



Einwohnergemeinde

Wenslingen

# Personal- und Behördenreglement der Einwohnergemeinde Wenslingen

vom xx.xx. 2026

Die Einwohnergemeindeversammlung erlässt, gestützt auf § 47 Absatz 1 Ziff. 2 und 3 des Gemeindegesetzes vom 28. Mai 1970, folgendes Reglement:

## **1. TEIL            GELTUNGSBEREICH UND ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

### **Art. 1 Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Dieses Reglement ordnet das Arbeitsverhältnis der Vollzeit, Teilzeit und aushilfsweise tätigen Mitarbeitenden sowie die Rechte und Pflichten und die Vergütungen der Behörden, Kommissionen und nebenamtlich tätigen Personen der Einwohnergemeinde.

<sup>2</sup> Wo dieses Reglement keine abweichenden Bestimmungen enthält, gilt sinngemäss kantonales Recht.

<sup>3</sup> Enthält auch das kantonale Recht keine Regelung, finden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts Anwendung.

### **Art. 2 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden der Gemeinde stehen im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

## **2. TEIL            MITARBEITENDE**

### **2.1 ALLGEMEINE REGELUNGEN**

#### **Art. 3 Stellenplan**

<sup>1</sup> Die Schaffung neuer und die Aufhebung bestehender Stellen beschliesst der Gemeinderat.

#### **Art. 4 Anstellungskompetenz**

<sup>1</sup> Die Anstellung der Mitarbeitenden erfolgt durch den Gemeinderat.

#### **Art. 5 Stellenausschreibung**

<sup>1</sup> Freie oder neu geschaffene unbefristete Stellen werden, auch bei voraussichtlicher interner Besetzung, mit einer angemessenen Anmeldefrist öffentlich ausgeschrieben.

<sup>2</sup> Befristete Anstellungen bis 12 Monate müssen nicht ausgeschrieben werden.

## **2.2 DAS ARBEITSVERHÄLTNIS**

### **Art. 6 Aufgabenumschreibung**

Die Umschreibung der Aufgaben erfolgt im Arbeitsvertrag, in der Stellenbeschreibung oder im Pflichtenheft.

### **Art. 7 Probezeit**

<sup>1</sup> Die Probezeit beträgt drei Monate.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen durch schriftliche Mitteilung die Frist um maximal drei Monate verlängern.

<sup>3</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseits jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.

<sup>4</sup> Erfolgt die Kündigung durch die Gemeinde, so ist diese zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

### **Art. 8 Beendigungsarten**

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Ablauf einer befristeten Anstellung;
- b) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen;
- c) Kündigung;
- d) fristlose Kündigung;
- e) Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Bei einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen.
- f) Erreichen der AHV-Altersgrenze;
- g) Tod.

### **Art. 9 Kündigung**

<sup>1</sup> Die Kündigungsfristen betragen nach Ablauf der Probezeit:

- a) einen Monat im ersten Dienstjahr;
- b) drei Monate ab dem zweiten Dienstjahr.

<sup>2</sup> In besonderen Fällen kann vertraglich eine beidseits längere Kündigungsfrist vereinbart werden.

<sup>3</sup> Die Kompetenz für die Auflösung der Arbeitsverhältnisse durch die Gemeinde liegt bei jener Instanz, die gemäss Art. 4 die Anstellung beschliesst.

<sup>4</sup> Kündigungen seitens der Mitarbeitenden sind an den Gemeinderat zu richten.

**Art. 10 Kündigungsform**

- <sup>1</sup> Die Kündigung hat beidseits schriftlich zu erfolgen.
- <sup>2</sup> Die Zustellung erfolgt per eingeschriebener Post oder gegen schriftliche Erhaltensbestätigung.

**Art. 11 Ordentliche Kündigung**

- <sup>1</sup> Mitarbeitende können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen.
- <sup>2</sup> Die Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit bei Vorliegen, insbesondere bei einer der nachfolgend genannten Gründe mit einer Begründung und unter Angabe der Rechtsmittelbelehrung kündigen.
- <sup>3</sup> Ein Grund liegt insbesondere vor:
  - a) wenn Mitarbeitende dauernd oder langfristig an der Aufgabenerfüllung verhindert sind;
  - b) wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen Verhältnissen angepasst wird;
  - c) wenn die/der Mitarbeitende trotz Ermahnung aus Mangel an der erforderlichen Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz nicht in der Lage ist, die Aufgabe zu erfüllen;
  - d) wenn die/der Mitarbeitende trotz Ermahnung ungenügende Leistungen erbringt;
  - e) wenn die/der Mitarbeitende die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen verletzt oder trotz Ermahnung wiederholt Weisungen missachtet;
  - f) wenn die/der Mitarbeitende strafbare Handlungen begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der Stellung oder der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar sind.

**Art. 12 Fristlose Auflösung**

- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseits jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden.
- <sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.
- <sup>3</sup> Die fristlose Auflösung hat begründet und mit Rechtsmittelbelehrung zu erfolgen. Die Zustellung erfolgt per eingeschriebener Post oder gegen eine schriftliche Erhaltensbestätigung.

**Art. 13 Unrechtmässig erfolgte Kündigung**

- <sup>1</sup> Erweist sich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Gemeinde als unzulässig bzw. unbegründet, hat die betreffende Person Anspruch auf Entschädigung bis maximal drei Monatslöhne.

<sup>2</sup> Wenn im Fall einer fristlosen Kündigung wichtige Gründe fehlen, so ist zusätzlich zu einer Entschädigung nach Abs. 1 die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu leisten.

<sup>3</sup> Es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

## **2.3 PFLICHTEN IM EINZELNEN**

### **Art. 14 Arbeitsleistung**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben ihre Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft zu erfüllen, die Weisungen ihrer Vorgesetzten zu befolgen und die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin in guten Treuen zu wahren.

<sup>2</sup> Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die rechtsstaatlichen Grundsätze des Verwaltungshandelns einzuhalten.

### **Art. 15 Nebenbeschäftigung**

Die Ausübung einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung bedarf der Bewilligung der Anstellungsbehörde.

### **Art. 16 Öffentliche Ämter**

<sup>1</sup> Vor Annahme einer Kandidatur haben die Mitarbeitenden die Genehmigung durch die vorgesetzte Behörde einzuholen.

<sup>2</sup> Zur Ausübung eines öffentlichen Amtes können Mitarbeitende bis maximal 15 Tage beurlaubt werden.

<sup>3</sup> Entschädigungen sowie allfällige Spesen für externe Tätigkeiten werden an die Gemeinde erstattet.

### **Art. 17 Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden, welche als Basis zur Berechnung der Jahresarbeitszeit dient.

<sup>2</sup> Das Nähere regelt die Verordnung.

### **Art. 18 Überzeit**

<sup>1</sup> Bei Mehrarbeit von erheblichem Umfang wird von der Verwaltungsleitung Überzeit angeordnet, welche durch Freizeitgewährung oder in Ausnahmefällen durch Entschädigung ausgeglichen wird.

<sup>2</sup> Das Nähere regelt die Verordnung.

**Art. 19 Zuweisung anderer Aufgaben**

Im Bedarfsfall kann der Gemeinderat den Mitarbeitenden andere Aufgaben, die nicht in der Stellenbeschreibung oder im Pflichtenheft enthalten sind, zuweisen. Auf die Berufsbildung und Eignung ist Rücksicht zu nehmen.

**Art. 20 Weitere Pflichten**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über alle dienstlichen Angelegenheiten verpflichtet. Diese Pflicht bleibt auch nach Beendigung der Anstellungszeit bestehen.

<sup>2</sup> Den Mitarbeitenden ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis Geschenke, Vorteile oder Provisionen für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen lassen. Geschenke von geringem Wert sind davon ausgenommen.

<sup>3</sup> Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem Gesetz über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden vom 28. Mai 1970 (Gemeindegesezt; SGS 180).

**Art. 21 Sanktionen**

Für die Sanktionen wird auf § 32 des Gemeindegesezt verwiesen.

**Art. 22 Arbeitsverhinderung**

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, eine allfällige Arbeitsverhinderung (Krankheit, Unfall etc.) unverzüglich der/dem Vorgesetzten zu melden.

Die Gemeinde ist berechtigt, jederzeit ein Arzzeugnis und in begründeten Fällen eine vertrauensärztliche Untersuchung zu verlangen.

**2.4 RECHTE IM EINZELNEN****Art. 23 Mitsprache**

Den Mitarbeitenden ist das Mitspracherecht in den sie berührenden Fragen zugesichert.

**Art. 24 Fort- und Weiterbildung**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat fördert und unterstützt im Rahmen der Bedürfnisse der Gemeinde die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden, wenn möglich in Zusammenarbeit mit geeigneten Trägerschaften.

<sup>2</sup> Werden Mitarbeitende zur Fortbildung verpflichtet, übernimmt die Gemeinde neben der Lohnzahlung die Kosten.

<sup>3</sup> Soweit die freiwillige Weiterbildung im Interesse der Gemeinde liegt, kann der Gemeinderat Arbeitszeit zur Verfügung stellen und Beiträge an die Kosten bewilligen. Für andere Weiterbildungen kann der Gemeinderat unbezahlten Urlaub gewähren.

<sup>4</sup> Mit der Bewilligung von Weiterbildungsmassnahmen können wahlweise oder kumulativ eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Pflicht zur Erstattung des Arbeitsausfalles und der Kosten verbunden werden.

<sup>5</sup> Die Modalitäten sind vor Antritt der Weiterbildung mit einer schriftlichen Vereinbarung zu regeln.

#### **Art. 25 Ferien**

Die Ferienregelung richtet sich nach dem kantonalen Recht.

#### **Art. 26 Bezahlter und unbezahlter Urlaub**

Die Regelung für einen bezahlten und/oder unbezahlten Urlaub richtet sich nach dem kantonalen Recht.

### **2.5 ENTLÖHNUNG UND SOZIALLEISTUNGEN**

#### **Art. 27 Lohnklassen**

<sup>1</sup> Für die Mitarbeitenden gelten die Ansätze gemäss jeweils geltender kantonalen Lohn-tabelle.

<sup>2</sup> Die Verordnung regelt Näheres, insbesondere die Einstufung in eine Erfahrungsstufe und die leistungsabhängigen Komponenten.

#### **Art. 28 Funktionskatalog**

Der Funktionskatalog wird in der Verordnung festgelegt.

#### **Art. 29 Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit**

<sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall wird 80 % des Lohnes während höchstens zwei Jahren ausgerichtet. Ergänzend zur Versicherungsleistung bezahlt die Gemeinde die Differenz zum vollen Lohn gemäss den nachfolgenden Richtlinien:

- im 1. Anstellungsjahr: 2 Monate;
- im 2. - 4. Anstellungsjahr: 9 Monate;
- im 5. - 8. Anstellungsjahr: 12 Monate;
- ab 9. Anstellungsjahr: 24 Monate.

<sup>2</sup> Erfolgt seitens der Versicherung eine Kürzung der Leistungen, können die Lohnfortzahlungen der Gemeinde um den gleichen Prozentsatz gekürzt werden.

<sup>3</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit als Folge von Unfall besteht ein Anspruch gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 (UVG; SR 832.20).

<sup>4</sup> Für Unfälle, die von der Versicherung ausgeschlossen sind (besondere Wagnisse), besteht für die Gemeinde keine Lohnfortzahlungspflicht.

### **Art. 30 Lohnfortzahlung im Todesfall**

Beim Tode einer bzw. eines Mitarbeitenden haben die Angehörigen (Ehegatten, kinderzulagenberechtigte Nachkommen, Eltern und in Familiengemeinschaft lebende Personen), deren Versorger/in die bzw. der Verstorbene war, noch Anspruch auf die Lohnfortzahlung für den laufenden Monat und die zwei folgenden Monate.

### **Art. 31 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivil- oder Bevölkerungsschutzdienstleistung**

Während der Dauer des obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes wird die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung im Fall von Wiederholungs- und Ergänzungskursen auf 100 % des vollen Lohnes ergänzt.

### **Art. 32 Mutterschaft**

Die Gemeinde richtet an die Mitarbeitenden die Mutterschaftsentschädigung gemäss kantonalem Recht aus.

### **Art. 33 Vaterschaft**

Die Gemeinde richtet an die Mitarbeitenden die Vaterschaftsentschädigung gemäss kantonalem Recht aus.

### **Art. 34 Fälligkeit des Lohnes**

<sup>1</sup> Die Löhne werden den Mitarbeitenden monatlich, in der Regel am 25. des Monats, ausbezahlt, bei Mitarbeitenden im Stundenlohn zu Beginn des Folgemonates.

<sup>2</sup> Die Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgt mit dem Monatslohn November.

### **Art. 35 Sozialzulagen**

Die Gemeinde richtet an die Mitarbeitenden Familien- und Erziehungszulagen gemäss kantonalem Recht aus.

### **Art. 36 Dienstaltersgeschenk**

<sup>1</sup> Den Mitarbeitenden wird erstmals nach zehn Jahren und dann jeweils nach fünf weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Lehrjahre, Praktika, Volontariate sowie unbezahlte Urlaube werden bei der Ermittlung der anrechenbaren Jahre nicht mitgezählt.

<sup>2</sup> Das Dienstaltersgeschenk berechnet sich auf der Basis eines Monatslohnes ohne Zulagen / Überzeitzuschläge und beträgt einen ½ Monatslohn. Nach zwanzig Dienstjahren beträgt das Dienstaltersgeschenk einen ganzen Monatslohn ohne Zulagen / Überzeitzuschläge.

<sup>3</sup> Für die Berechnung des Dienstaltersgeschenkes ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der vorausgegangenen fünf Jahre massgebend. Als Berechnungsbasis gilt der aktuelle Verdienst im Zeitpunkt der Fälligkeit.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat kann auf Gesuch hin die gänzliche oder teilweise Umwandlung des Dienstaltersgeschenkes in bezahlten Urlaub im Umfang von mindestens einer Woche, wenn es die betrieblichen Möglichkeiten zulassen, bewilligen. Es kann maximal ein halber Monatslohn (10 Arbeitstage) in Urlaub umgewandelt werden.

<sup>5</sup> Der Urlaub kann frühestens bei Fälligkeit des Dienstaltersgeschenkes beansprucht werden.

### **Art. 37 Dreizehnter Monatslohn**

Die voll- und teilzeitangestellten Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen dreizehnten Monatslohn. Im Eintrittsjahr sowie bei Auflösung des Dienstverhältnisses wird der 13. Monatslohn pro rata temporis ausgerichtet. Der 13. Monatslohn gilt als versicherter Verdienst im Sinne der beruflichen Vorsorge.

### **Art. 38 Teuerungsausgleich**

Auf allen in diesem Reglement festgesetzten Löhnen wird ein Teuerungsausgleich gemäss kantonaler Regelung ausgerichtet. Dieser stützt sich auf die Bestimmung von § 49 des Dekretes zum Personalgesetz vom 8. Juni 2000 (Personaldekret; SGS 150.1).

### **Art. 39 Übrige Entschädigungen**

<sup>1</sup> Entschädigungen, die Mitarbeitenden für die Übernahme bestimmter Funktionen / Tätigkeiten zustehen, fallen in die Gemeindekasse, falls die Mitarbeitenden diese Funktionen während bzw. zu Lasten der Arbeitszeit verrichten. Die Modalitäten sind vor Annahme der Funktion / Tätigkeit mit dem Gemeinderat zu regeln.

<sup>2</sup> Für die folgende von der Gemeinde ausgerichtete Entschädigung gilt der in der Verordnung festgelegte Ansatz:

- a. Benutzung eines Privatfahrzeuges gegen Fahrtenentschädigung

## **2.6 VERSICHERUNGEN UND BERUFLICHE VORSORGE**

### **Art. 40 Versicherungen und berufliche Vorsorge**

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der Krankentaggeldversicherung, des UVG und der AHV/IV gegen Lohnausfall bei Krankheit, Unfall, Invalidität, Tod und für das Alter versichert. Ferner werden sie nach den Bestimmungen des BVG versichert.
- <sup>2</sup> Die Versicherungsprämien für die Berufsunfallversicherung, die Krankentaggeldversicherung und die UVG-Zusatzversicherung gehen zu Lasten der Gemeinde, diejenige für die Nichtbetriebsunfallversicherung gehen zu 2/3 zu Lasten der Mitarbeitenden. Die Beiträge für die AHV/IV richten sich nach Bundesrecht und diejenigen der Vorsorgekasse nach deren Statuten.

## **3. TEIL MITGLIEDER DER BEHÖRDEN, KONTROLL- UND HILFSORGANE**

### **Art. 41 Pflichten**

- <sup>1</sup> Die Mitglieder der Behörden, Kontroll- und Hilfsorgane sind zur regelmässigen Teilnahme an den Sitzungen verpflichtet.
- <sup>2</sup> Die Mitglieder der Behörden, Kontroll- und Hilfsorgane sind zur Verschwiegenheit über Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.
- <sup>3</sup> Den Mitgliedern der Behörden, Kontroll- und Hilfsorgane ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihren Amts- und Dienstpflichten Geschenke, Vorteile oder Provisionen für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen lassen. Geschenke von geringem Wert sind ausgenommen.

### **Art. 42 Versicherungen**

Die Gemeinde schliesst zu ihren Lasten die gesetzlich notwendigen Pauschalversicherungen gegen die Folgen von Berufsunfällen sowie die Haftpflicht- und Kautionsversicherungen ab.

### **Art. 43 Entschädigungen**

- <sup>1</sup> Mitglieder der Behörden, Kontroll- und Hilfsorgane erhalten die im Anhang 1 enthaltenen Vergütungen. Auf diesen Vergütungen wird kein automatischer Teuerungsausgleich und keine Ferien- und Feiertagsentschädigungen ausgerichtet.
- <sup>2</sup> Die Auszahlung der Entschädigungen erfolgt auf Jahresende bzw. per Ablauf einer Amtsperiode.

#### 4. TEIL ZUSTÄNDIGKEIT

##### Art. 44 Kompetenzregelung

Die Entschädigungen der Mitglieder der Behörden, Kontroll- und Hilfsorgane werden jeweils von der Gemeindeversammlung neu festgesetzt (Anhang zum Reglement).

#### 5. TEIL RECHTSPFLEGE

##### Art. 45 Anhörung

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung durch eine Delegation des Gemeinderates anzuhören.

<sup>2</sup> Wenn ein sofortiger Entscheid nötig ist, kann er vorläufig gefällt werden. Die Anhörung ist so bald als möglich nachzuholen.

##### Art. 46 Beschwerde

<sup>1</sup> Entscheide des Gemeinderates können innert 10 Tagen seit Eröffnung schriftlich beim Regierungsrat angefochten werden.

<sup>2</sup> Die Beschwerde hat das Rechtsbegehren und eine Begründung zu enthalten.

<sup>3</sup> Einer allfälligen Beschwerde gegen die Kündigung kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

#### 6. TEIL SCHLUSSBESTIMMUNGEN

##### Art. 48 In-Kraft-Treten / Aufhebung bisheriges Recht

<sup>1</sup> Das Personalreglement tritt per 1. Januar 2027 in Kraft.

<sup>2</sup> Das bisherige Personalreglement vom 20. August 1999 wird per Inkrafttreten des neuen Personalreglements aufgehoben.

Von der Gemeindeversammlung genehmigt am xx.xx.2026

Namens der Einwohnergemeinde Wenslingen

Der Präsident: Die Schreiberein

Roger Grieder Anita Renggli

Genehmigt durch die Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft am xx.xx.2026 mit Verfügung vom XXX

# ANHANG

## Entschädigungen der Behörden, Kontroll- und Hilfsorgane

### Entschädigungen des Gemeinderates

#### Jahresentschädigung

- Gemeindepräsident CHF 12'000
- Gemeinderatsmitglieder CHF 7'000

In diesen Beträgen ist der Zeitaufwand für die ordentlichen Gemeinderatssitzungen, die Vor- und Nachbereitung der Gemeinderatssitzungen, die administrativen Arbeiten, die Gemeindeversammlungen und weitere zum Aufgabenbereich gehörende Routinearbeiten inbegriffen. Separat mit dem ordentlichen Stundenansatz für Kommissionen werden die Teilnahme an Kommissions-, Behörden- und Vorstandssitzungen, Informationsveranstaltungen, Augenscheinen entschädigt.

### Entschädigungen (ohne Pauschalansätze) für Behörden, Kontroll- und Hilfsorgane

#### Sitzungsgeld pro Stunde CHF 35

In diesem Sitzungsgeld ist auch die Sitzungsvorbereitung enthalten. Weitere zum Aufgabengebiet gehörende Aufgaben gemäss den Funktionen der Mitglieder in den Behörden, Kontroll- und Hilfsorganen werden separat nach Stundenaufwand analog Ansatz Sitzungsgeld entschädigt (eg. Protokollführung, Präsidium, Aufgaben ausserhalb der Sitzungen nach Rücksprache mit der Kommission resp. Behörde). Es sind Stundenrapporte mit Datum, Aufgabenbeschreibung und Anzahl Stunden zu führen. Die Gemeinde stellt entsprechende Vorlagen zur Verfügung.

Entschädigungen an die Feuerwehrdienstleistenden werden gemäss dem Vertrag über die Verbundfeuerwehr Wenslingen-Oltingen ausbezahlt.

### Spesenentschädigungen

Entschädigung pro km für die Nutzung des privaten Autos für Gemeindezwecke CHF 0.70

Weitere Spesen werden nur nach Vorlage der physischen Belege der Ausgabe ausbezahlt, falls diese budgetiert oder durch die zuständige Behörde unter Berücksichtigung deren Finanzkompetenz freigegeben wurden.

### Annahme von Geschenken

Ein Geschenk von geringem Wert wird mit einem geschätzten Wert von ca. 100 Franken definiert.