

# Personalreglement

Die Einwohner- und Ortsbürgergemeinde Bottenwil beschliesst, gestützt auf § 20 Abs. 2 lit. I des Gesetzes über die Einwohnergemeinden vom 19. Dezember 1978 (Gemeindegesezt) sowie § 7 Abs. 2 lit. g des Gesetzes über die Ortsbürgergemeinden vom 19. Dezember 1978:

## I. Allgemeine Bestimmungen

### § 1

<sup>1</sup>Die in diesem Reglement verwendeten Begriffe gelten generell für beide Geschlechter.

*Geltungs-  
bereich*

<sup>2</sup>Dieses Reglement regelt die Arbeits- und Besoldungsverhältnisse des vom Gemeinderat eingestellten ständigen und nichtständigen, voll- und teilzeitbeschäftigten Gemeindepersonals (nachstehend Personal genannt) der Einwohner- und Ortsbürgergemeinde Bottenwil (nachstehend Gemeinde genannt). Die Lehrer und Lehrerinnen der Musikschule unterstehen nicht diesem Reglement.

<sup>3</sup>Für Kindergartenlehrkräfte sind die schulrechtlichen Erlasse des Kantons zu beachten. Sie werden durch Gemeinderat und Schulpflege gewählt.

<sup>4</sup>Die Arbeits- und Besoldungsverhältnisse für die nebenamtlichen Tätigkeiten sowie die Entschädigung für die Mitglieder von Kommissionen werden vom Gemeinderat separat festgesetzt.

<sup>5</sup>Für Lehrlinge und Lehrtöchter gilt der Lehrvertrag.

### § 2

<sup>1</sup>Das Anstellungsverhältnis des Personals ist öffentlich-rechtlicher Natur. Es wird mit der Unterzeichnung des Anstellungsvertrages begründet.

*Anstellungsver-  
hältnis*

<sup>2</sup>Soweit dieses Reglement keine abweichenden Regelungen enthält, gelten subsidiär die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechtes über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff. OR).

**§ 3**

Jede frei werdende oder neu geschaffene Stelle ist in der Regel öffentlich zur Besetzung auszuschreiben.

*Stellenausschreibung*

**§ 4**

Über die Schaffung neuer, die Aufhebung bisheriger und die Änderung bestehender Stellen entscheidet der Gemeinderat. Vorbehalten bleibt das Budgetrecht des zuständigen Gemeindeorgans.

*Schaffung neuer Stellen*

**II. Beginn und Ende des Anstellungsverhältnisses****§ 5**

<sup>1</sup>Das Personal wird grundsätzlich auf unbestimmte Zeit angestellt.

*Anstellung und Probezeit*

<sup>2</sup>Die Probezeit dauert längstens drei Monate.

<sup>3</sup>Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer gegenseitig jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von wenigstens 7 Tagen auf das Ende einer Woche aufgelöst werden.

**§ 6**

<sup>1</sup>Für Angestellte beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit drei Monate. Es können kürzere oder längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

*Kündigung*

<sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis der Kindergartenlehrkräfte kann nur auf Ende eines Schulsemesters aufgelöst werden. Die Kündigungstermine richten sich nach der Kantonalen Verordnung über die Wahl der Lehrkräfte.

<sup>3</sup>Aus wichtigen Gründen kann das Anstellungsverhältnis nach Art. 337 ff OR jederzeit fristlos aufgelöst werden.

<sup>4</sup>Kündigungen haben schriftlich zu erfolgen.

<sup>5</sup>Dem von der Kündigung betroffenen Personal steht das Anhörungsrecht nach Art. 336 ff OR zu.

**§ 7**

Das Anstellungsverhältnis endet in der Regel mit dem Erreichen des AHV-Alters. Dem Personal steht es frei, gestützt auf die Bestimmungen der beruflichen Vorsorgeeinrichtung, schon früher in den Ruhestand zu treten (flexibles Rentenalter).

*Versetzung in den  
Ruhestand*

**III. Pflichten des Personals****§ 8**

Das Personal hat seine Arbeitskraft in der vorgeschriebenen Arbeitszeit voll und ganz in den Dienst der Gemeinde zu stellen. Es ist verpflichtet, die ihm übertragenen Arbeiten nach bestem Wissen und Können sowie mit Sorgfalt auszuführen. Es hat alles zu unternehmen, was die Interessen der Gemeinde fördert und alles zu unterlassen, was sie beeinträchtigt.

*Allgemeine Ar-  
beitspflicht*

**§ 9**

<sup>1</sup>Für regelmässige Erwerbstätigkeit ausserhalb der Arbeitszeit und für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Mandates ist die Zustimmung des Gemeinderates erforderlich.

*Nebenbeschäfti-  
gungen, Öffentli-  
che Ämter und  
Mandate*

<sup>2</sup>Wird für die Ausübung eines solchen Amtes oder Mandates die ordentliche Arbeitszeit beansprucht, bleibt ein allfälliger Lohnabzug vorbehalten.

**§ 10**

<sup>1</sup>Das Personal hat über dienstliche Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

*Schweige- und  
Sorgfaltspflicht*

<sup>2</sup>Das Personal ist für die ihm anvertrauten Werkzeuge, Maschinen, Geräte und Materialien verantwortlich. Für verlorene und absichtlich oder grobfahrlässig beschädigte Gegenstände kann die fehlbare Person zur Leistung von Schadenersatz angehalten werden.

**§ 11**

Das Personal ist verpflichtet, dem Schutz natürlicher und juristischer Personen vor Missbrauch der Daten, die über sie durch die Gemeindeverwaltung gesammelt, gespeichert und verarbeitet werden, volle Nachachtung zu verschaffen. Der Gemeinderat ist ermächtigt, ein entsprechendes Reglement zu erlassen.

*Datenschutz*

## § 12

<sup>1</sup>Der Aufgabenbereich des Personals richtet sich nach den entsprechenden Anstellungsbedingungen, der Organisationsstruktur, allfälligen Stellenbeschreibungen und Pflichtenheften sowie nach den Anordnungen des Gemeinderates und des Vorgesetzten.

*Pflichtenkreis*

<sup>2</sup>Das Personal ist verpflichtet, vorübergehend auch Arbeiten auszuführen, die nicht ausdrücklich zu seinem Aufgabengebiet gehören, soweit es ihm aufgrund seiner beruflichen Fähigkeiten und seiner körperlichen Konstitution zugemutet werden kann.

## § 13

<sup>1</sup>Das Personal ist verpflichtet, sich in Fällen von Abwesenheit gegenseitig zu vertreten.

*Stellvertretung*

<sup>2</sup>Für Stellvertretungen wird in der Regel keine besondere Entschädigung ausgerichtet. In ausserordentlichen Fällen, wie bei längerer Dauer oder starker Mehrbelastung durch eine Stellvertretung, ist der Gemeinderat berechtigt, eine angemessene Entschädigung auszurichten oder eine Aushilfskraft anzustellen.

## § 14

Der Gemeinderat fördert und unterstützt die berufliche Weiterbildung des Personals. Der Gemeinderat ist ermächtigt, Kurskostenbeiträge zu leisten und bezahlten Urlaub zu gewähren. Wird das Personal zum Besuche von Kursen und Seminaren verpflichtet, so übernimmt die Gemeinde die Kosten.

*Weiterbildung*

## § 15

<sup>1</sup>Die Arbeits- und Präsenzzeit wird durch den Gemeinderat festgelegt.

*Arbeitszeit/  
Überzeit*

<sup>2</sup>Wenn es der Arbeitsanfall erfordert, kann das Personal auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit zur Leistung von Überzeit verpflichtet werden.

<sup>3</sup>Dem Personal wird auf angeordnete Überzeit-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, welche nicht in der normalen Diensterteilung vorgesehen ist, Lohnzulagen gemäss Arbeitsgesetz ausbezahlt.

<sup>4</sup>Die Überzeit ist grundsätzlich im Verhältnis 1:1 zu kompensieren.

<sup>5</sup>Für das Kaderpersonal bleibt eine Sonderregelung vorbehalten.

<sup>6</sup>Dem Bauamts- und Forstpersonal werden auf angeordneter Ueberzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit, die nicht in der normalen Dienst-einteilung vorgesehen ist, folgende Zuschläge gewährt:

Ueberstunden von 06.00 - 20.00 Uhr und Samstagnachmittag	25 %
Nachtarbeit von 20.00 - 06.00 Uhr	50 %
Sonn- und Feiertagsarbeit	100 %

## § 16

<sup>1</sup>Wer am Erscheinen zur Arbeit verhindert ist, hat dies unter Angabe des Grundes frühestmöglich dem Vorgesetzten zu melden. Absenzen infolge Krankheit oder Unfall sind auf Verlangen durch ein ärztliches Zeugnis zu belegen. Arzt- und Zahnarztbesuche sind an den Rand der Arbeitszeiten zu legen.

*Absenzen*

<sup>2</sup>Wer unberechtigterweise seine Arbeitszeit versäumt, hat mit einem entsprechenden Lohnabzug zu rechnen.

## § 17

<sup>1</sup>Der Gemeindegemeinsamer überwacht zuhanden des Gemeinderates den ordnungsgemässen Arbeitsbetrieb der Verwaltung sowie Absenzen, Ferien usw. des Personals. Er hat dem Gemeinderat über festgestellte Unzulänglichkeiten Bericht zu erstatten.

*Personalaufsicht*

<sup>2</sup>Für Bauamt und Forstamt üben die zuständigen Vorgesetzten diese Aufsicht aus und erstatten dem Gemeindegemeinsamer entsprechend Meldung.

<sup>3</sup>Die Kindergartenlehrkräfte werden personell und fachlich von der Schulpflege beaufsichtigt.

## § 18

Sämtliche Gebühren und Abgaben für dienstliche Verrichtungen des Personals fallen der Gemeinde zu, ebenso die Leistungen des Bundes, des Staates und anderer Körperschaften für Arbeiten, welche dem Personal übertragen sind. Besondere Regelungen durch den Gemeinderat bleiben vorbehalten.

*Gebühren und Abgaben*

**§ 19**

Der Gemeinderat bezeichnet dasjenige Personal, für welches eine Risikoversicherung abzuschliessen ist.  
Die Beitrittsgebühren und Jahresprämien werden von der Gemeinde getragen.

*Haftung***§ 20**

Das Personal ist verpflichtet, dem Vorsorgewerk der Gemeinde beizutreten. Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten sind die abgeschlossenen Vereinbarungen massgebend.

*Beitritt zur Personalfürsorge***IV. Rechte des Personals****§ 21**

<sup>1</sup>Das Personal hat Anspruch auf die vereinbarten Besoldungen und Zulagen.

*Besoldungsanspruch*

<sup>2</sup>Die Jahresbesoldung wird monatlich in 13 gleichen Teilen ausgerichtet, wobei der 13. Monatslohn zusammen mit der Dezember-Besoldung ausbezahlt wird. Bei Ein- und Austritt im Laufe des Jahres wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausbezahlt.

<sup>3</sup>Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

**§ 22**

<sup>1</sup>Der Gemeinderat stuft das Personal entsprechend den Funktionen gemäss den im Anhang enthaltenen Besoldungsklassen ein.

*Einreihung und Neueinstufung*

<sup>2</sup>Bei einer Veränderung der Aufgaben ist die Einstufung zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

**§ 23**

Der Gemeinderat legt im Rahmen des Voranschlages die für das folgende Jahr vorgesehene Besoldungsanpassung fest. Für eine allfällige Erhöhung sind folgende Kriterien massgebend:

*Besoldungsanpassung*

- Erbrachte Arbeitsleistung
- Berufliche Qualifikation
- Kompetenz und Verantwortung
- Entwicklung der Lebenshaltungskosten

- Allgemeine wirtschaftliche Situation
- Finanzielle Lage der Gemeinde
- Situation auf dem Arbeits- und Personalmarkt

## § 24

Der Gemeinderat legt den jährlichen Teuerungsausgleich fest.

*Teuerungsausgleich*

## § 25

Der Gemeinderat ist befugt, ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen und ausgezeichnete Vorschläge für optimierte betriebliche Abläufe und Kosteneinsparungen mit einer Anerkennungszulage abzugelten.

*Zulagen*

## § 26

Das Personal hat Anspruch auf Kinderzulagen. Anspruchsberechtigung und Höhe richten sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

*Kinderzulagen*

## § 27

<sup>1</sup>Die Treueprämien der Arbeitnehmer betragen:

*Treueprämien*

- Nach Vollendung von 10 Dienstjahren die Hälfte der Monatsbesoldung
- Nach Vollendung von 15 Dienstjahren drei Viertel der Monatsbesoldung
- Nach Vollendung von je 5 weiteren Dienstjahren die volle Monatsbesoldung

<sup>2</sup>Als Bemessungsgrundlage gilt das durchschnittliche Arbeitspensum der letzten 5 Jahre, berechnet auf der aktuellen Brutto-Monatsbesoldung.

<sup>3</sup>Die erforderlichen Dienstjahre müssen ununterbrochen geleistet werden. Die Lehrjahre werden nicht mitgezählt. Unbezahlte Urlaube werden nicht angerechnet.

<sup>4</sup>Der Anspruch auf die Ausrichtung der Treueprämie erlischt, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Fälligkeit gekündigt ist.

<sup>5</sup>Treueprämien können auf Wunsch des Personals und soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, ganz oder teilweise in Ferien umgewandelt werden.

## § 28

<sup>1</sup>Dem Personal werden innerhalb der ordentlichen Arbeitszeit die mit dienstlichen Verrichtungen verbundenen Reisespesen und Barauslagen vergütet.

*Sitzungs- und  
Taggelder, Spe-  
senentschädigung*

<sup>2</sup>Für Sitzungen während der Arbeitszeit wird kein Sitzungsgeld ausgerichtet. Für Nachtsitzungen bezieht das Personal das Sitzungsgeld wie die übrigen Sitzungsteilnehmer.

<sup>3</sup>Der Gemeindeschreiber hat für die Mitwirkung an den ordentlichen Sitzungen des Gemeinderates keinen Anspruch auf Sitzungsgeld.

## § 29

<sup>1</sup>Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall hat das Personal, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist und die Arbeitsunfähigkeit nicht absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet wurde, Anspruch auf die volle Besoldung während 24 Monaten.

*Krankheit, Unfall,  
Schwangerschaft*

<sup>2</sup>Bei Schwangerschaft gilt die gesetzliche Regelung. Fehlt eine solche, regelt der Gemeinderat die Lohnzahlung von Fall zu Fall.

## § 30

<sup>1</sup>Während der Leistung von obligatorischem Militär- und Zivilschutzdienst werden an ständige Arbeitnehmer folgende Entschädigungen ausgerichtet:

*Militärdienst und  
andere Dienstleis-  
tungen*

Während der Rekrutenschule als Rekrut:

- 50 % des Lohnes an ledige Rekruten ohne Unterstützungspflicht.
- 80 % des Lohnes an verheiratete und ledige Rekruten mit Unterstützungspflicht.

<sup>2</sup>Während der übrigen Dienstleistungen innerhalb eines Jahres:

- a) für die Dauer von 4 Wochen:
  - 100 % des Lohnes.
- b) für darüber hinausgehende Dienstzeit, längstens aber für die Dauer einer Rekrutenschule:
  - 50 % des Lohnes an Ledige ohne Unterstützungspflichten.
  - 80 % des Lohnes an Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten.

<sup>3</sup>Die Vergütungen der Erwerbsersatzordnung fallen der Gemeinde zu.

<sup>4</sup>Ein Anspruch auf Leistungen, die über die Entschädigung gemäss Erwerbsersatzordnung hinausgehen, besteht nur, sofern das Anstellungsverhältnis nach dem Dienst noch mindestens 12 Monate fortgesetzt wird. Zuviel bezogene Entschädigung wird von der Gemeinde zurückgefordert.

<sup>5</sup>Taggeldentschädigungen der Feuerwehr und des Zivilschutzes fallen an den Arbeitgeber, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.

### § 31

<sup>1</sup>Beim Ableben eines Arbeitnehmers, der den Haupterwerb einer Familie erbrachte, erhalten sein überlebender Ehepartner oder seine unmündigen oder in Ausbildung stehenden Kinder noch die Besoldung bis zum Ende des dritten Monats, der dem Sterbemonat folgt.

*Besoldungsnachgenuss*

<sup>2</sup>Mit Erreichen des AHV-Alters erlischt dieser Besoldungsnachgenuss.

### § 32

<sup>1</sup>Das Personal hat Anspruch auf folgende Ferien:

*Ferien*

- |                           |                |
|---------------------------|----------------|
| a) bis zum 49. Altersjahr | 25 Arbeitstage |
| b) ab 50. Altersjahr      | 30 Arbeitstage |

<sup>2</sup>Die Woche wird zu fünf Arbeitstagen gerechnet. Der Ferienanspruch wird für das Kalenderjahr berechnet. Wird das Arbeitsverhältnis während eines Kalenderjahres begründet oder aufgelöst, bemisst sich der Ferienanspruch im Verhältnis der geleisteten Dienstzeit.

<sup>3</sup>Die Ferien sind im Einvernehmen mit dem Vorgesetzten so festzulegen, dass sie den Dienstbetrieb möglichst wenig beeinträchtigen. Eine Übertragung auf das folgende Jahr ist nur in Ausnahmefällen und mit Bewilligung des Vorgesetzten zulässig. Ueber nicht bezogene Ferientage bis am 30. April des folgenden Jahres ist der Gemeinderat zu informieren.

<sup>4</sup>Bei nebenamtlichem Personal wird eine Ferienentschädigung von 8,33 % in den Lohnanspruch eingebaut.

<sup>5</sup>Bei Krankheit, Unfall, Militär-, Zivil-, Zivilschutz- und Feuerwehrdienst von zusammen mehr als drei Monaten Dauer im Kalenderjahr sowie für unbezahlten Urlaub und Schwangerschaftsurlaub werden die Ferien für jeden weiteren Monat um 1/12 des jährlichen Anspruches gekürzt.

<sup>6</sup>Für die Kindergartenlehrkräfte gilt die Ferien- und Feiertagsregelung der Lehrerschaft.

### § 33

<sup>1</sup>Als bezahlte Feiertage gelten, sofern sie nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen:

*Feiertage*

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag sowie der Nachmittag des 1. Mai.

<sup>2</sup>In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage. Fallen sie hingegen auf einen arbeitsfreien Tag (Samstag, Sonntag), so entfällt der zusätzliche Ferienanspruch.

<sup>3</sup>Vor ganzen Feiertagen ist Arbeitsschluss um 16.00 Uhr.

### § 34

<sup>1</sup>Ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Besoldungskürzung besteht Anspruch auf folgenden Urlaub:

*Urlaub*

- |  |        |
|--|--------|
| a) eigene Heirat   | 3 Tage |
| b) Hochzeit in der eigenen Familie   | 1 Tag  |
| c) Geburt eigener Kinder   | 1 Tag  |
| d) Tod von Ehegatte, Lebenspartner, Kindern, Eltern oder nahen Verwandten im gleichen Haushalt | 3 Tage |
| e) Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder –tochter, Geschwistern             | 1 Tag  |
| f) Militärische Rekrutierung und Wehrmännerentlassung  | 1 Tag  |
| g) Umzug des eigenen Haushaltes  | 1 Tag  |

<sup>2</sup>Die Bewilligung weitergehenden bezahlten oder unbezahlten Urlaubs ist Sache des Gemeinderates.

**§ 35**

<sup>1</sup>Dem Personal werden diejenigen Arbeitsmittel zulasten der Gemeinde zur Verfügung gestellt, die zur Ausübung der Tätigkeit notwendig sind.

*Arbeitsmittel,  
Dienstkleider*

<sup>2</sup>Das Personal des Bau- und des Forstamtes hat entsprechenden Anspruch auf entsprechende Berufs- und Schutzkleider. Die Bezugsberechtigung wird durch den Gemeinderat geregelt. Das Personal ist dadurch verpflichtet, diese Kleider während ihrer Arbeit zu tragen.

**V. Disziplinarwesen****§ 36**

Pflichtverletzungen, schwere Disziplinarvergehen oder Vergehen ausser Dienst können Disziplinar massnahmen nach sich ziehen.

*Pflichtverletzungen*

**§ 37**

<sup>1</sup>Die schuldhaftige Verletzung von Dienstpflichten wird disziplinarisch geahndet.

*Massnahmen*

<sup>2</sup>Es bestehen folgende Disziplinar massnahmen:

- a) Schriftlicher Verweis oder schriftliche Verwarnung in leichteren Fällen von Pflichtversäumnis oder bei Untüchtigkeit
- b) Kündigung unter Einhaltung der ordentlichen Auflösungsfrist
- c) Entlassung mit sofortiger Wirkung (fristlose Entlassung im Sinne des Art. 337 ff OR)

<sup>3</sup>Sofortige Entlassung kann insbesondere bei groben Dienstvergehen wie Vertrauensmissbrauch, wiederholter Trunkenheit im Dienst, Veruntreuung und gerichtlicher Bestrafung wegen Vergehen oder Verbrechen verfügt werden.

**§ 38**

Jeder Disziplinar massnahme hat die Anhörung der beschuldigten Person vorauszugehen. Diese ist berechtigt, auf eigene Kosten einen Rechtsbeistand beizuziehen.

*Rechtliches Gehör*

## VI. Schluss- und Übergangsbestimmungen

### § 39

<sup>1</sup>Dieses Reglement tritt nach Genehmigung durch die Einwohnergemeindeversammlung auf den 1. Januar 2002 in Kraft.

*Inkrafttreten, Aufhebung bisherigen Rechts*

<sup>2</sup>Mit dem Inkrafttreten dieses Reglementes werden alle damit in Widerspruch stehenden Bestimmungen aufgehoben, insbesondere das Dienst- und Besoldungsreglement vom 30. November 1990.

### § 40

Bisherige Dienstjahre werden voll angerechnet.

*Besitzstand*

### § 41

Dieses Reglement kann nur durch Beschluss der Gemeindeversammlung abgeändert, ergänzt oder ersetzt werden.

*Abänderung*

### § 42

<sup>1</sup>Dieses Reglement enthält einen Anhang Besoldungsklassen, der einen integrierenden Bestandteil bildet.

*Anhang*

<sup>2</sup>Der Anhang kann auch unabhängig vom Reglement revidiert werden, falls es die Verhältnisse erfordern.

### § 43

Dieses Reglement ist jeder im Dienst der Gemeinde stehenden oder neu eintretenden Person auszuhändigen. Diese anerkennt mit der Unterzeichnung des Anstellungsvertrages das Reglement in allen Teilen für sich als verbindlich.

*Abgabe des Reglementes*

Genehmigt durch die Einwohner- und Ortsbürgergemeindeversammlung

vom .....

### Gemeinderat Bottenwil

Der Gemeindeammann:  
*Hans Leuenberger*

Die Gemeindeschreiberin:  
*Elisabeth Giudici*

**Anhang zum Personalreglement der Gemeinde Bottenwil**

Die Besoldungsansätze entsprechen dem Stand vom November 2001

<b><u>Funktion</u></b>	<b><u>Minimum</u></b>	<b><u>Maximum</u></b>
Hilfspersonal	39'000	55'000
Forstamtsangestellte ohne Lehre Bauamtsangestellte ohne Lehre	39'000	80'000
Verwaltungsangestellte	42'000	80'000
Abwart, Bauamtsangestellte mit Lehre, Forstwarte mit Lehre	45'000	85'000
Kindergärtnerin	50'000	85'000
Angestellte mit besonderen Aufgaben	50'000	90'000
Gemeindeförster	55'000	110'000
Finanzverwalter, Steueramtsvorsteher	55'000	110'000
Gemeindeschreiber	60'000	125'000