

Nachtrag zum Personalreglement (1.4)

Entwurf des Gemeinderates	Bemerkungen/Kommentar
I. Allgemeine Bestimmungen	
Art. 1 Geltungsbereich ¹ Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der Angestellten der Gemeinde, ausgenommen das Dienstverhältnis der Lehrpersonen und der Musiklehrpersonen. ² Der Gemeinderat kann für einzelne Fachbereiche, Dienststellen und Angestelltengruppen abweichende betriebs- und berufsbedingte Ausführungsbestimmungen erlassen.	
Art. 2 Gleichstellung Funktionsbezeichnungen in diesem Personalreglement gelten als geschlechtsneutral.	
Art. 3 Rechtsschutz Werden Angestellte (Verwaltungsangestellte, Lehrpersonen der Volks- und der Musikschule) aus beruflichen Gründen in ein Haftpflicht- oder Strafverfahren verwickelt, kann der Gemeinderat Rechtsbeistand gewähren. Ergibt sich aus der Untersuchung ein persönliches Verschulden, können die Kosten teilweise oder ganz auf die Angestellten überwälzt werden.	
Art. 4 Aufgabenzuteilung Den Angestellten (Verwaltungsangestellte, Lehrpersonen der Volks- und der Musikschule) können zusätzliche oder neue Aufgaben zugewiesen werden, wenn die dienstlichen Bedürfnisse es erfordern und die Übernahme zumutbar erscheint.	
Art. 5 Personalgespräche Die Personalgespräche zwischen direkten Vorgesetzten und Mitarbeitern beinhalten die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Sie dienen der Standortbestimmung, der Überprüfung der Notwendigkeit und Wirtschaftlichkeit der Aufgabenerfüllung, der Vereinbarung der	

Entwurf des Gemeinderates	Bemerkungen/Kommentar
<p>Ziele, der Förderung der Zusammenarbeit und der beruflichen Entwicklung sowie der Leistungsbeurteilung.</p>	
<p>Art. 6 Aus- und Weiterbildung ¹ Aus- und Weiterbildungen sind bewilligungspflichtig. ² Die Gemeinde kann sich an den Kosten der Aus- und Weiterbildung beteiligen. Beteiligungen können mit der Auflage verbunden werden, das Arbeitsverhältnis bis zu vier Jahre fortzusetzen. Wird das Arbeitsverhältnis auf Gesuch des Angestellten hin oder aus eigenem Verschulden vorzeitig aufgelöst, sind die erbrachten Leistungen der Gemeinde anteilmässig zurückzuzahlen. ³ Der Gemeinderat regelt in Ausführungsbestimmungen das Nähere zur Bewilligungspflicht, zur Kostenbeteiligung der Gemeinde, zum Weiterbildungsvertrag, zur Verpflichtungszeit und zur Rückerstattung durch die Angestellten.</p>	
<p>Art. 7 Geschenke ¹ Wer im Dienst der Gemeinde steht, darf weder für sich noch für andere Geschenke oder sonstige Vorteile beanspruchen, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn dies im Rahmen des Arbeitsverhältnisses geschieht. ² Die Annahme von geringfügigen und sozial üblichen Vorteilen gilt nicht als Geschenkkannahme. Als geringfügige Vorteile gelten Naturalgeschenke, deren Marktwert 100 Franken nicht übersteigt. Sie sind, wo sinnvoll und möglich, einer möglichst grossen Anzahl von Angestellten zur Verfügung zu stellen. Der Geschäftsführer bzw. der Bereichsleiter Bildung & Kultur ordnet das Notwendige an.</p>	
<p>II. Zuständigkeiten und Organisation</p>	
<p>Art. 8 Gemeinderat ¹ Der Gemeinderat übt die Aufsicht über das Personalwesen aus. Er ist für alle Personalentscheide verantwortlich, die nicht einer anderen Stelle übertragen sind. ² Der Gemeinderat erlässt die für den Vollzug dieses Reglements notwendigen Ausführungsbestimmungen. Er kann darin insbesondere</p>	

Entwurf des Gemeinderates	Bemerkungen/Kommentar
<p>die Grundsätze und Rahmenbedingungen für den Stellenplan, die Stellenbewertung, die Entlohnung, die Arbeitszeit, die Spesenentschädigung, die Aus- und Weiterbildung inkl. die diesbezügliche Kostenbeteiligung der Gemeinde etc. festlegen.</p>	
<p>Art. 9 Geschäftsführer ¹ Soweit nicht anders geregelt, ist der Geschäftsführer für den Vollzug des Personalreglements verantwortlich. Er ist die allgemeine Dienststelle für alle Personalfragen der Gemeinde (Verwaltungsangestellte, Lehrpersonen der Volks- und Musikschule). Dazu gehört insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Vorbereitung und der rechtsgleiche Vollzug der personalrechtlichen Erlasse b) die Vornahme der Stellenbewertung, Stellenausschreibungen und die Begleitung des Rekrutierungsprozesses des Verwaltungspersonals c) die Erstellung der Berechnung für die Lohnvorschläge d) die Beurteilung allgemeiner und individueller Personalfragen e) die Bearbeitung grundsätzlicher Fragen zu Führung und Organisation f) die Aus- und Weiterbildung des Verwaltungspersonals g) die Förderung der Chancengleichheit in Bezug auf Geschlechtsidentitäten, Kulturen, Altersgruppen etc. h) die Erstellung von Arbeitszeugnissen des Verwaltungspersonals i) die Koordination und Sicherstellung von Personalgesprächen des Verwaltungspersonals <p>² Der Geschäftsführer kann zu allen Personal- und Organisationsentscheidungen Stellung nehmen. Wichtige Personalentscheide (Anstellung, Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses, Laufbahngestaltung, Entlassung etc.) müssen frühzeitig mit ihm abgesprochen werden.</p> <p>³ Soll ein Arbeitsverhältnis von Seiten der Gemeinde gekündigt oder aufgelöst werden, ist umgehend der Geschäftsführer zu orientieren. Er</p>	

Entwurf des Gemeinderates	Bemerkungen/Kommentar
<p>ist für die Instruktion und Leitung des Verfahrens verantwortlich und fällt die dazu notwendigen Verfahrensentscheide.</p> <p>⁴ Dem Geschäftsführer obliegt die personelle Führung der Bereichsleiter.</p>	
<p>Art. 10 Anstellungsbefugnisse</p> <p>¹ Die Anstellungsbefugnisse richten sich nach den Bestimmungen der Gemeindeordnung und der Organisationsverordnung.</p> <p>² Die Anstellungsbefugnis umfasst im Rahmen des Stellenplans alle personalrechtlichen Entscheide, insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Entlohnung b) die Aufgabenzuweisung (Stellenbeschreibung) c) die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses d) die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, unter Vorbehalt der Genehmigung des Gemeinderates 	
<p>Art. 11 Angestelltenvertretung</p> <p>¹ Die Angestelltenvertretung setzt sich aus drei Personen zusammen. Bereichsleiter können nicht in die Angestelltenvertretung gewählt werden. Die Angestellten bestimmen ihre Vertretung selbständig.</p> <p>² Die Angestelltenvertretung wird auf die verfassungsmässige Amtsdauer gewählt. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer Angestelltenvertretung endet die Zugehörigkeit zur Angestelltenvertretung und es ist eine Ersatzwahl vorzunehmen.</p> <p>³ Die Angestelltenvertretung vertritt gegenüber dem Gemeinderat oder dem Geschäftsführer die grundsätzlichen Anliegen des Personals. Vor dem Entscheid über allgemeinverbindliche Personalerlasse (Personalreglement, Ausführungsbestimmungen etc.) ist der Angestelltenvertretung die Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen.</p>	
<p>III. Arbeitsverhältnis</p>	
<p>Art. 12 Rechtsnatur, Art und Begründung</p> <p>Das Arbeitsverhältnis des Personals wird durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet.</p>	

Entwurf des Gemeinderates	Bemerkungen/Kommentar
<p>Art. 13 Probezeit ¹ Die ersten 3 Monate gelten als Probezeit. ² Die Probezeit kann vertraglich bis auf längstens sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden. ³ <u>Die Vertragsparteien können im gegenseitigen Einvernehmen auf die Probezeit verzichten oder eine kürzere Probezeit vereinbaren.</u></p>	
<p>Art. 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses Das ordentliche Arbeitsverhältnis endet durch: a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis b) Zeitablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis c) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen d) einvernehmliche Auflösung e) Erreichen der Altersgrenze f) vorzeitige Pensionierung g) dauernde volle Arbeitsunfähigkeit h) Tod</p>	
<p>Art. 15 Kündigung ¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. ² Nach Ablauf der Probezeit ist das Arbeitsverhältnis auf jedes Monatsende mit folgenden Kündigungsfristen kündbar: a) sechs Monate für die Mitglieder der Geschäftsleitung b) drei Monate für die übrigen Angestellten ³ Im gegenseitigen Einvernehmen kann die Kündigungsfrist für die übrigen Angestellten auf maximal sechs Monate verlängert werden.</p>	
<p>Art. 16 Erreichen der Altersgrenze oder dauernde Arbeitsunfähigkeit ¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, in welchem <u>die AHV-Altersgrenze</u> das ordentliche Rentenalter erreicht wird. Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jährlich um jeweils ein weiteres Jahr fortgesetzt werden. Derart weitergeführte Arbeitsverhältnisse enden nach Ablauf der Frist ohne Weiteres,</p>	

Entwurf des Gemeinderates	Bemerkungen/Kommentar
<p>namentlich ohne Kündigung, soweit im gegenseitigen Einvernehmen nicht eine erneute Verlängerung vereinbart wird.</p> <p>² Bei dauernder voller Arbeitsunfähigkeit endet das Arbeitsverhältnis mit dem Anspruch auf eine volle Invalidenrente.</p>	
<p>Art. 17 Vorzeitiger Altersrücktritt</p> <p>¹ Angestellte können sich zwei Jahre vor Erreichen der Altersgrenze vorzeitig pensionieren lassen, sofern sie zu diesem Zeitpunkt bereits die letzten zehn Jahre bei der Gemeinde angestellt waren.</p> <p>² Sie haben für die Dauer der vorzeitigen Pensionierung einen Anspruch auf eine Überbrückungsrente im Umfang von 90 % der maximalen einfachen AHV-Altersrente. Bei Teilzeitbeschäftigung vermindert sich der Anspruch anteilmässig. Massgebend ist das durchschnittliche Pensum der letzten 5 Jahre vor der vorzeitigen Pensionierung.</p> <p>³ Während der Dauer der vorzeitigen Pensionierung wird die Überbrückungsrente gekürzt, sofern das Renteneinkommen aufgrund von Ansprüchen aus Sozialversicherungen und bei haftpflichtigen Dritten zusammen mit der Überbrückungsrente mehr als 90 % des früheren Bruttoeinkommens beträgt. Massgebend ist das durchschnittliche Bruttoeinkommen der letzten 5 Jahre vor der vorzeitigen Pensionierung.</p>	
<p>Art. 18 Versetzung in den Ruhestand</p> <p>¹ Wenn sachliche Gründe es erfordern, können Angestellte ab dem 60. Altersjahr, unter Einhaltung der Kündigungsfrist, in den Ruhestand versetzt werden.</p> <p>² Die dadurch entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistungen kann ausnahmsweise zusätzlich zur Überbrückungsrente durch eine Einlage der Gemeinde in die Personalversicherungskasse ausgeglichen werden. Zuständig für die Festlegung der Einlage ist der Gemeinderat.</p> <p>³ Während der Dauer des vorzeitigen Ruhestandes werden die Vorsorgeleistungen nach dieser Bestimmung gekürzt, sofern das Renteneinkommen aufgrund von Ansprüchen aus Sozialversicherungen und bei haftpflichtigen Dritten zusammen mit</p>	

Entwurf des Gemeinderates	Bemerkungen/Kommentar
<p>den Vorsorgeleistungen mehr als 90 % des früheren Bruttoeinkommens beträgt. Massgebend ist das durchschnittliche Bruttoeinkommen der letzten 5 Jahre vor der vorzeitigen Pensionierung.</p>	
<p>Art. 19 Folgen einer ungerechtfertigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p> <p>¹ Erweist sich die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Rechtsmittelverfahren als ungerechtfertigt, begründet dies einen Anspruch auf Entschädigung, sofern nicht ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen wird. Ein Anspruch auf Fortführung des bisherigen oder Eingehung eines neuen Anstellungsverhältnisses besteht nicht.</p> <p>² Die Höhe der Entschädigung bemisst sich nach den besonderen Umständen und beträgt höchstens sechs Monatsgehälter.</p> <p>³ Bei ungerechtfertigter Versetzung in den Ruhestand entfallen Überbrückungsrenten oder Einlagen nach Art. 20 Abs. 2 dieses Reglements im Umfang der Entschädigung nach Abs. 2</p> <p>⁴ Bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung besteht überdies Anspruch auf Ersatz dessen, was Angestellte verdient hätten, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Die Angestellten müssen sich dabei anrechnen lassen, was sie infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart haben und was sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen haben.</p>	
<p>Art. 20 Abgangsentschädigung</p> <p>¹ Eine Abgangsentschädigung kann ohne Bezug auf Alters- und Dienstjahre gewährt werden, wenn eine Stelle aufgehoben werden muss und dies für die Angestellten eine besondere Härte bedeutet. Die Abgangsentschädigung wird vom Gemeinderat festgelegt und beträgt je nach geleisteten Dienstjahren höchstens sechs Monatslöhne.</p> <p>² Auf Wunsch können die Betroffenen bei der Neuausrichtung und Stellensuche unterstützt werden.</p>	

Entwurf des Gemeinderates	Bemerkungen/Kommentar
IV. Arbeitszeit	
<p>Art. 21 Normalarbeitszeit ¹ Die wöchentliche Normalarbeitszeit bei einem 100 % Pensum beträgt 42 Stunden. ² Die Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, dass die Vorschriften über die Arbeitszeit eingehalten werden.</p>	
<p>Art. 22 Arbeitszeitmodelle ¹ Soweit die einwandfreie Aufgabenerfüllung und der ordnungsgemässe Betriebsablauf nicht beeinträchtigt werden, können neben der gleitenden Arbeitszeit weitere Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung angeboten werden. ² Erfordern die Einsatzbereitschaft und die Art der Aufgabenerfüllung unregelmässige Arbeitszeiten, ist bei der Gestaltung insbesondere der Erhaltung der Gesundheit und der Erfüllung der Pflichten angemessene Beachtung zu schenken. ³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in Ausführungsbestimmungen.</p>	
<p>Art. 23 Bezahlte Feier- und Ruhetage Als bezahlte Feier- und Ruhetage gelten Neujahrstag (01.01.), Berchtoldstag (02.01.), Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Bundesfeiertag (01.08.), Maria Himmelfahrt (15.08.), Bruderklausentag (25.09.), Allerheiligen (01.11.), Maria Empfängnis (08.12.), Heiligabend (24.12.), Weihnachtstag (25.12.) und Stephanstag (26.12.).</p>	
<p>Art. 24 Nacht- und Sonntagsarbeit ¹ Als Nachtarbeit gilt die Arbeitsleistung zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr, als Sonntagsarbeit die Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Ausnahmen regelt der Gemeinderat in Ausführungsbestimmungen ² Die Vergütung für eine Stunde Nacht- oder Sonntagsarbeit wird vom Gemeinderat festgelegt. ³ Die Vorgesetzten sorgen dafür, dass die Nacht- und Sonntagsarbeit innert angemessener Frist mit Freizeit kompensiert wird. Eine</p>	

Entwurf des Gemeinderates	Bemerkungen/Kommentar
<p>Auszahlung erfolgt nur in Ausnahmefällen, wenn durch Kompensation mit Freizeit wichtige Dienstleistungen nicht mehr hätten angeboten werden können.</p> <p>⁴ Fallen Nacht- und Sonntagsarbeit zusammen, wird die Entschädigung nur einmal ausgerichtet.</p> <p>⁵ Bei Anstellungsverhältnissen, die aufgrund des Arbeitsauftrages grundsätzlich auf eine Arbeitsleistung abends oder an Wochenenden ausgerichtet sind, können im Rahmen des Anstellungsvertrages abweichende Regelungen getroffen werden.</p>	
<p>Art. 25 Bereitschaftsdienst</p> <p>¹ Bei Bereitschaftsdienst sind die Angestellten ausserhalb des Arbeitsortes jederzeit erreichbar und können die Arbeit innert einer vorgegebenen Zeit am Arbeitsort aufnehmen.</p> <p>² Die Vergütung für Bereitschaftsdienst wird vom Gemeinderat festgelegt. Erfolgt während des Bereitschaftsdienstes ein Arbeitseinsatz, gilt diese Zeit als Arbeitszeit.</p>	
<p>Art. 26 Überstunden</p> <p>¹ Die Angestellten sind verpflichtet, zumutbare Überstunden zu leisten, wenn dies eine ausserordentliche Geschäftslast oder dringende Arbeiten erfordern.</p> <p>² Überstunden sind Arbeitsstunden, welche über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, wenn die Zeitreserven der gleitenden Arbeitszeit ausgeschöpft sind.</p> <p>³ Überstunden werden nur anerkannt, wenn die Vorgesetzten sie ausdrücklich angeordnet oder akzeptiert haben. Überstunden ausserhalb des Leistungsauftrages können ausschliesslich durch den Geschäftsführer angeordnet werden.</p> <p>⁴ Die Vorgesetzten sorgen dafür, dass Überstunden sobald als möglich, spätestens jedoch bis Ende des Folgejahres, durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen werden. Eine Auszahlung erfolgt nur in Ausnahmefällen, wenn durch Kompensation mit Freizeit wichtige Dienstleistungen nicht mehr hätten angeboten werden können. Der Entscheid darüber obliegt dem Geschäftsführer.</p>	

Entwurf des Gemeinderates	Bemerkungen/Kommentar
<p>⁵ Ist ein Ausgleich durch Freizeit nicht möglich, werden Überstunden mit 1/2184 des Jahreslohnes ohne Sozial- und andere Zulagen entschädigt.</p> <p>⁶ Den Mitgliedern der Geschäftsleitung werden keine Überstundenentschädigungen ausgerichtet. Der Gemeinderat kann im Einzelfall Ausnahmen bewilligen.</p>	
<p>Art. 27 Nebenbeschäftigung</p> <p>¹ Eine Nebenbeschäftigung darf nur ausgeübt werden, wenn sie die Erfüllung der Arbeitspflichten nicht beeinträchtigt.</p> <p>² Es ist eine Bewilligung des Geschäftsführers erforderlich.</p>	
<p>Art. 28 Ausführungsbestimmungen</p> <p>Der Gemeinderat erlässt die zum Vollzug der Regelungen über die Arbeitszeit erforderlichen Ausführungsbestimmungen.</p>	
<p>V. Ferien und Urlaub</p>	
<p>Art. 29 Ferien</p> <p>¹ Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt:</p> <p>a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Lebensjahr erfüllt wird, 25 Arbeitstage</p> <p>b) ab dem Kalenderjahr, in dem das 21. Lebensjahr erfüllt wird, <u>25</u> Arbeitstage</p> <p>c) ab dem Kalenderjahr, in dem das 50. Lebensjahr erfüllt wird, <u>28</u> Arbeitstage</p> <p><u>d) ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Lebensjahr erfüllt wird, 30 Arbeitstage</u></p> <p>² Bei der Bewilligung der Ferienpläne durch die Vorgesetzten sind neben den dienstlichen Bedürfnissen die persönlichen Wünsche der Angestellten angemessen zu berücksichtigen.</p> <p>³ Die Ferien dienen der Erholung. Sie sind in der Regel in ganzen Wochen zu beziehen.</p> <p>⁴ Ferienansprüche müssen im entsprechenden Kalenderjahr bezogen werden. Überträge ins Folgejahr sind bis max. 5 Arbeitstage möglich.</p>	

Entwurf des Gemeinderates	Bemerkungen/Kommentar
<p>Der Übertrag weiterer Ferientage ins Folgejahr ist nur in Ausnahmefällen möglich. Der Entscheid obliegt dem Geschäftsführer.</p>	
<p>Art. 30 Bezahlte Urlaubstage Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Kurzurlaub, wenn besondere private Ereignisse und Verpflichtungen dies rechtfertigen. Es besteht insbesondere Anspruch auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) einen freien Arbeitstag für die eigene Trauung (einschliesslich ziviler Trauung) b) einen freien Arbeitstag bei der Heirat (einschliesslich ziviler Trauung) eines eigenen Kindes c) die erforderliche Zeit bis einen freien Arbeitstag bei Umzug des eigenen Haushaltes d) die erforderliche Zeit bis drei freie Arbeitstage beim Tod des Ehepartners, des eingetragenen Partners, des Lebenspartners, eines Eltern- oder Schwiegerelternanteils oder eines Kindes. e) die erforderliche Zeit bis zu drei freien Arbeitstagen bei Erkrankung oder einem Unfall eines Familienmitglieds, des eingetragenen Partners oder des Lebenspartners für die erste Pflege und die Organisation der weiteren Pflege. 	
<p>Art. 31 Urlaub ¹ Bei Urlaub werden Angestellte ohne Veränderung ihres Arbeitsverhältnisses für beschränkte Zeit ganz oder teilweise von der Pflicht zur Arbeitsleistung befreit. ² Unbezahlter oder bezahlter Urlaub kann bewilligt werden, wenn besondere Umstände vorliegen. Insbesondere sind dies gesundheitliche oder familiäre Gründe sowie freiwillige gemeinnützige Dienstleistungen oder die berufliche Weiterbildung. ³ Urlaubsgesuche sind schriftlich zu begründen. Bei Urlaubsentscheiden ist neben den Leistungen und dem Verhalten zu berücksichtigen, ob die Arbeitsleistungen der betroffenen Abteilung weiterhin erbracht werden können. Vorbehalten bleiben Fälle, in denen ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf Urlaub besteht.</p>	

Entwurf des Gemeinderates	Bemerkungen/Kommentar
<p>⁴ Urlaub wird ganz oder teilweise bezahlt, wenn dies gesetzlich vorgesehen ist.</p> <p>⁵ Bei unbezahltem Urlaub von mehr als einer Woche pro Kalenderjahr wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt.</p> <p>⁶ Gesuche sind an den Geschäftsführer zu richten. Er entscheidet nach Rücksprache mit der zuständigen Bereichsleitung über das Gesuch.</p> <p>⁷ Freiwillig bezahlter Urlaub kann mit der Auflage verbunden werden, das Arbeitsverhältnis bis zu drei Jahre fortzusetzen. Wird das Arbeitsverhältnis auf Gesuch des Angestellten hin oder aus eigenem Verschulden vorzeitig aufgelöst, sind die freiwillig erbrachten Leistungen der Gemeinde anteilmässig zurückzuzahlen.</p>	
<p>VI. Lohn, Prämien und Zulagen</p>	
<p>Art. 32 Grundsätze</p> <p>¹ Die Angestellten haben für ihre Arbeit Anspruch auf Lohn, Prämien und Zulagen gemäss diesem Reglement.</p> <p>² Massgebend für die Entlohnung der Angestellten sind grundsätzlich:</p> <p>a) die interne Lohngerechtigkeit</p> <p>b) die Arbeitsmarktlage.</p> <p>³ Die interne Lohngerechtigkeit wird angestrebt durch die Bewertung der Stellen sowie deren Zuordnung zu Funktionsstufen.</p> <p>⁴ Die arbeitsmarktgerechte Entlohnung wird durch Lohnvergleiche mit öffentlichen und privaten Arbeitgebern angestrebt.</p>	
<p>Art. 33 Stellenbewertung</p> <p>¹ Die Anforderungen und Belastungen jeder Stelle - ausgenommen Lehr- und Praktikumsverhältnisse - werden durch den Gemeinderat (für die Mitglieder der Geschäftsleitung) bzw. durch den Geschäftsführer (für die übrigen Angestellten) personen- und geschlechtsunabhängig festgelegt. Gestützt auf das Ergebnis erfolgt die Zuweisung zu einer Funktionsstufe.</p> <p>² Innerhalb einer Funktionsstufe werden Lohnbänder festgelegt, die eine stellen- und marktgerechte Entlohnung ermöglichen. Die</p>	

Entwurf des Gemeinderates	Bemerkungen/Kommentar
<p>Lohnleitlinie legt innerhalb der Lohnbänder den Zielbereich für eine alters- und erfahrungsgerechte Entlohnung fest.</p> <p>³ Details zum System der Stellenbewertung regelt der Gemeinderat in Ausführungsbestimmungen. Er legt dabei insbesondere die für die Bewertung massgebenden Kriterien und deren Gewichtung fest, bestimmt die Anzahl der Funktionsstufen und innerhalb derer die Lohnbänder und die Lohnleitlinie.</p>	
<p>Art. 34 Lohnbestandteile</p> <p>¹ Der Lohn der Angestellten setzt sich zusammen aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Grundlohn gemäss Einstufung b) Treueprämien c) Zulagen und Entschädigungen <p>² In Ergänzung zum Lohn können einmalige Prämien für besondere Leistungen ausgerichtet werden.</p> <p>³ Der Gemeinderat regelt das Nähere in Ausführungsbestimmungen.</p>	
<p>Art. 35 Spesenentschädigung</p> <p>¹ Führen berufliche Einsätze zu Mehrauslagen der Angestellten, haben sie Anspruch auf angemessene Spesenentschädigung. Entschädigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Kosten für Mahlzeiten, Unterkunft und Reise b) die Teilnahme an Konferenzen und Veranstaltungen c) notwendige Arbeitskleidung oder technische Hilfsmittel d) Repräsentationsauslagen <p>² Der Gemeinderat regelt das Nähere in Ausführungsbestimmungen. Er legt dabei insbesondere die Ansätze für die einzelnen Spesenkategorien und die Modalitäten für die Auszahlung fest. Die Ausführungsbestimmungen können im Hinblick auf Kosten- und Umweltüberlegungen Vorgaben machen zur bevorzugten Nutzung bestimmter Verkehrsmittel. Sie regeln zudem die Kostenbeteiligung von Angestellten für die Ersatzanschaffung von Arbeitskleidung und technischen Hilfsmitteln, die durch Selbstverschulden notwendig geworden sind.</p>	

Entwurf des Gemeinderates	Bemerkungen/Kommentar
<p>Art. 36 Treueprämien</p> <p>¹ Nach zehn Arbeitsjahren und anschliessend nach je weiteren fünf Arbeitsjahren erhalten die Angestellten eine Treueprämie von CHF 1'500.00 (Basis 100 % Pensum) oder eine Woche bezahlten Urlaub. Bei Teilzeitangestellten wird die Treueprämie anteilmässig zum Pensum reduziert. Bei ununterbrochenem Arbeitsverhältnis wird nach zehn und jeweils fünf weiteren Arbeitsjahren bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters eine Treueprämie ausgerichtet.</p> <p>² Wurde das Arbeitsverhältnis unterbrochen, werden die Arbeitsjahre vor dem Unterbruch mitgezählt. Unbezahlter Urlaub von mehr als einem Monat gilt nicht als anrechenbare Arbeitszeit. Die Berechnung der Arbeitsjahre erfolgt unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Lehrverhältnisse, Praktika und unbezahlter Urlaub von mehr als einem Monat werden nicht mitgezählt.</p> <p>³ Treueprämien werden aufgrund des durchschnittlichen Pensums der letzten fünf Jahre berechnet. Die Treueprämie wird aufgrund des durchschnittlichen Pensums der letzten fünf Jahre berechnet. Sie besteht aus einem Viertel des Monatslohns, mindestens aber CHF 1'500.00 bei einem Vollpensum. Nach 20, 30 und 40 Dienstjahren besteht sie aus der Hälfte des Monatslohns, mindestens aber CHF 3'000.00 bei einem Vollpensum.</p> <p>⁴ Der Gemeinderat (bei Mitgliedern der Geschäftsleitung) oder der Geschäftsführer (bei den übrigen Angestellten) können die Treueprämie Angestellten, deren Leistungen oder Verhalten nur teilweise genügen, ganz oder teilweise verweigern.</p>	
<p>Art. 37 Steuerung des Personalaufwandes</p> <p>Der Gemeinderat legt jährlich die Entwicklung der Lohnsumme unter Berücksichtigung der Entwicklung der Lebenshaltungskosten, der allgemeinen Wirtschaftslage, der personal- und lohnpolitischen Zielsetzungen, der Finanzlage der Gemeinde sowie der Lage auf dem Arbeitsmarkt fest.</p>	
<p>Art. 38 Jahreslohn</p>	

Entwurf des Gemeinderates	Bemerkungen/Kommentar
<p>Der Jahreslohn (Grundlohn) wird jährlich durch den Geschäftsführer auf den 1. Januar hin überprüft.</p>	
<p>Art. 39 Auszahlung Der Grundlohn pro Jahr entspricht 13 Monatslöhnen. Der 13. Monatslohn wird mit dem Novemberlohn ausbezahlt. Verändert sich die vereinbarte Arbeitszeit, werden Grundlohn und Monatslöhne entsprechend angepasst.</p>	
<p>VII. Sozialleistungen</p>	
<p>Art. 40 Sozialzulagen ¹ Kinder- und Ausbildungszulagen werden aufgrund der gesetzlichen Grundlagen ausgerichtet. Verwenden Angestellte die Kinderzulagen nicht für den Unterhalt des Kindes, kann auf Anordnung des Geschäftsführers die Zulage unmittelbar dem Kind, der Obhutsperson oder einer Behörde ausgerichtet werden. ² Besteht Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen, wird zusätzlich pro Jahr und Kind eine besondere Sozialzulage <u>von CHF 1'200.00</u> ausgerichtet. <u>Der Anspruch besteht auch für Angestellte, deren Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen wegen einer Anspruchskonkurrenz nicht zum Zug kommt. Sie beträgt max. CHF 1'200.00 und wird im Verhältnis zum Anstellungspensum bemessen. Der Gemeinderat kann die besondere Sozialzulage der Teuerung anpassen.</u> Können für dasselbe Kind aufgrund weiterer gesetzlicher Bestimmungen oder aufgrund vertraglicher Vereinbarung Leistungen im Sinne dieser besonderen Sozialzulage von Dritten bezogen werden, ist die besondere Sozialzulage um den betreffenden Betrag zu kürzen. <u>Der Gemeinderat kann die besondere Sozialzulage der Teuerung anpassen.</u> ³ Der Anspruch auf Sozialzulagen oder deren Wegfall ist der Finanzverwaltung mitzuteilen. Unberechtigterweise bezogene Sozialzulagen müssen zurückbezahlt werden.</p>	

Entwurf des Gemeinderates	Bemerkungen/Kommentar
<p>Art. 41 Mutterschaftsurlaub</p> <p>¹ Die Angestellte hat Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen.</p> <p>² Dauerte das Arbeitsverhältnis vor dem Antritt des Urlaubs mindestens zwei Jahre, hat dDie Angestellte <u>hat</u> während des gesamten Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf 100 % des Grundlohnes. Andernfalls besteht während 16 Wochen Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung gemäss Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz).</p> <p>³ Die durch die Ausgleichskasse zu entrichtenden Erwerbsausfallentschädigungen fallen in dem Ausmass der Gemeinde zu, als sie der versicherten Person trotz Erwerbsausfallentschädigung Lohn zahlt.</p> <p>⁴ Der Mutterschaftsurlaub hat keine Kürzung des Ferienanspruchs zur Folge. Krankheits- und Unfalltage, die in die Zeit des Mutterschaftsurlaubs fallen, können nicht nachbezogen werden.</p>	
<p>Art. 42 Vaterschaftsurlaub</p> <p>¹ Der Angestellte hat vom Tag der Geburt des Kindes an Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen.</p> <p>² Dauert das Arbeitsverhältnis vor der Geburt des Kindes mindestens zwei Jahre, hat dDer Angestellte <u>hat</u> während des gesamten Vaterschaftsurlaubs Anspruch auf 100 % des Grundlohns. Andernfalls besteht Anspruch auf die Vaterschaftsentschädigung gemäss Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz).</p> <p>³ Die durch die Ausgleichskasse zu entrichtenden Erwerbsausfallentschädigungen fallen an den Arbeitgeber.</p> <p>⁴ Die Anspruchsvoraussetzungen, die Rahmenfrist sowie der Beginn und das Ende des Anspruchs richten sich nach dem Erwerbsersatzgesetz.</p>	
<p>Art. 43 Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit</p>	

Entwurf des Gemeinderates	Bemerkungen/Kommentar
<p>¹ Arbeitsunfähig ist, wem wegen Krankheit oder Unfall die Fortsetzung der Arbeit nicht zugemutet werden kann.</p> <p>² Für eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als sieben Kalendertagen ist unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzulegen. Ausnahmsweise kann der Geschäftsführer in begründeten Fällen vorher ein Arztzeugnis verlangen.</p> <p>³ Gibt der gesundheitliche Zustand von Angestellten zu Besorgnis Anlass oder bestehen Zweifel an der Leistungsfähigkeit, kann der Geschäftsführer ein Arztzeugnis verlangen oder eine vertrauensärztliche Untersuchung veranlassen.</p> <p>⁴ Sind Angestellte pro Kalenderjahr während mehr als einem Monat wegen Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, werden die Ferien für jeden weiteren vollen Monat um einen Zwölftel gekürzt. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit erfolgt die Kürzung anteilmässig.</p>	
<p>Art. 44 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit</p> <p>Angestellte haben während 90 Tagen und im Umfang der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf die Fortzahlung des bisherigen Nettolohnes und der Sozialzulagen. Bei längerdauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80 % des Grundlohnes zuzüglich allfälliger Sozialzulagen, längstens aber für 720 Tage. Kein Anspruch besteht auf die Abgeltungen für Inkonvenienzen wie beispielsweise Nacht- oder Sonntagszulagen oder besondere Prämien.</p>	
<p>Art. 45 Unfallversicherung</p> <p>¹ Angestellte sind gegen Berufsunfall versichert. Beträgt das Arbeitspensum mehr als das vom Bundesgesetz über die Unfallversicherung vorgeschriebene Minimalpensum für die Nichtberufsunfallversicherung, sind sie zusätzlich gegen Nichtberufsunfall versichert.</p> <p>² Die Prämie für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle tragen die Angestellten.</p>	

Entwurf des Gemeinderates	Bemerkungen/Kommentar
<p>Art. 46 Krankentaggeldversicherung ¹ Die Gemeinde kann für die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung abschliessen. Die Hälfte der Prämien tragen die Angestellten. ² Allfällige Leistungen aus Kranken- oder anderen Sozialversicherungen oder von haftpflichtigen Dritten sowie Einkünfte aus einem Erwerb fallen für die Dauer der Lohnfortzahlung der Gemeinde in dem Ausmass zu, wie sie der versicherten Person Lohn zahlt.</p>	
<p>Art. 47 Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung liegt vor, wenn ohne persönliches Verschulden gesetzliche Pflichten während der Arbeitszeit erfüllt werden müssen.</p>	
<p>Art. 48 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung ¹ Bei Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung bestehen folgende Ansprüche auf Lohnfortzahlung: a) 80 % des Lohnes während der Rekrutenschule als Angehörige der Armee oder während des ersten Einsatzes im Zivildienst, sofern die zivildienstpflichtige Person die Rekrutenschule nicht besucht oder nicht bestanden hat b) 100 % des Lohnes in den ersten vier Wochen und anschliessend 80 % des Lohnes während den übrigen obligatorischen Ausbildungsdiensten als Angehörige der Armee, während den obligatorischen Ausbildungsdiensten des Rotkreuzdienstes, des Zivilschutzes sowie während weiterer Einsätze im Zivildienst. ² Bei allen übrigen Dienstleistungen, wie Friedensförderungs-, Assistenz- oder Aktivdienst, entscheidet der Gemeinderat über die Lohnfortzahlung. ³ Sind Angestellte pro Kalenderjahr während mehr als einem Monat wegen Dienstleistung an der Arbeitsleistung verhindert, werden die Ferien für jeden weiteren vollen Monat um einen Zwölftel gekürzt.</p>	

Entwurf des Gemeinderates	Bemerkungen/Kommentar
<p>⁴ Erwerbsersatzleistungen und allfällige andere Entschädigungen fallen bei Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 in dem Ausmass der Gemeinde zu, als sie der versicherten Person trotz Erwerbsersatzleistungen Lohn zahlt.</p>	
<p>Art. 49 Leistungen im Todesfall Sterben Angestellte, ist den Angehörigen der volle letztmalige Monatslohn für den laufenden Monat zu bezahlen. Hinterlassen sie Personen, denen gegenüber eine Unterstützungspflicht besteht, wird zusätzlich ein weiterer Monatslohn ausbezahlt.</p>	
<p>VIII. Schlussbestimmungen</p>	
<p>Art. 50 Rechtsmittel ¹ Gegen Verfügungen und Entscheide des Geschäftsführers kann innert 20 Tagen seit Zustellung schriftlich und begründet beim Gemeinderat Beschwerde geführt werden. ² Gegen Beschlüsse des Gemeinderates kann innerhalb von 20 Tagen seit Zustellung beim Regierungsrat Beschwerde eingereicht werden.</p>	
<p>Art. 51 Ergänzendes Recht Soweit das kommunale Personalrecht einen bestimmten Fall nicht regelt, gilt das schweizerische Obligationenrecht ergänzend.</p>	
<p>Art. 52 Aufhebung bisheriges Recht Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements wird das Personalreglement vom 8. August 2011 sowie dasjenige vom 11. Oktober 2010 aufgehoben.</p>	
<p>Art. 53 Inkrafttreten ¹ Dieses Reglement untersteht dem fakultativen Referendum. ² Der Gemeinderat bestimmt das Inkrafttreten.</p>	