



Ausführliche Botschaft zur Einwohnergemeindeversammlung

**Freitag, 13. Juni 2025, 20.00 Uhr,
in der Turnhalle Dorf**

Traktanden

1. Protokoll vom 7. November 2024
2. Passation und Genehmigung der Verwaltungsrechnung 2024
3. Rechenschaftsbericht 2024
4. Personalreglement
5. Festsetzung der Gemeinderatsbesoldung der Amtsperiode 2026/2029
6. Kurzinformationen
7. Verschiedenes und Umfrage

Im Anschluss an die Einwohnergemeindeversammlung wird ein Umtrunk serviert.

Aktenauflage

Das Protokoll der letzten Einwohnergemeindeversammlung sowie sämtliche Unterlagen zu den einzelnen Sachgeschäften liegen 14 Tage vor der Versammlung während der Bürozeit bei der Gemeindekanzlei zur Einsichtnahme durch die Stimmberechtigten auf.

Berichte und Anträge des Gemeinderats

1. Protokoll

Die Prüfungskommission hat das Protokoll der Einwohnergemeindeversammlung vom 7. November 2024 eingesehen und für richtig befunden. Das Protokoll liegt zur Einsichtnahme durch die Stimmberechtigten bei der Gemeindekanzlei auf und wird zur Annahme empfohlen.

Antrag:

Das Protokoll der Einwohnergemeindeversammlung vom 7. November 2024 sei zu genehmigen.

2. Passation und Genehmigung der Verwaltungsrechnung 2024

Die ausführlichen Informationen können der separaten Verwaltungsrechnung entnommen werden. Diese kann auf der Gemeindewebseite heruntergeladen oder bei der Gemeindekanzlei bezogen werden.

Der Gemeinderat beantragt, die Rechnung für das Jahr 2024, umfassend die Erfolgsrechnung, die Investitionsrechnung und die Bilanz, zu genehmigen und den Verwaltungsorganen Entlastung zu erteilen.

Antrag:

Die Rechnung 2024 der Einwohnergemeinde sei zu genehmigen.

3. Rechenschaftsbericht 2024

Der Rechenschaftsbericht wird an der Versammlung nicht verlesen, sondern kann auf der Gemeindewebseite heruntergeladen oder bei der Gemeindekanzlei bezogen werden.

Der Gemeinderat beantragt die Genehmigung des Rechenschaftsberichts 2024.

Antrag:

Der Rechenschaftsbericht 2024 sei zu genehmigen.

4. Personalreglement

Ausgangslage

Für die Anstellungsbedingungen des Gemeindepersonals ist das Personalreglement massgebend. Die gültige Fassung wurde von der Einwohnergemeindeversammlung am 8. Juni 2001 beschlossen und trat am 1. Januar 2002 in Kraft.

Das Personalreglement entspricht in vielerlei Hinsicht nicht mehr den heutigen Anforderungen an eine moderne Verwaltung. Seit der Einführung haben sich rechtliche, gesellschaftliche und arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen wesentlich verändert. Auch die Ansprüche an eine transparente, faire und effiziente Personalpolitik sind gestiegen. Aus diesen Gründen hat der Gemeinderat beschlossen, ein neues Personalreglement auszuarbeiten.

Da das bestehende Personalreglement nahezu 25 Jahre alt ist, wurde bewusst auf eine Revision oder Teilrevision verzichtet. Stattdessen erwies es sich als sinnvoll, ein vollständig neues Reglement zu erarbeiten. Ein direkter Vergleich zwischen dem bisherigen und dem neuen Reglement ist daher nur bedingt möglich. Das neue Reglement orientiert sich an einem Musterreglement des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz.

Zielsetzung

Mit dem neuen Personalreglement möchte sich die Gemeinde weiterhin als attraktive und zeitgemässe Arbeitgeberin positionieren. Veraltete Bestimmungen und Begriffe werden gestrichen und an die aktuellen gesetzlichen Vorgaben angepasst. Gleichzeitig erhält der Gemeinderat mit dem neuen Reglement die notwendige Flexibilität, um in besonderen Situationen – wie etwa während der Corona-Pandemie oder im Asylwesen – rasch und verantwortungsvoll handeln und den Betrieb der Verwaltung ohne Unterbruch sicherstellen zu können.

Teilrevisionen seit der Einführung

Einwohnergemeindeversammlung vom 6. Juni 2013

- Erhöhung der Minima und Maxima aller Besoldungsstufen um 10 %
- Anpassung an übergeordnetes Recht aufgrund der gesamtschweizerischen Einführung der obligatorischen Mutterschaftsversicherung

Einwohnergemeindeversammlung vom 1. Juni 2017

- Anpassung der Jubiläumsgeschenke aufgrund des Sparpotenzials
- Erhöhung des unterdurchschnittlichen Ferienanspruchs auf eine moderne und attraktive Lösung

Die wichtigsten Änderungen in Kürze

- Anpassung Gegenstand und Geltungsbereich (§ 1)
- Anpassung der Rechtsnatur der Anstellungsverhältnisse und des ergänzenden Rechts (§ 2)
- Anpassung des Stellenplans durch den Gemeinderat im Rahmen der bewilligten Budgetmittel (§ 3)
- Einführung detaillierter Bestimmungen zur Dauer des Anstellungsverhältnisses (§ 8)
- Präzisierung der Beendigung des Anstellungsverhältnisses (§ 9 ff)
- Präzisierung der Haftung der Mitarbeitenden (§ 27)
- Definition der wöchentlichen Sollarbeitszeit im Reglement und Einführung von möglichen Vertrauensarbeitszeiten für Mitarbeitende in Schlüsselfunktionen (§ 33)
- Neue Definition der Feiertage (§ 37)
- Präzisierung des bezahlten Urlaubs (§ 41)
- Anpassung des Anspruchs auf Mutterschaftsurlaub in Abhängigkeit zum Stellenantritt (§ 42)
- Einführung Stellenstruktur für transparente Zuordnung in Lohnband nach Qualifikationen (§ 48)
- Die jährlichen Lohnanpassungen setzen sich aus einer generellen Lohnanpassung sowie individuellen, leistungsbezogenen Anpassungen zusammen (§ 49)
- Anpassung des Lohns während der Rekrutenschule (§ 55)

Die wichtigsten Änderungen

Gegenstand und Geltungsbereich (§ 1)

Das Reglement regelt die Anstellungsverhältnisse aller Mitarbeitenden der Gemeinde Oberentfelden. Neu kann der Gemeinderat in begründeten Fällen Personengruppen, nicht aber Einzelpersonen, vom Geltungsbereich des Reglements ausnehmen. Die Lehrpersonen des Kindergartens unterstehen nicht mehr dem Personalreglement der Gemeinde, da sie – wie alle Lehrpersonen – bereits seit mehreren Jahren beim Kanton angestellt sind. Weiterhin vom Reglement ausgenommen sind Berufslehrverhältnisse.

Rechtsnatur der Anstellungsverhältnisse und ergänzendes Recht (§ 2)

Die Anstellungsverhältnisse sind öffentlich-rechtlich. Privatrechtliche Anstellungen sind nicht mehr vorgesehen.

Enthalten das Personalreglement und seine Ausführungsbestimmungen keine Regelung, wird neu zuerst das kantonale Personalgesetz mit seinen Ausführungsbestimmungen in der jeweils gültigen Fassung als ergänzendes Recht angewendet und danach die Vorschriften des Obligationenrechts. Mit dem alten Personalreglement wurde das kantonale Personalgesetz mit seinen Ausführungsbestimmungen nicht berücksichtigt. Die Anpassung erfolgt, weil das kantonale Personalrecht spezifischer auf öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse im Kanton Aargau ausgerichtet ist als das allgemeine Obligationenrecht. Es stellt eine sachgerechtere und systemnähere Grundlage dar und gewährleistet eine einheitlichere und praxistauglichere Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen im öffentlichen Dienst.

Stellenplan (§ 3)

Die personellen Ressourcen sind neben den finanziellen Anforderungen die wichtigsten Bestandteile einer gut funktionierenden Verwaltung. Um diese Ressourcen bestmöglich einzusetzen, dient der Stellenplan als zentrales Führungsinstrument der Personalplanung. Künftig wird der Stellenplan durch den Gemeinderat im Rahmen der bewilligten Budgetmittel angepasst. Dies entspricht seiner Gesamtverantwortung für den Betrieb der Verwaltung und ermöglicht ein rasches Reagieren auf neue Anforderungen. Die bisherige Praxis zeigt, dass der Gemeinderat umsichtig handelt und das Vertrauen der Stimmberechtigten genießt. Die Budgethoheit der Einwohnergemeindeversammlung bleibt weiterhin bestehen, womit die demokratische Kontrolle gewährleistet ist. Die neue Regelung stärkt somit sowohl die Effizienz als auch die Führungsstruktur.

Dauer des Anstellungsverhältnisses (§ 8)

Anstellungsverhältnisse gelten grundsätzlich als unbefristet, sofern keine andere Regelung getroffen wird. Befristete Arbeitsverhältnisse – ausser bei Projekten oder Ausbildungsverträgen – dürfen inklusive Verlängerungen insgesamt maximal zwei Jahre dauern. Werden sie ohne Unterbruch aneinandergereiht oder überschreiten sie eine Frist von 2 Jahren, gelten sie automatisch als unbefristet.

Diese Regelung schafft klare Verhältnisse und schützt Arbeitnehmende vor einer Kettenbefristung, die zu Unsicherheit führen kann. Gleichzeitig bleibt die notwendige Flexibilität für zeitlich begrenzte Projekte oder Ausbildungsplätze erhalten. Die automatische Umwandlung in ein unbefristetes Verhältnis nach zwei Jahren fördert die Stabilität und langfristige Planung auf beiden Seiten.

Beendigung des Anstellungsverhältnisses (§ 9 ff.)

Das Reglement führt neu eine Liste möglicher sachlicher Gründe für eine ordentliche Kündigung ein. Dazu zählen beispielsweise die Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen sowie eine unzureichende Eignung für die vertraglich vereinbarte Funktion (§ 13 Personalreglement).

Eine fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses ist aus wichtigen Gründen möglich. Als solcher gilt jeder Umstand, der eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht (§ 14 Personalreglement).

Neu regelt das Reglement auch verbindliche Mindestfristen zur Gewährung des rechtlichen Gehörs bei Kündigungen durch die Anstellungsbehörde (§ 10 Personalreglement).

Zudem wurden die Bestimmungen zu den rechtlichen Folgen einer widerrechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgenommen (§ 16 Personalreglement).

Haftung (§ 27)

Die Haftung der Mitarbeitenden bei grobfahrlässig oder absichtlich verursachtem Schaden wird genauer geregelt. Bei Grobfahrlässigkeit kann die Gemeinde bis zu drei Monatslöhne zurückfordern, bei Absicht den vollen Schaden. Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen ganz oder teilweise auf Ersatzforderungen verzichten.

Arbeitszeit (§ 33)

Die wöchentliche Sollarbeitszeit wird neu im Personalreglement verbindlich festgelegt und beträgt – wie bisher – 42 Stunden. Die konkreten Bestimmungen zu Arbeitszeit, Gleitzeit, flexiblen Arbeitszeitmodellen, Homeoffice sowie den Schalteröffnungszeiten erlässt der Gemeinderat in den Ausführungsbestimmungen. Zusätzlich erhält der Gemeinderat neu die Möglichkeit, mit Mitarbeitenden in Schlüsselfunktionen Vertrauensarbeitszeit zu vereinbaren.

Feiertage (§ 37)

Das revidierte Personalreglement übernimmt neu die vom Regierungsrat für den Bezirk Aarau festgelegten Feiertage als offizielle Feiertage. Diese Regelung stellt eine dauerhafte und verlässliche Grundlage dar. Im Vergleich zur bisherigen Regelung ergibt sich lediglich eine Abweichung: Der 1. Mai ist gemäss Festlegung des Regierungsrats im Bezirk Aarau kein anerkannter Feiertag und wird entsprechend im neuen Reglement nicht mehr berücksichtigt.

Bezahlter Urlaub (§ 41)

Im neuen Personalreglement wurde der Anspruch auf bezahlten Urlaub klarer geregelt, da die bisherige Definition unzureichend war. Neu aufgenommen wurden spezifische Verwandtschaftsgrade sowie zusätzliche Gründe wie die Pflege kranker Angehöriger oder militärische Rekrutierung und Entlassung. Zudem wird festgelegt, wer in Ausnahmefällen über eine Verlängerung oder weitergehenden bezahlten Urlaub entscheiden kann.

Bezahlter Urlaub bei Mutterschaft (§ 42)

Mütter haben nach wie vor Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Neu muss das Arbeitsverhältnis jedoch mindestens 6 Monate vor der Geburt bestanden haben, um den vollen Anspruch zu erhalten. Bei kürzeren Anstellungen reduziert sich der Anspruch auf die tatsächlich durch die Erwerbsersatzordnung ausgerichteten Leistungen. Die Frist von 6 Monaten sorgt für klare Verhältnisse und schützt gleichzeitig die berechtigten Interessen aller Beteiligten.

Einstufung (§ 48)

Das neue Personalreglement führt eine überarbeitete Stellenstruktur ein, die eine transparente Zuordnung der Mitarbeitenden nach ihren Tätigkeiten, Qualifikationen und Verantwortungsbereichen vorsieht. Parallel dazu erfolgte eine Anpassung der Lohnbänder an die neue Struktur und aktuelle Marktverhältnisse.

Anpassung der Lohnsumme (§ 49)

Der Gemeinderat legt jährlich nach Genehmigung des Budgets durch die Einwohnergemeinde die Lohnanpassungen fest. Diese setzt sich aus einer generellen Lohnanpassung sowie individuellen, leistungsbezogenen Anpassungen zusammen. Die generelle Anpassung führt gleichzeitig zu einer entsprechenden Angleichung der Lohnbänder und Stundenlohnkategorien.

Lohn während der Rekrutenschule (§ 55)

Bisher erhielten Mitarbeitende während der Rekrutenschule 100 % des Lohns bei familienrechtlicher Unterstützungspflicht bzw. 50 % ohne solche Verpflichtung. Neu erhalten alle Angestellten während der Rekrutenschule 100 % des Lohns, um Benachteiligungen bei der Erfüllung der Dienstpflicht zu vermeiden. Die Erwerbsausfallentschädigung geht weiterhin an die Arbeitgeberin.

Haltung des Gemeinderats

Das neue Personalreglement schafft die Basis für eine moderne Personalpolitik mit klaren Anstellungsbedingungen. Es trägt dazu bei, dass sich die Gemeinde als attraktive Arbeitgeberin positionieren kann und ihre Mitarbeitenden unter zeitgemässen Bedingungen tätig sein können.

Zuständigkeiten

Gemäss § 20 Abs. 2 lit. I des Gesetzes über die Einwohnergemeinden (Gemeindegesetz, GG) ist für den Erlass und die Änderung des Personalreglements die Gemeindeversammlung zuständig.

Der Gemeinderat wird bei Genehmigung des Reglements die darin vorgesehenen Ausführungsbestimmungen erlassen. Der anschliessende Vollzug des Reglements und der Ausführungsbestimmungen liegt in der Verantwortung des Gemeinderats.

Antrag:

Das Personalreglement sei per 1. Januar 2026 zu genehmigen.

5. Festsetzung der Gemeinderatsbesoldung der Amtsperiode 2026/2029

Ausgangslage

Die Aufgaben des Gemeinderats sind vielseitig und verlangen einen grossen zeitlichen und flexiblen Einsatz. Für die regelmässig stattfindenden Gemeinderatssitzungen müssen die Geschäfte aus den eigenen Ressorts entscheidungsreif aufgearbeitet werden. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden der Verwaltung und eine regelmässige Präsenz vor Ort. Zusätzlich vertritt ein Ratsmitglied die Interessen der Gemeinde in zahlreichen weiteren Gremien von Verbänden, Kommissionen und Arbeitsgruppen. Die Sitzungen finden teilweise auch tagsüber statt. Jedes Gemeinderatsmitglied muss zudem an Weiterbildungs- und Informationsveranstaltungen zu Themen in seinen Ressorts oder zu Querschnittsthemen wie Finanzen, Führung und weiteren Themen teilnehmen. Neben den Führungs- und Steuerungsaufgaben haben sie auch vielfältige Kommunikations- und Repräsentationspflichten.

Die Besoldungen der fünf Mitglieder des Gemeinderats werden jeweils von der Einwohnergemeindeversammlung für eine vierjährige Amtsperiode festgelegt. Die aktuelle Amtsperiode 2022/2025 läuft Ende Jahr 2025 aus und somit ist die Besoldung für die neue Amtsperiode 2026/2029 festzulegen.

Entschädigung für die laufende Amtsperiode

Im Jahr 2021 legte die Stimmbevölkerung die Besoldung für die laufende Amtsperiode 2022/2025 wie folgt fest:

1. Die jährlichen Entschädigungen der Gemeinderatsmitglieder seien für die Amtsperiode 2022/2025 unverändert wie folgt zu belassen:

Gemeindeammann	Fr.	60'000
Vizeammann	Fr.	27'500
Gemeinderäte	Fr.	22'000

zuzüglich übliche Arbeitgeberbeiträge für die Sozialversicherungen.

2. Allen fünf Mitgliedern des Gemeinderats sei zusätzlich eine jährliche Spesenpauschale von 1'000 Franken auszurichten.

Die Entschädigung für die Amtsperiode 2022/2025 blieb im Vergleich zur vorhergehenden Amtsperiode 2018/2021 unverändert.

Anpassung während der Amtsperiode 2022/2025

An der Einwohnergemeindeversammlung vom 23. November 2023 hat das Stimmvolk dem Antrag des Gemeinderats zur rückwirkenden Anpassung der Gemeinderatsentschädigung per 1. Januar 2025 für die laufende Amtsperiode 2022/2025 zugestimmt.

Die Gesamtsumme der Entschädigung für alle Ratsmitglieder von gesamthaft 153'500 Franken sowie die jährliche Spesenpauschale von 1'000 Franken pro Ratsmitglied wurden unverändert beibehalten. Es wurde jedoch auf die Festlegung von amtsgebundenen Besoldungen verzichtet. Der Gemeinderat erhielt die Kompetenz, den Verteilschlüssel für die Gesamtsumme von 153'500 Franken pro Ratsmitglied individuell festzulegen.

Die Mitglieder des Gemeinderats übernehmen unterschiedlich aufwändige Ressortverantwortungen. Bei Abwesenheiten wird die Stellvertretung durch ein anderes Ratsmitglied sichergestellt. Diese Abwesenheiten können neben Urlaub, Militär- und Zivildienstleistungen auch längerfristige Ausfälle bei Unfall oder Krankheit sein. Die bis 2022 bewilligten amtsgebundenen Entschädigungen boten nicht die benötigte Flexibilität um sowohl die variierende Arbeitsbelastung der Ressorts als auch die Stellvertretungen bei Abwesenheiten angemessen zu entschädigen.

Verteilschlüssel in den Jahren 2023 und 2024

Für die Jahre 2023 und 2024 legte der Gemeinderat jeweils den Verteilschlüssel fest, welcher auch der Einwohnergemeindeversammlung präsentiert wurde:

– Gemeindeammann	Fr.	40'000
– Vizeammann	Fr.	27'500
– Gemeinderäte	Fr.	25'000
– Variabel nach Aufwand	Fr.	11'000

Für die Verteilung des variablen Anteils der Besoldung wurde beachtet, dass mit der Gemeinderatsbesoldung verschiedene Aufgaben abgegolten sind – darunter Gemeinderatssitzungen inkl. Aktenstudium und verwaltungsinterne Vorbesprechungen, Gemeindeversammlungen sowie Repräsentationsaufgaben. Andere Tätigkeiten wie Abgeordnetenversammlungen, Vorstands-, Kommissions- und Arbeitsgruppensitzungen werden durch Sitzungs- oder Taggelder entschädigt.

Festlegung der Entschädigung für die neue Amtsperiode 2026/2029

Das Ziel, eine zeitgemässe und aufwandsgerechte Entschädigung zu ermöglichen, insbesondere auch bei Stellvertretungen oder ausserordentlichen Belastungen, wurde mit im Jahr 2023 vom Stimmvolk gutgeheissen. Folglich soll für die Amtsperiode 2026/2029 die Gesamthöhe der Gemeinderatsbesoldung unverändert beibehalten werden. Die Festlegung des Verteilschlüssels obliegt weiterhin dem Gemeinderat.

Die beantragte Entschädigung ist nicht an einen Index gebunden, sondern wird für die ganze Amtsdauer verbindlich festgelegt.

Haltung des Gemeinderats

Die Kompetenz, den Verteilschlüssel selbstständig festzulegen, gibt dem Gemeinderat die nötige Flexibilität, um die einzelnen Ratsmitglieder nach dem variierenden Aufwand der Ressorts entschädigen zu können. Ferner können die Mehraufwände bei der Übernahme von Stellvertretungsaufgaben angemessen vergütet werden.

Die Kombination aus fixer Grundbesoldung und variablem Aufwandsteil hat sich in den letzten 2 Jahren sehr gut bewährt. Der Gemeinderat ist überzeugt, dem Stimmvolk damit eine zeitgemässe Entschädigungsregelung vorzuschlagen.

Zuständigkeiten

Gemäss § 20 Abs. 2 lit. e des Gesetzes über die Einwohnergemeinden (Gemeindegesetz, GG) legt die Gemeindeversammlung die Entschädigung der Mitglieder des Gemeinderats fest. Die Besoldung der fünf Mitglieder des Gemeinderats wird in der Regel für eine vierjährige Amtsperiode festgelegt.

Antrag:

Die jährliche Entschädigung für alle Gemeinderatsmitglieder von gesamthaft 153'500 Franken pro Jahr (zuzüglich Arbeitgeberbeiträge und Sozialversicherungen) sowie die jährliche Spesenpauschale von 1'000 Franken pro Ratsmitglied für die Amtsperiode 2026/2029 seien unverändert zu genehmigen.

Oberentfelden, 19. Mai 2025

GEMEINDERAT OBERENTFELDEN