

## Personalreglement (PR) Synopse (Stand 2. August 2022)

Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen	Vernehmlassung	Entscheid GR
<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b>			
<b>I.I Geltungsbereich</b>				
<p><b>§1 Zielsetzungen</b></p> <p><sup>1</sup> Dieses Reglement gilt für das gesamte Personal der Einwohnergemeinde Obersiggenthal mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen (§ 2). Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, der Einwohnerschaft nach fachlichen, ethischen, sozialen, ökologischen und ökonomischen Gesichtspunkten die bestmöglichen Dienstleistungen zu erbringen.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat verfolgt eine auf dieses Ziel ausgerichtete, fortschrittliche Personalpolitik. Er setzt alles daran, die Interessen der Einwohnerschaft und der Mitarbeitenden in Einklang zu bringen.</p> <p><sup>3</sup> Die Personalpolitik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, am Ziel der Bürgernähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und an der Sozialpartnerschaft;</li> <li>• schafft klare Verantwortlichkeiten und strebt ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeitsvolumen und Stellenplan an;</li> <li>• zielt darauf ab, geeignete Mitarbeitende zu gewinnen und zu erhalten, die</li> </ul>	<p><b>§ 1 Geltungsbereich, anwendbare Bestimmungen</b></p> <p><sup>1</sup> Dieses Reglement regelt die Anstellungsverhältnisse und die Entlohnung aller Mitarbeitenden mit Voll- und Teilpensum der Gemeinde Obersiggenthal.</p> <p><sup>2</sup> Primär ist der Anstellungsvertrag anwendbar und sekundär das Personalreglement und die weiteren Reglemente (Arbeitszeitreglement, Aus- und Weiterbildungsreglement und Reglement über die Ausrichtung von Entschädigungen).</p> <p><sup>3</sup> Für Lernende gilt dieses Reglement subsidiär zum Lehrvertrag und zu den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Berufsbildung.</p> <p><sup>4</sup> Die Anstellungs- und Lohnverhältnisse der Lehrpersonen der Volksschule richten sich nach den kantonalrechtlichen Bestimmungen. Die Musikschullehrer sind bei der Musikschule Baden angestellt.</p> <p><sup>5</sup> Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gelten subsidiär für den Abschluss eines Anstellungsverhältnisses, für die Probezeit, für die ordentliche Auflösung, für die fristlose Auflösung</p>	<p>§ 1 neues Reglement wurde umgeschrieben und enthält auch die Themen vom § 2 des bestehenden Reglements.</p> <p>§ 1 Abs. 2 bis 5 bestehendes Reglement wurde gestrichen, da diese nicht ins Personalreglement gehören.</p>		

<p>qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ nach den ökonomischen Prinzipien handeln;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• schafft die Voraussetzungen, dass das Potenzial der Mitarbeitenden genutzt und entwickelt werden kann, indem sie entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten eingesetzt und durch Weiterbildung gefördert werden;</li> <li>• ermöglicht die Identifikation der Mitarbeitenden mit der Gemeinde, indem sie in die Entscheidungsfindungen einbezogen werden;</li> <li>• schafft die Voraussetzungen für ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens, gewährleistet den Schutz der Gesundheit und der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden und zielt auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern ab;</li> <li>• berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten und ermöglicht flexible Arbeitsmodelle.</li> </ul> <p><sup>4</sup> Der Gemeinderat kann auf dem Verordnungsweg Grundsätze der Personalführung und entsprechende Richtlinien beschliessen.</p> <p><sup>5</sup> Der Gemeinderat bezeichnet eine für das Personal verantwortliche Person.</p>	<p>und für den Kündigungsschutz die Vorschriften des Schweizerischen Obligationenrechtes (Art. 319ff. OR) als kommunales öffentliches Recht.</p> <p><sup>6</sup> Für Behördenmitglieder finden die Bestimmungen dieses Reglements keine Anwendung.</p>			
--	--	--	--	--

**§ 2 öffentlich-rechtlich angestelltes Personal und privatrechtlich angestelltes Personal**

<sup>1</sup> Dieses Reglement regelt die Arbeitsverhältnisse und die Besoldung aller Mitarbeitenden mit Voll- und Teilpensum. Das Anstellungsverhältnis der Mitarbeitenden ist öffentlich-rechtlicher Natur; es wird durch die Anstellung und deren Annahme oder ausnahmsweise durch Anstellungsvertrag auf unbefristete oder befristete Dauer begründet. Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen insgesamt höchstens fünf Jahre dauern.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann Personal (z.B. Personen mit befristeten Anstellungsverhältnissen, Lernende, Praktikanten, etc.) privatrechtlich anstellen. Die Anstellung erfolgt mit Vertrag und unterliegt den Bestimmungen des Obligationenrechts. Bei Streitigkeiten ist das Arbeitsgericht anzurufen.

<sup>3</sup> Die Anstellungs- und Lohnverhältnisse der Lehrpersonen der Volksschule richten sich nach den kantonalrechtlichen Bestimmungen des Schulgesetzes und des Gesetzes über die Anstellung der Lehrpersonen. Für die durch die Einwohnergemeinde Obersiggenthal entlohnten Personen im Volksschulbereich gilt das Personalreglement der Gemeinde Obersiggenthal.

<sup>4</sup> Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gelten für den Abschluss eines Arbeitsverhältnisses, für die Probezeit, für die ordentliche

**§ 2 Zuständigkeit und Delegation**  
Das Personal wird durch den Gemeinderat eingestellt. Der Gemeinderat kann die Kompetenz zur Anstellung delegieren und regelt dies im Geschäfts- und Kompetenzreglement.

§ 2 neues Reglement ist § 3 altes Reglement (wurde aber umformuliert).

<p>Auflösung, für die fristlose Auflösung und für den Kündigungsschutz die Vorschriften des Schweizerischen Obligationenrechtes (OR / Stand 1. Januar 2000) als kommunales öffentliches Recht.</p>				
<p><b>II. Begründung und Dauer des Anstellungsverhältnisses</b></p>		<p>Titel entfällt an dieser Stelle im neuen Reglement.</p>		
<p><b>§ 3 Anstellungsbehörde</b> Die Mitarbeitenden werden vom Gemeinderat eingestellt.</p>	<p><b>§ 3 Personenbezeichnung</b> Die in diesem Reglement verwendeten Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechter.</p>	<p>§ 3 neues Reglement: diese Formulierung gab es im bestehenden Reglement nicht</p>		

<p><b>§ 4 Ausschreibungen</b>  Neu zu schaffende und freigewordene Stellen sind in der Regel öffentlich und intern auszuschreiben. Ausnahmsweise kann eine Anstellung auf dem Berufungsweg erfolgen.</p>	<p><b>II. Anstellungsverhältnis</b></p> <p><b>§ 4 Art des Anstellungsverhältnisses</b>  <sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis der Mitarbeitenden ist öffentlich-rechtlicher Natur; es wird durch die Anstellung und dessen Vertrag auf unbefristete oder befristete Dauer begründet.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat oder die delegierte Stelle kann Personal (z.B. Personen mit befristeten Anstellungsverhältnissen, Angestellte im Stundenlohn, Praktikanten) privatrechtlich anstellen. Die Anstellung erfolgt mit Vertrag und unterliegt den Bestimmungen des Obligationenrechts. Bei Streitigkeiten ist das Arbeitsgericht anzurufen.</p>	<p>Neuer Titel</p> <p>§ 4 Abs. 1 neues Reglement ist einen Teil des § 2 Abs. 1 des bestehenden Reglements.</p> <p>§ 4 Abs. 2 neues Reglement ist § 2 Abs. 2 altes Reglement ergänzt mit "oder die delegierte Stelle" und ohne das Wort Lernende bei der Aufzählung.</p>		
<p><b>§ 5 Probezeit / Definitive Anstellung / Folgen bei Nichtantreten der Stelle</b>  <sup>1</sup> Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Diese Frist kann ausnahmsweise auf höchstens 6 Monate verlängert werden.</p> <p><sup>2</sup> Die definitive Anstellung erfolgt auf Grund des Qualifikationsgespräches vor Ablauf der Probezeit und wird dem Mitarbeitenden schriftlich eröffnet.</p> <p><sup>3</sup> Wird die Anstellung ohne genügenden Grund nicht angetreten oder vor dem Antritt ein Umstand bekannt, der eine einseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen würde, so kann der Gemeinderat die Anstellung sofort widerrufen.</p>	<p><b>§ 5 Begründung, Änderung und Auflösung des Anstellungsverhältnisses</b>  Das Anstellungsverhältnis wird durch Beschluss des Gemeinderates oder der delegierten Stelle gemäss § 2 begründet, geändert, aufgehoben und beendet.</p>	<p>§ 5 neues Reglement: neuer Paragraph</p>		

Schadenersatzforderungen bleiben vorbehalten.				
<b>§6 Anstellung</b> Die Mitarbeitenden werden grundsätzlich auf unbestimmte Zeit mit beidseitigen Kündigungsmöglichkeiten angestellt.	<b>§ 6 Ausschreibung</b> Neu zu schaffende und freige-wordene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Aus-nahmsweise kann eine Anstel-lung auf dem Berufungsweg er-folgen.	§ 6 neues Reglement ist der § 4 bestehendes Reg-lement ohne die Wörter "und intern".		
<b>III. Beendigung des Anstellungsverhältnisses</b>		Im neuen Reglement erst nach § 8		
<b>§7 Kündigung / Fristen</b> <sup>1</sup> Die Kündigung des Anstellungsverhältnisses wird nur ausgesprochen, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen und diese im Rahmen des Qualifikationsgespräches schriftlich festgehalten wurden, namentlich:  a) Aufhebung der Stelle aus organi-satorischen oder wirtschaftlichen Gründen. In diesen Fällen ist den betroffenen Mitarbeitenden nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, welche ihren Fähigkeiten und Er-fahrungen entspricht; b) mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit; c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftli-cher Mahnung während einer schriftlich angesetzten Bewäh-rungszeit fortsetzen; d) mangelnde Bereitschaft wäh-rend der Bewährungszeit oder danach die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder	<b>§ 7 Vertragsdauer</b> Das Anstellungsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Die Gemeinde Obersiggenthal (Arbeitgeberin) kann mit Mitarbeitenden bei Bedarf befristete Anstellungsverhältnisse abschliessen. Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen insgesamt höchstens fünf Jahre dauern.	§ 7 neues Reglement ist der § 6 und § 2 Abs. 1 letz-ter Satz im bestehenden Reglement. Die Sätze wur-den aber neu formuliert.	PV: Was passiert nach den 5 Jahren?	Begründung GR: Es ist eine gesetzliche Be-stimmung, dass befris-tete Arbeitsverträge höchstens 5 Jahre lau-fen dürfen.

<p>eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten.</p> <p><sup>2</sup> Bevor die Kündigung ausgesprochen werden kann, muss den Mitarbeitenden das rechtliche Gehör gewährt werden.</p> <p><sup>3</sup> Die Kündigung muss auf entsprechendes Gesuch hin schriftlich begründet werden. Für die Einreichung des Gesuches sowie die nachfolgende Begründung gilt je eine Frist von 10 Tagen ab Eingang der Kündigung beziehungsweise Zustellung des Gesuches.</p> <p><sup>4</sup> Es gelten folgende Kündigungsfristen:</p> <p>a) während der Probezeit 7 Tage auf das Ende einer Kalenderwoche</p> <p>b) im ersten Anstellungsjahr 1 Monat auf Monatsende</p> <p>c) im überjährigen Anstellungsverhältnis 3 Monate auf Monatsende.</p> <p><sup>5</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.</p>				
<p><b>§8 Erreichen der Altersgrenze / Vorzeitiger Ruhestand / Übergangsrente</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden gehen in der Regel nach dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rententalers auf das Ende des Kalendermonates, in den der Geburtstag fällt, in Pension.</p>	<p><b>§ 8 Probezeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Diese Frist kann ausnahmsweise auf höchstens 6 Monate verlängert werden.</p>	<p>§ 8 neues Reglement ist der § 5 bestehendes Reglement.</p> <p>§ 8 Abs. 1 keine Änderungen.</p>		

<p>Die Rentenleistungen richten sich nach den Bestimmungen der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) und der Vorsorgeeinrichtung (BVG).</p> <p><sup>2</sup> Die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen der Altersgrenze ist im gegenseitigen Einvernehmen auf der Basis einer befristeten vertraglichen Vereinbarung möglich.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeitenden können bereits ab vollendetem 60. Altersjahr auf jedes Monatsende ganz oder im Einvernehmen mit dem Gemeinderat teilweise in Pension gehen. Massgebend für den Rentenanspruch sind die Bestimmungen der angeschlossenen Pensionskasse (APK).</p> <p><sup>4</sup> Der Gemeinderat ist sechs Monate im Voraus schriftlich zu informieren.</p> <p><sup>5</sup> Der Gemeinderat hat die Möglichkeit, frühestens 5 Jahre vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters, eine jährliche Übergangsrrente im Umfang von höchstens einer einfachen maximalen AHV-Rente auszurichten, falls dies aus Sicht des Arbeitgebers oder aus sozialen Gründen angezeigt ist. Ein Gesuch des Arbeitnehmers ist zu begründen.</p> <p><sup>6</sup> Bei Teilzeitbeschäftigten gilt der Durchschnitt der Pensen der letzten fünf Jahre. Die Höhe der Übergangsrrente reduziert sich anteilmässig.</p>	<p><sup>2</sup> Die definitive Anstellung erfolgt auf Grund <b>einer Qualifikation und eines Gesprächs</b> vor Ablauf der Probezeit und wird dem Mitarbeitenden schriftlich eröffnet.</p> <p><sup>3</sup> Wird die <b>Arbeitsstelle</b> ohne genügenden Grund nicht angetreten oder vor dem Antritt ein Umstand bekannt, der eine einseitige Auflösung des <b>Anstellungsverhältnisses</b> rechtfertigen würde, so kann der Gemeinderat die Anstellung sofort widerrufen. Schadenersatzforderungen bleiben vorbehalten.</p>	<p>§ 8 Abs. 2. ... auf Grund einer Qualifikation und eines Gesprächs vor Ablauf....</p> <p>§ 8 Abs. 3 neues Reglement Geändert hat das Wort Arbeitsstelle anstelle von Anstellung.</p> <p>Geändert hat das Wort Anstellungsverhältnis anstelle von "Arbeitsverhältnisses" im § 8 Abs. 3 neues Reglement.</p>		
---	---	--	--	--

<p><sup>7</sup> Der für die Übergangsrente zur Verfügung gestellte Betrag wird in monatlichen Rentenbeträgen ausbezahlt.</p> <p><sup>8</sup> Die bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter noch fälligen AHV-Beiträge sind durch die vorzeitig Pensionierten selber zu entrichten.</p> <p><sup>9</sup> Die Anstellungsbehörde ist berechtigt, die Übergangsrente zu reduzieren, wenn eine Erwerbstätigkeit aufgenommen wird und die Entschädigung mehr als 12'000 Franken netto (nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge) im Kalenderjahr beträgt. Ebenfalls erfolgt eine Kürzung, wenn Entschädigungen der Arbeitslosenkasse ausgerichtet werden. Die Kürzung erfolgt im Verhältnis zur Übergangsrente. Der betroffene ehemalige Mitarbeitende hat mittels Bestätigung der Steuerbehörden die Höhe der Einkünfte auszuweisen.</p>				
	<p><b>III. Beendigung des Anstellungsverhältnisses</b></p>	<p>Vorher nach § 6</p>		
<p><b>§9 Arbeitszeugnis</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie Leistungen und Verhalten ausspricht.</p> <p><sup>2</sup> Auf Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>	<p><b>§ 9 Beendigung des Anstellungsverhältnisses</b></p> <p>Das Anstellungsverhältnis wird durch Kündigung einer Partei, gegenseitige Übereinkunft oder infolge Pensionierung aufgelöst.</p>	<p>§ 9 neues Reglement ist ein zusätzlicher Paragraph.</p>		

<p><b>IV. Pflichten des Mitarbeitenden</b></p>		<p>Entfällt an dieser Stelle. Ist im neuen Reglement V. Pflichten des Mitarbeitenden und folgt nach § 24.</p>		
<p><b>§10 Allgemeines</b>  <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben die Interessen der Gemeinde zu wahren und ihre Aufgaben und Pflichten im Hinblick auf die vereinbarten Ziele gewissenhaft zu erfüllen. Sie sind zur gegenseitigen Information und Zusammenarbeit verpflichtet.   <sup>2</sup> Sie haben sich persönlich um berufliche Aus- und Weiterbildung zu bemühen.</p>	<p><b>§ 10 Kündigungsfristen</b>  <sup>1</sup> Bei unbefristeten Verträgen gelten für die ordentliche Kündigung folgende Fristen:  a) Während der Probezeit 7 Tage auf das Ende einer Kalenderwoche  b) Im ersten Anstellungsjahr 2 Monate auf das Ende eines Kalendermonats  c) Im überjährigen Anstellungsverhältnis für  - Personal mit Stelleneinreihung 1 – 6: 3 Monate auf das Ende eines Kalendermonats  - Kader (Stelleneinreihung 7 – 9): 4 Monate auf das Ende eines Kalendermonats  - Geschäftsleitungsmitglieder: 4 Monate auf das Ende eines Kalendermonats.   <sup>2</sup> Die Vertragsparteien können das Anstellungsverhältnis jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen beenden.   <sup>3</sup> Befristete Anstellungsverhältnisse enden ohne Kündigung mit Ablauf der Befristung. Es kann für befristete Anstellungsverhältnisse eine Kündigungsfrist vereinbart werden.</p>	<p>§ 10 neues Reglement ist der bisherige § 7 Abs. 4 wurde aber komplett überarbeitet.</p>	<p>MA: Es soll nicht nach Stelleneinreihung unterschieden werden, sondern nach Kader 1 und Kader 2.   Die Leiter-Stv. sollen nur 3 Monate Kündigungsfrist haben, auch wenn Sie in den Lohnstufen 7 – 9 sind.   Die Mitte: § 10 Abs. 1 lit. C: Kader und GL zusammen nehmen, da es keinen Unterschied hat.   PV: § 10 Abs. 1 lit. c) GL und Stabstellen Kündigungsfrist 6 Monate.</p>	<p>Begründung GR: es wird bei der Stelleneinreihung geblieben.   Begründung GR: Geschäftsleitungsmitglieder werden gestrichen, da diese ebenfalls in der Stelleneinreihung 7 – 9 sind.   Begründung GR: Der Gemeinderat möchte bei 4 Monaten bleiben.</p>

<p><b>§11 Schweigepflicht</b>  <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind über An-  gelegheiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die ihnen in amtlicher und dienstlicher Stellung anvertraut worden sind;</li> <li>• die sie in dieser Stellung wahrgenommen haben;</li> <li>• die ihrer besonderen Natur nach, wegen höheren öffentlichen und privaten Interessen, nicht für Dritte bestimmt sind,</li> </ul> <p>zur Verschwiegenheit verpflichtet. Das gleiche gilt zum Schutz von Persönlichkeitsrechten oder bei Vorliegen einer besonderen Vorschrift. Der Gemeinderat oder die zuständigen Aufsichtsbehörden können in einzelnen Fällen entsprechende Anordnungen treffen.</p> <p><sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat oder die Aufsichtsbehörde regelt die Entbindung vom Amtsgeheimnis.</p>	<p><b>§ 11 Ordentliche Kündigung</b>  <sup>1</sup> Die <b>ordentliche</b> Kündigung des Anstellungsverhältnisses wird nur ausgesprochen, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen, namentlich:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen. In diesen Fällen ist den betroffenen Mitarbeitenden nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, welche ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht;</li> <li>b) mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit;</li> <li>c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung während einer schriftlich angesetzten Bewährungszeit fortsetzen;</li> <li>d) mangelnde Bereitschaft während der Bewährungszeit, oder danach die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten.</li> </ol> <p><sup>2</sup> Die Kündigung erfolgt mit schriftlicher Begründung und nach Gewährung des rechtlichen Gehörs.</p> <p><sup>3</sup> Die Kündigungen von Mitarbeitenden mit privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen unterliegen den Bestimmungen des</p>	<p>§ 11 neues Reglement ersetzt den bisherigen § 7 Abs. 1.</p> <p>§ 11 Abs. 1 neues Reglement: das Wort ordentliche Kündigung wurde ergänzt. Der zweite Teilsatz "und diese im Rahmen des Qualifikationsgespräches schriftlich festgehalten wurden" wurde gelöscht.</p> <p>§ 11 Abs. 2 neues Reglement gleiche Aussage wie im § 7 Abs. 2 aber neu umformuliert.</p> <p>§ 7 Abs. 3 altes Reglement entfällt.</p>		
---	--	---	--	--

	Schweizerischen Obligationenrechts (OR).	§ 11 Abs. 3 neues Reglement ist neu.		
<p><b>§12 Haftung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie absichtlich oder grobfahrlässig der Gemeinde zufügen.</p> <p><sup>2</sup> Haben mehrere Personen den Schaden verursacht, werden die Ersatzansprüche nach Massgabe des Verschuldens anteilmässig geltend gemacht.</p> <p><sup>3</sup> Auf die Schadenersatzforderung kann verzichtet werden, insbesondere wenn der Anspruch die Mitarbeitenden unverhältnismässig hart treffen würde.</p> <p><sup>4</sup> Schadenersatzansprüche verjähren innerhalb von fünf Jahren seit der schädigenden Handlung. Wird der Anspruch aus einer strafbaren Handlung hergeleitet, so gelten die strafrechtlichen Verjährungsfristen, sofern sie länger sind.</p>	<p><b>§ 12 Fristlose Auflösung</b></p> <p><sup>1</sup> Aus wichtigen Gründen kann das Anstellungsverhältnis jederzeit aufgelöst werden. Auf Verlangen ist die fristlose Auflösung schriftlich zu begründen.</p> <p><sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses der kündigenden Partei nicht mehr zumutbar ist.</p>	§ 12 neues Reglement ist ein neuer Paragraph.	PV: § 12 Abs. 2: OR 337 soll der Wortlaut übernommen werden, was ein wichtiger Grund ist.	Begründung GR: es wird auf den Art. OR 337 abgestützt. Der Text soll nicht geändert werden.
<p><b>§13 Geistiges Eigentum</b></p> <p><sup>1</sup> Für die Rechte an Erfindungen, gewerblichen Mustern und Modellen sowie an weiterem geistigem Eigentum gelten die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts und der übrigen Bundesgesetzgebung.</p> <p><sup>2</sup> Werke, die von Mitarbeitenden in Erfüllung der dienstlichen Pflicht geschaffen werden, können vom Gemeinderat im Rahmen der</p>	<p><b>§ 13 Folgen bei Verletzungen der Bestimmungen über die Beendigung</b></p> <p><sup>1</sup> Erweist sich eine Kündigung als widerrechtlich, hat der Mitarbeitende Anspruch auf Entschädigung. Diese bemisst sich nach den Bestimmungen über die missbräuchliche Kündigung des Obligationenrechts (OR).</p>	§ 13 neues Reglement ist ein neuer Paragraph.		

<p>Urheberrechtsgesetzgebung des Bundes entschädigungslos und ohne zeitliche und räumliche Beschränkung verwendet, verändert oder veräussert werden.</p>	<p><sup>2</sup> Die Kündigung bleibt gültig. Ein Anspruch auf Wiedereinstellung bzw. Weiterbeschäftigung besteht nicht.</p>			
<p><b>§14 Annahme von Geschenken</b>  <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.</p>	<p><b>§ 14 Ordentliche Pensionierung</b>  <sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung am Ende des Monats, in dem das ordentliche AHV-Alter erreicht wird.  <sup>2</sup> Die Weiterführung des Anstellungsverhältnisses nach Erreichen der Altersgrenze ist im gegenseitigen Einvernehmen auf der Basis einer privatrechtlichen befristeten vertraglichen Vereinbarung möglich. Es gelten die Bestimmungen des OR.</p>	<p>§ 14 neues Reglement ist der § 8 Abs. 1 erster Teil. Er wurde aber umformuliert.    § 14 Abs. 2 neues Reglement entspricht dem § 8 Abs. 2 des bisherigen Reglements. Das Wort Arbeitsverhältnisses wurde durch Anstellungsverhältnisses gewechselt.  Der Satz "Es gelten die Bestimmungen des OR" ist neu.</p>	<p>PV: § 14 Abs. 2 wo steht, dass es beschränkt ist auf 2 Jahre?</p>	<p>Begründung GR: Es gibt eine gemeinderätliche Richtlinie, wo die Dauer von 2 Jahren festgelegt wurde. Es soll im Einzelfall auch möglich sein, dass eine anders lautende Verlängerung der Anstellung möglich ist.</p>
<p><b>§15 Tätigkeitsbereich und Stellvertretung</b>  <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können für eine beschränkte Zeit verpflichtet werden, Arbeiten auszuführen, für die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind, soweit ihnen dies aufgrund ihrer Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie ihrer bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann.    <sup>2</sup> Insbesondere besteht eine Stellvertretungspflicht. Bedeutet die Stellvertretung eine ausserordentliche Inanspruchnahme, so wird sie entschädigt. Der Gemeinderat beschliesst über die Höhe der Entschädigung.</p>	<p><b>§ 15 Vorzeitige Pensionierung</b>  <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können bereits ab vollendetem 58. Altersjahr auf jedes Monatsende ganz oder im Einvernehmen mit dem Gemeinderat teilweise in Pension gehen.    <sup>2</sup> Der Gemeinderat ist mindestens sechs Monate im Voraus schriftlich zu informieren.</p>	<p>§ 15 des neuen Reglements entspricht dem § 8 Abs. 3 des bisherigen Reglements.    Titel: Ruhestand ersetzt mit Pensionierung    Geändert wurde 60. Altersjahr zu 58. Altersjahr.  Der Satz "Massgebend für den Rentenanspruch sind die Bestimmungen der angeschlossenen Pensionskasse (APK)" wurde gestrichen, da dies im neuen Reglement im § 60 geregelt wird.</p>		

		§ 15 Abs. 2 keine Änderung.		
	<b>IV. Rechte des Mitarbeitenden</b>	Im alten Reglement nach § 21.		
<p><b>§16 Nebenberufliche Tätigkeiten</b></p> <p><sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht nachteilig beeinflussen.</p> <p><sup>2</sup> Die Ausübung einer regelmässigen Nebenbeschäftigung bedarf der Zustimmung des Gemeinderates, wenn Anstellung und Nebenbeschäftigung ein volles Arbeitspensum übersteigen.</p> <p><sup>3</sup> Bei geringerem Pensum ist der Leitende der Verwaltungsabteilung über die Nebenbeschäftigung zu informieren.</p>	<p><b>§ 16 Schutz der Persönlichkeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgeberin achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat und an seiner Stelle handelnde Personen treffen die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden.</p> <p><sup>3</sup> Mitarbeitende haben hinsichtlich ihrer Personendaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung. Die Daten dürfen ohne Einwilligung der Betroffenen nicht an Dritte oder andere Behörden herausgegeben werden. Meldungen von Personendaten an Personalversicherungen sind davon ausgenommen.</p> <p><sup>4</sup> Im Umgang mit Personendaten gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und das Archivwesen (IDAG).</p>	<p>§ 16 neues Reglement ist der § 46 Abs. 1 bestehenden Reglement.</p> <p>§ 16 Abs. 1 keine Änderung.</p> <p>§ 16 Abs. 2 -4 neues Reglement sind zusätzlich.</p>		
<p><b>§17 öffentliches Amt und Mandat</b></p> <p><sup>1</sup> Für die Übernahme eines öffentlichen Amtes oder eines Mandates ist die Bewilligung des Gemeinderates erforderlich. Die Bewilligung wird</p>	<p><b>§ 17 Sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgeberin schützt und achtet die Persönlichkeit und die persönliche Integrität der</p>	<p>§ 17 neues Reglement ist ein neuer Paragraph.</p>	<p>Die Mitte: § 17 Abs. 1 ... Mobbing findet statt, wenn jemand am Arbeitsplatz systematisch schikaniert, ausgegrenzt,</p>	<p>Begründung GR: Antrag von der Partei die Mitte wird gutgeheissen.</p>

<p>verbunden mit einer Regelung bezüglich Inanspruchnahme von Arbeitszeit, Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, Verwendung von Nebeneinnahmen oder Lohnabzug.</p> <p><sup>2</sup> Die Bewilligung kann verweigert oder mit Auflagen verbunden werden, wenn die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis beeinträchtigt wird oder eine Interessenkollision entstehen könnte.</p>	<p>Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Sie schützt sie vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung. Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung oder Aussage mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist. Mobbing findet statt, wenn jemand am Arbeitsplatz systematisch schikaniert, ausgegrenzt und isoliert wird und dadurch in der persönlichen Integrität verletzt wird. Diskriminierungen umfassen Benachteiligungen aufgrund persönlicher Eigenschaften, die nicht in Zusammenhang mit der Arbeitsleistung stehen.</p> <p><sup>2</sup> Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung werden in der Gemeinde Obersiggenthal in keiner Art und Weise toleriert. Belästigende, mobbende und diskriminierende Personen haben mit Sanktionen zu rechnen.</p> <p><sup>3</sup> Betroffene Mitarbeitende erhalten Beratung und Unterstützung. Sie können bei der Geschäftsleitung oder bei der Personalstelle Beschwerde einreichen und Unterstützung verlangen. Aus einer eingereichten Beschwerde erwachsen keine Nachteile.</p> <p><sup>4</sup> Möchte sich die betroffene Person zunächst nicht an eine interne Kontaktperson wenden, stehen aussenstehende Personen für ein vertrauliches Gespräch zur Verfügung (Liste mit Kontaktstellen in der elektronischen Geschäftsverwaltungssoftware).</p>		<p><del>und</del> isoliert <del>wird</del> und dadurch in der persönlichen Integrität verletzt wird.</p>	
---	---	--	--	--

	<p><sup>5</sup> Die Arbeitgeberin informiert die Mitarbeitenden über die Möglichkeit zur Wahrnehmung ihrer Rechte.</p>			
<p><b>§18 Wohnsitz</b> Die Anstellungsbehörde ist berechtigt, Personen in begründeten Fällen zur Wohnsitznahme in Obersiggenthal bzw. in einem begrenzten Umkreis des Arbeitsortes zu verpflichten.</p>	<p><b>§ 18 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin schützt ihre Mitarbeitenden vor Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.</p> <p><sup>2</sup> Die Arbeitgeberin übernimmt die Kosten für den Rechtsschutz, wenn sich zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitenden die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist. Die Rückerstattung der Kosten im Falle von schuldhafter Pflichtverletzung des Mitarbeitenden bleibt vorbehalten.</p>	<p>§ 18 neues Reglement entspricht dem § 46 Abs. 2 und 3 des bisherigen Reglements. Es wurde aber alles neu formuliert.</p>		
<p><b>§19 Arbeits-, Betriebs- und Freizeit</b> <sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, Ferien, Ruhe- und Freizeit der Mitarbeitenden sowie die Betriebszeit (Arbeitszeitreglement).</p> <p><sup>2</sup> Massgebliche Kriterien für die Arbeitszeit sind namentlich</p> <p>a) die betrieblichen Bedürfnisse; b) die Entwicklungstendenzen bezüglich Arbeitszeit in der übrigen Wirtschaft und die allgemeinen volkswirtschaftlichen Ziele der Gemeinde; c) die personalpolitischen Ziele.</p>	<p><b>§ 19 Haftung und Schadenersatz</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgeberin haftet gegenüber den Mitarbeitenden für Schaden, der ihnen im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung erwachsen ist.</p> <p><sup>2</sup> Schadenersatzansprüche verjähren 5 Jahre nach der schädigenden Handlung. Wird der Anspruch aus einer strafbaren Handlung hergeleitet, gelten die strafrechtlichen Verjährungsfristen, sofern diese länger sind.</p>	<p>§ 19 neues Reglement entspricht dem § 12 bestehenden Reglement. Es wurde aber neu formuliert.</p>		

<p><sup>3</sup>Die Mitarbeitenden können auch ausserhalb der ordentlichen Betriebszeit und über die Sollarbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es die Aufgabe erfordert und soweit es im Hinblick auf Gesundheit und familienrechtliche Verpflichtung zumutbar ist.</p> <p><sup>4</sup> Vorbehalten bleiben die bundesrechtlichen Minimalbestimmungen zum Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutz.</p>				
<p><b>§20 Meldepflicht bei Verhinderung / Arztzeugnis / Vertrauensärztliche Untersuchung</b></p> <p><sup>1</sup> Sind die Mitarbeitenden an der Erfüllung ihrer Dienstpflicht verhindert, so ist dies den Leitenden der Verwaltungsabteilungen unverzüglich zu melden. Überdies haben sie von Aufgebotsen zu Militär- und Zivilschutzdienst sowie zu Feuerwehrcursen rechtzeitig Kenntnis zu geben.</p> <p><sup>2</sup> Dauert eine Arbeitsunfähigkeit, bedingt durch Unfall oder Krankheit länger als drei Arbeitstage, so muss ein Arztzeugnis eingereicht werden.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeitenden können auf begründeten Anlass hin verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Der Gemeinderat bestimmt nach Anhörung des Mitarbeitenden den Vertrauensarzt.</p>	<p><b>§ 20 Mitwirkung / Mitsprache</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben das Recht auf regelmässige Informationen über das Betriebsgeschehen.</p> <p><sup>2</sup> Die Mitarbeitenden haben das Recht, sich zu Betriebs- und Personalfragen zu äussern. In grundsätzlichen Fragen der Anstellungsverhältnisse haben der Personalverband oder eine Delegation der betroffenen Mitarbeitenden ein Recht auf Anhörung und Antragsrecht.</p>	<p>§ 20 neues Reglement entspricht § 45 bisheriges Reglement.</p> <p>Titel ergänzt mit Mitsprache § 45 Abs. 1 bisheriges Reglement. Der zweite Satz ist neu im § 20 Abs. 2 enthalten.</p> <p>§ 20 Abs. 2 wurde umformuliert gegenüber dem bisherigen § 47 Abs. 1 und 2.</p>	<p>PV: § 20 Abs. 2 soll noch ergänzt werden, mit einzelne Mitarbeitende nicht nur Personalverband und Delegation der betroffenen Mitarbeitenden.</p>	<p>Begründung GR: Es kann nicht über einzelne Arbeitsverhältnisse diskutiert werden, sondern nur über grundsätzliche Anstellungsfragen.</p>

<p><b>§21 Pensionsversicherung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, derjenigen Pensionsversicherung als Mitglieder beizutreten, welcher die Gemeinde Obersiggenthal angehört.</p> <p><sup>2</sup> Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten sind deren Statuten und Versicherungsbedingungen massgebend.</p>	<p><b>§ 21 Gespräch mit Mitarbeitenden / Qualifikation</b></p> <p><sup>1</sup> Die vorgesetzte Person führt mit den Mitarbeitenden periodisch, mindestens 1 x jährlich, ein Gespräch über Leistung, Fähigkeiten, Eignung und Verhalten sowie Ziele (Mitarbeitergespräch).</p> <p><sup>2</sup> Diese Gespräche bilden die Grundlage für die persönliche Standortbestimmung, die Formulierung und Überprüfung von Zielen, die Beurteilung der Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Festlegung der Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse sowie allfällige Lohnentscheide.</p> <p><sup>3</sup> Der wesentliche Inhalt der Gespräche ist in einem gemeinsam unterzeichneten Dokument festzuhalten.</p>	<p>§ 21 neues Reglement entspricht dem § 27 bestehenden Reglement. Es wurde aber alles umformuliert und ergänzt.</p>		
<b>V. Rechte der Mitarbeitenden</b>				
<p><b>§22 Allgemeines</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben für ihre Leistungen Anspruch auf die im Anhang dieses Reglements vorgesehenen Besoldungen und Zulagen.</p> <p><sup>2</sup> Die Jahresbesoldung wird in 13 gleichen Teilen monatlich ausgerichtet, die 13. Monatsbesoldung auf Ende November. Bei Ein- und Austritt im Laufe des Jahres wird die 13. Monatsbesoldung anteilmässig ausbezahlt.</p>	<p><b>§ 22 Arbeitszeugnis</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des <b>Anstellungsverhältnisses</b> sowie ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.</p> <p><sup>2</sup> Auf Verlangen des Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des <b>Anstellungsverhältnisses</b> zu beschränken (<b>Arbeitsbestätigung</b>).</p>	<p>§ 22 neues Reglement entspricht dem § 9 bestehenden Reglement.</p> <p>Gewechselt wurde das Wort Arbeitsverhältnisses in Anstellungsverhältnisses. Das Wort Arbeitsbestätigung wurde ergänzt.</p>		

<p><sup>3</sup>Die Mitarbeitenden erhalten anfangs Jahr sowie beim Eintritt von Änderungen eine detaillierte Lohnabrechnung mit den entsprechenden Berechnungsgrundlagen.</p> <p><sup>4</sup> Alle mit den Arbeitsleistungen der Mitarbeitenden verbundenen eingehenden Gebühren und Abgeltungen fallen an den Arbeitgeber.</p>				
<p><b>§23 Einreihung</b> Die Anstellungsbehörde stuft die Mitarbeitenden ihrer Aufgabe entsprechend gemäss der im Anhang enthaltenen Funktionsstruktur und Funktionsumschreibung ein.</p>	<p><b>§ 23 Homeoffice</b> Mitarbeitende, die ihre Arbeit unabhängig von einem bestimmten Ort erbringen können und die nötigen Voraussetzungen erfüllen, können in Absprache mit der vorgesetzten Stelle Homeoffice-Arbeit leisten. Die Details werden in einem separaten Reglement geregelt (Weisung Telearbeit und Homeoffice in der Gemeindeverwaltung Obersiggenthal sowie Reglement über die Benutzung von Informatikmitteln und die Überwachung der Informationssicherheit).</p>	<p>§ 23 neues Reglement ist ein neuer Paragraph.</p>		
<p><b>§24 Besoldung</b> <sup>1</sup> Der Gemeinderat beantragt im Rahmen des Voranschlages die für die Besoldung notwendigen Mittel. Unter anderem sind nachstehende Kriterien dabei massgebend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung der Lebenshaltungskosten gemäss Landesindex</li> <li>• Allgemeine wirtschaftliche Situation</li> <li>• Finanzielle Situation der Einwohnergemeinde</li> </ul>	<p><b>§ 24 Aus- und Weiterbildung</b> <sup>1</sup> Die Arbeitgeberin fördert die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden, soweit diese in direktem Zusammenhang mit ihren derzeitigen oder künftigen Aufgaben steht.  <sup>2</sup> Unter Aus- und Weiterbildung sind alle Massnahmen zu verstehen, die die Mitarbeitenden befähigen, den ständig wechselnden Anforderungen in ihrer</p>	<p>§ 24 neues Reglement entspricht den §§ 42 bis 44 des bisherigen Reglements. Er wurde aber neu formuliert.</p>	<p>MA: § 24 Abs. 2: "... Die Aus- und Weiterbildung schafft keinen automatischen Anspruch auf Beförderung oder Lohnerhöhung. Der Arbeitnehmer hat einen begründeten und nachvollziehbaren Antrag zu stellen".</p>	<p>Begründung GR: wird nicht angepasst. Es kommt auf den Einzelfall an, ob es eine Lohnerhöhung gibt oder nicht.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt</li> </ul> <p><sup>2</sup> Nach Genehmigung des Vorschlages durch die Einwohnergemeinde beschliesst der Gemeinderat die prozentualen Anteile für die</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• generelle Besoldungsanpassung für alle Mitarbeitenden (Voll- und Teilzeit)</li> </ul> <p>und die</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• individuelle leistungsbezogene Besoldungsanpassung.</li> </ul> <p>Bei der generellen Besoldungsanpassung ist eine Differenzierung nach der Höhe der Besoldung möglich.</p> <p>Der Gemeinderat hört die Leitenden der Verwaltungsabteilungen und eine Vertretung der Personalverbände an, bevor grundsätzliche Entscheide über die Besoldungsanpassungen gefasst werden.</p> <p><sup>3</sup> Im Rahmen der von der Anstellungsbehörde erlassenen Vorgaben sind die Leitenden der Verwaltungsabteilungen für die Festlegung der individuellen Besoldungsanpassung zuständig, wobei das jährliche Qualifikationsgespräch als Grundlage herangezogen werden muss.</p>	<p><b>Funktion zu genügen oder eine neue Funktion auszuüben. Die Aus- und Weiterbildung schafft keinen Anspruch auf Beförderung oder Lohnerhöhung</b></p> <p><b><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten im Rahmen eines separaten Reglements (Reglement über die Aus- und Weiterbildung).</b></p>			
	<p><b>V. Pflichten des Mitarbeitenden</b></p>	<p>Im bisherigen Reglement nach § 9.</p>		
<p><b>§25 Besondere Leistung</b> Der Gemeinderat ist ermächtigt, ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Anerkennungsprämie abzugelten.</p>	<p><b>§ 25 Allgemeine Treue- und Sorgfaltspflicht, Zusammenarbeit</b> <b>Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Interessen der Arbeitgeberin zu wahren und ihre</b></p>	<p>§ 25 neues Reglement wurde neu eingefügt und enthält Teile aus den § 10 und § 15 des bestehenden Reglements.</p>	<p>PV: ergänzen; Die Mitarbeitenden innerhalb der Abteilung sind verpflichtet.....</p>	<p>Begründung GR: Es muss Abteilungsübergreifend zusammengearbeitet werden, damit die Geschäfte</p>

	<p>Aufgaben und Pflichten sorgfältig, effizient und gewissenhaft zu erfüllen. Sie haben alles zu unterlassen, was das Vertrauen in die Behörden und die Verwaltung ungünstig beeinflussen könnte.</p> <p>Die Mitarbeitenden sind zur gegenseitigen Information und Zusammenarbeit sowie wo nötig zur Stellvertretung verpflichtet.</p>			<p>erledigt werden können. Die gesetzlichen Grundlagen betreffend Datenschutz werden eingehalten.</p>
<p><b>§26 Neueinstufung</b>  <sup>1</sup> Bei Übernahme einer anderen Aufgabe/Funktion ist die Einstufung zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.  <sup>2</sup> Beförderungen in eine höhere Besoldungsstufe setzen die Übernahme einer neuen, anspruchsvolleren Funktion oder von wesentlichen zusätzlichen Aufgaben voraus.</p>	<p><b>§ 26 Amtsgeheimnis</b>  <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind über Angelegenheiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die ihnen in amtlicher und dienstlicher Stellung anvertraut worden sind;</li> <li>• die sie in dieser Stellung wahrgenommen haben;</li> <li>• die ihrer besonderen Natur nach, nicht für Dritte bestimmt sind,</li> </ul> <p>zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sie dürfen solche Informationen weder weitergeben noch verwenden oder anderweitig nutzen.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat oder die zuständigen Aufsichtsbehörden können in einzelnen Fällen entsprechende Anordnungen treffen. Der Gemeinderat oder die Aufsichtsbehörde regelt die Entbindung vom Amtsgeheimnis, soweit diese nicht gesetzlich geregelt ist.</p> <p><sup>3</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen. Eine</p>	<p>§ 26 neues Reglement entspricht dem § 11 des bisherigen Reglements.</p> <p>Titel geändert in Amtsgeheimnis anstelle Schweigepflicht.</p> <p>Die rot markierten Sätze wurden ergänzt oder umgeschrieben.</p>		

	Verletzung dieser Verpflichtungen kann Schadenersatzfolgen nach sich ziehen. Eine fristlose Entlassung und Strafanzeige werden vorbehalten.			
<b>§27 Qualifikation</b> Die Leitenden der Verwaltungsabteilungen führen periodisch, mindestens jährlich, mit allen Mitarbeitenden ein Qualifikationsgespräch gemäss einheitlichen Grundlagen durch. Das Konzept des Mitarbeitergespräches ist integrierender Bestandteil (Anhang) des Personalreglements und ist den Mitarbeitenden beim Eintritt auszuhändigen.	<b>§ 27 Kommunikation und elektronische Medien</b> Der Umgang mit den zur Verfügung gestellten Kommunikations- und Informationsmedien ist in einem separaten Reglement geregelt (Reglement über die Benutzung von Informatikmitteln und die Überwachung der Informationssicherheit).	§ 27 neues Reglement ist ein neuer Paragraph.		
<b>§28 Familienzulagen</b> <sup>1</sup> Für jedes Kind wird bis zum vollendeten 16. Lebensjahr eine Kinderzulage ausgerichtet, sofern der/die Partner/in nicht eine solche bezieht.  <sup>2</sup> Für erwerbsunfähige Kinder erlischt der Anspruch am Ende des Monats, in welchem das Kind das 20. Altersjahr vollendet hat.  <sup>3</sup> Für erwerbsfähige Kinder in Ausbildung wird eine Ausbildungszulage bis zum vollendeten 25. Altersjahr ausgerichtet. Kein Anspruch besteht, wenn die Einkommensgrenze des Kindes gemäss Bundesgesetz der Familienzulagen überschritten wird.	<b>§ 28 Haftung der Mitarbeitenden</b> <sup>1</sup> Verursachen die Mitarbeitenden in Erfüllung ihrer Arbeitspflicht widerrechtlich einen Schaden, haftet für sie die Arbeitgeberin gemäss der kantonalen Gesetzgebung zur Haftung des Gemeinwesens.  <sup>2</sup> Die Arbeitgeberin kann Rückgriff auf die Mitarbeitenden nehmen, wenn sie den Schaden durch absichtliches oder grobfahrlässiges Handeln verursacht hat.  <sup>3</sup> Haben mehrere Mitarbeitende den Schaden verursacht, haften sie anteilmässig nach Verschulden.  Die Arbeitgeberin kann auf eine Schadenersatzforderung verzichten, insbesondere wenn diese	§ 28 neues Reglement entspricht dem § 12 bestehenden Reglement. Der Paragraph wurde umgeschrieben und ergänzt.	Die Mitte: § 28 zusammenführen mit § 19.	Begründung GR: kann nicht zusammengeführt werden. Eines ist die Haftung des Arbeitgebers und das Andere die Haftung des Arbeitnehmers.

	<p>den Mitarbeitenden unverhältnismässig hart treffen würde.</p> <p><sup>4</sup> <b>Schadenersatz- und Regressansprüche verjähren nach Massgabe des anwendbaren Kantons- und Bundesrechts.</b></p>			
<p><b>§29 Sitzungen</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitende die von Amtes wegen an einer Sitzung teilnehmen, können die dafür aufgewendete Zeit als normale Arbeitszeit verrechnen, sofern die Sitzung während des ordentlichen Arbeitszeitrahmens stattfindet (Reglement über die Ausrichtung von Entschädigungen).</p> <p><sup>2</sup> Vorbehalten bleiben besondere Regelungen für diejenigen, die auf Grund ihrer Funktion regelmässig an den Sitzungen des Gemeinderates, von Kommissionen oder anderen Organisationen teilnehmen müssen.</p>	<p><b>§ 29 Geistiges Eigentum</b></p> <p><sup>1</sup> Für die Rechte an Erfindungen, gewerblichen Mustern und Modellen sowie an weiterem geistigem Eigentum gelten die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts und der übrigen Bundesgesetzgebung.</p> <p><sup>2</sup> Werke, die von Mitarbeitenden in Erfüllung der dienstlichen Pflicht geschaffen werden, können von <b>der Arbeitgeberin</b> im Rahmen der Urheberrechtsgesetzgebung des Bundes entschädigungslos und ohne zeitliche und räumliche Beschränkung verwendet, verändert oder veräussert werden.</p>	<p>§ 29 neues Reglement entspricht dem § 13 bisheriges Reglement.</p> <p>§ 29 Abs. 1 keine Änderung.</p> <p>§ 29 Abs. 2: "der Gemeinderat" wurde ersetzt durch "der Arbeitgeberin".</p>		
<p><b>§30 Treueprämie / Dienstjubiläum</b></p> <p><sup>1</sup> Den Mitarbeitenden werden folgende Treueprämien ausgerichtet:</p> <p>a) nach Vollendung von 5 ununterbrochenen Dienstjahren Fr. 2'500.00;</p> <p>b) nach Vollendung von 10 ununterbrochenen Dienstjahren Fr. 3'000.00;</p> <p>c) nach Vollendung von 15 ununterbrochenen Dienstjahren Fr. 4'000.00;</p> <p>d) nach Vollendung von 20 und je 5 weiteren ununterbrochenen</p>	<p><b>§ 30 Annahme von Geschenken</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.</p> <p><sup>2</sup> <b>Ausgenommen sind Gelegenheitsgeschenke (Geschenke oder andere Vorteile mit einem</b></p>	<p>§ 30 neues Reglement entspricht § 14 bisheriges Reglement.</p> <p>§ 30 Abs. 1 keine Änderung.</p> <p>§ 30 Abs. 2 wurde präzisiert.</p>		

<p>Dienstjahren eine volle Monatsbesoldung.</p> <p><sup>2</sup> Teilzeitangestellte erhalten eine anteilmässige Prämie ausgerichtet.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeitenden können auf Wunsch und soweit es die dienstlichen Verhältnisse gestatten die Treueprämie teilweise als bezahlten Urlaub beziehen (max. 10 Arbeitstage). Der Gemeinderat kann die Prämien in besonderen Fällen bis zum Maximum (siehe § 30 Abs. 1) erhöhen.</p> <p><sup>4</sup> Als Bemessungsgrundlage gilt die Bruttomonatsbesoldung (1/13 Jahreslohn) bei Vollendung des betreffenden Dienstjahres. Bei unbefriedigenden Leistungen aufgrund des Qualifikationsgespräches kann die Treueprämie vorenthalten oder gekürzt werden. Stehen Mitarbeitende im Zeitpunkt der Fälligkeit im gekündigten Verhältnis, so entfällt der Anspruch. Lehrjahre und Urlaube werden nicht angerechnet.</p>	<p>Wert von bis zu CHF 100.00 pro Jahr und Schenker).</p>			
<p><b>§31 Überstundenarbeit</b></p> <p><sup>1</sup> Durch die Leitenden der Verwaltungsabteilungen angeordnete Überstunden sind grundsätzlich zu kompensieren.</p> <p><sup>2</sup> Ist der Ausgleich aus betrieblichen Gründen innerhalb Jahresfrist nicht möglich, so erfolgt die Entschädigung der Überstunden mittels des individuellen Stundenansatzes.</p>	<p><b>§ 31 Tätigkeitsbereich und Stellvertretung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können verpflichtet werden, für eine beschränkte Zeit Arbeiten auszuführen, für die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind, soweit ihnen dies aufgrund ihrer Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie ihrer bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann.</p>	<p>§ 31 neues Reglement entspricht § 15 bisheriges Reglement.</p> <p>Änderungen: § 31 Abs. 1 Satz wurde umgestellt.</p>	<p>PV: § 31 Abs. 1: ... für eine beschränkte und für sie zumutbare Zeit....</p>	<p>Begründung GR: es ist die Zumutbarkeit als Ganzes.</p> <p>Es ist nicht nur der Goodwill des Mitarbeiters massgebend für die Einsetzbarkeit. Der Arbeitgeber darf von Gesetzes wegen vom Mitarbeiter verlangen,</p>

<p><sup>3</sup> Mitarbeitende der Besoldungsstufen 7, 8 und 9 haben in der Regel keinen Anspruch auf Abgeltung der Überstunden. Beträgt der Zuwachs an Überstunden im Kalenderjahr mehr als 80 Stunden, erhalten diese Mitarbeitenden im Folgejahr 5 zusätzliche Ferientage. Mit der Gutschrift dieser 5 Ferientage wird der Gleitzeitsaldo um 80 Stunden auf maximal mögliche 80 Gleitzeitstunden reduziert.</p>	<p><sup>2</sup> Bedeutet die Stellvertretung eine ausserordentliche Inanspruchnahme, so wird der Mitarbeitende zusätzlich zum Lohn entschädigt. Der Gemeinderat beschliesst über die Höhe der Entschädigung.</p>	<p>§ 31 Abs. 2: erster Satz von § 15 Abs. 2 wurde gelöscht. Sonst keine Änderung.</p>		<p>eine andere Tätigkeit auszuüben.</p>
<p><b>§32 Militär- und andere Dienstleistungen</b></p> <p><sup>1</sup> Während der Dauer von Militärdienst wird während längstens vier Monaten folgender Lohn ausgerichtet:</p> <p>a) für die Rekrutenschule</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mitarbeitende ohne Unterstützungspflichten 50%</li> <li>- Mitarbeitende mit Unterstützungspflichten 100%</li> </ul> <p>b) für übrigen obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst 100%</p> <p>c) Beförderungsdienst 80%</p> <p>d) für freiwilligen Militärdienst nach Absprache mit dem Gemeinderat</p> <p><sup>2</sup> Als Abgeltung für eine länger als vier Monate dauernde Arbeitsverhinderung aufgrund eines Beförderungsdienstes gehen die Mitarbeitenden eine Dienstverpflichtung ein.</p> <p><sup>3</sup> Die Erwerbsausfallentschädigung fällt in der Höhe der Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 an die Gemeinde.</p>	<p><b>§ 32 Nebenbeschäftigungen, weitere berufliche Tätigkeiten</b></p> <p><sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis nicht nachteilig beeinflussen <b>und zu keinen Interessenkonflikten führen.</b></p> <p><sup>2</sup> Die Ausübung einer regelmässigen Nebenbeschäftigung <b>oder weitere berufliche Tätigkeit</b> bedarf der Zustimmung des Gemeinderates, wenn Anstellung und Nebenbeschäftigung zusammen ein volles Arbeitspensum übersteigen.</p> <p><sup>3</sup> Bei geringerem Pensum ist <b>die vorgesetzte Stelle sowie das HR</b> über die Nebenbeschäftigung zu informieren.</p>	<p>§ 32 neues Reglement entspricht § 16 bisheriges Reglement.</p> <p>Titel: Nebenbeschäftigungen, weitere berufliche Tätigkeiten anstelle von Nebenberufliche Tätigkeiten.</p> <p>§ 32 Abs. 1: Satz wurde ergänzt.</p> <p>§ 32 Abs. 2: Satz wurde ergänzt.</p> <p>§ 32 Abs. 3: "die vorgesetzte Stelle sowie das HR" anstatt "der Leitende der Verwaltungsabteilung".</p>		

<p><sup>4</sup> Für freiwillige Dienstleistungen und ausserschulische Jugendarbeit (§329e OR) kann der Gemeinderat auf begründetes Gesuch hin unbezahlten Urlaub gewähren. In diesem Fall gehen allfällige Leistungen aus der Erwerbersatzordnung an die Mitarbeitenden.</p> <p><sup>5</sup> Mitarbeitende im militärischen Strafvollzug erhalten vom Arbeitgeber keine Besoldung.</p> <p><sup>6</sup> Taggeldentschädigungen der Feuerwehr und des Zivilschutzes fallen an den Arbeitgeber, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.</p>				
<p><b>§33 Besoldung bei Krankheit und Unfall</b></p> <p><sup>1</sup> Werden Mitarbeitende durch Krankheit oder Unfall vorübergehend arbeitsunfähig, so haben sie Anspruch auf:</p> <p>a) 100 % der Besoldung für den 1. bis 6. Monat</p> <p>b) 80 % der Besoldung für den 7. bis 24. Monat sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet wurde. Die Taggeldzahlungen der Kranken- und Unfallversicherung fallen der Gemeinde zu. Die Kosten der Prämien gehen zu Lasten der Arbeitgeberin.</p> <p><sup>2</sup> Erhalten die Mitarbeitenden noch Leistungen von anderen Versicherungen, so kürzt der Gemeinderat</p>	<p><b>§ 33 Öffentliche Ämter und Mandate</b></p> <p><sup>1</sup> Für die Übernahme eines öffentlichen Amtes oder eines Mandates ist die Bewilligung des Gemeinderates erforderlich. Die Bewilligung <b>ist vor der Kandidatur einzuholen und</b> wird verbunden mit einer Regelung bezüglich Inanspruchnahme von Arbeitszeit, Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, Verwendung von Nebeneinnahmen oder Lohnabzug.</p> <p><sup>2</sup> Die Bewilligung kann verweigert oder mit Auflagen verbunden werden, wenn die Erfüllung der Pflichten aus dem <b>Anstellungsverhältnis mit der Gemeinde Obersiggenthal</b> beeinträchtigt werden oder eine Interessenkollision entstehen könnte.</p>	<p>§ 33 neues Reglement entspricht § 17 bisheriges Reglement.</p> <p>§ 33 Abs. 1 Ergänzt mit "ist vor der Kandidatur einzuholen und".</p> <p>§ 33 Abs. 2 Anstellungsverhältnis mit der Gemeinde Obersiggenthal anstelle von Arbeitsverhältnis.</p>	<p>Die Mitte: § 33 Abs. 3: nicht sinnvoll</p>	<p>Begründung GR: es war ein politischer Entscheidung und der soll bestehen bleiben.</p>

<p>die Leistungen soweit, sofern eine Überversicherung besteht</p>	<p><sup>3</sup> <b>Festangestellte Mitarbeitende sowie Mitarbeitende im Stundenlohn dürfen nicht im Einwohnerrat Obersiggenthal Einsitz nehmen.</b></p>	<p>§ 33 Abs. 3 neu</p>		
<p><b>§34 Besoldung bei Schwangerschaft</b> Mitarbeiterinnen, die vor der Niederkunft während mindestens 6 Monaten ununterbrochen im Dienst der Gemeinde standen, haben bei Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf bezahlten Urlaub von 16 Wochen. Dieser Anspruch besteht auch, wenn das Arbeitsverhältnis auf Ende des Mutterschaftsurlaubes aufgelöst wird. Mitarbeiterinnen in ungekündigtem Arbeitsverhältnis können den bezahlten Mutterschaftsurlaub nach eigenem Ermessen auf die Zeit vor und nach der Geburt aufteilen.</p>	<p><b>§ 34 Wohnsitz</b> Die <b>Arbeitgeberin</b> ist berechtigt, Personen in begründeten Fällen zur Wohnsitznahme in einem begrenzten Umkreis des Arbeitsortes zu verpflichten.</p>	<p>§ 34 neues Reglement entspricht § 18 bisheriges Reglement.  Arbeitgeber anstatt Anstellungsbehörde.  "Wohnsitznahme in Obersiggenthal" wurde gestrichen.</p>		
<p><b>§35 Unfallversicherung</b> <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind im Rahmen des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. An den NBUV Prämien haben sich die Mitarbeitenden hälftig zu beteiligen.  <sup>2</sup> Eine Zusatzversicherung in Ergänzung zum UVG besteht für alle Mitarbeitende für folgende Leistungen: a) Wenn ein Unfall auf Grobfahrlässigkeit, aussergewöhnliche Gefahren oder auf ein Wagnis zurückzuführen ist. Zusätzliche Kapitalleistungen im Todes- oder Invaliditätsfall im Überschusslohnbereich.</p>	<p><b>§ 35 Arbeits-, Betriebs- und Ruhezeit</b> <sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt die Arbeits-, Betriebs- und Ruhezeiten sowie die Arbeitszeiterfassung und der Ferienbezug der Mitarbeitenden in einem separaten Reglement (Arbeitszeitreglement).  <sup>2</sup> Massgebliche Kriterien für die Festlegung der Arbeitszeiten sind namentlich d) die betrieblichen Bedürfnisse; e) die Entwicklungstendenzen bezüglich Arbeitszeit in der übrigen Wirtschaft und die</p>	<p>§ 35 neues Reglement entspricht § 17 bisheriges Reglement.  Titel: Ruhezeit anstatt Freizeit  § 35 Abs. 1 wurde umformuliert und das Wort "Freizeit" gestrichen.  § 35 Abs. 2 keine Änderungen.</p>		

	<p>allgemeinen volkswirtschaftlichen Ziele der Gemeinde; f) die personalpolitischen Ziele.</p> <p><sup>3</sup>Die Mitarbeitenden können auch ausserhalb der ordentlichen Betriebszeit und über die Sollarbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es ihre Aufgabe erfordert und soweit es im Hinblick auf ihre Gesundheit und ihre familienrechtlichen Verpflichtungen zumutbar ist.</p> <p><sup>4</sup> Vorbehalten bleiben die gesetzlichen Minimalbestimmungen zum Arbeitnehmerschutz.</p>	<p>§ 35 Abs. 3 keine Änderungen.</p> <p>§ 35 Abs. 4 keine Änderungen.</p>		
<p><b>§36 Besoldung bei Todesfall</b> <sup>1</sup> Beim Tod eines Mitarbeitenden wird an Hinterbliebene, welche der verstorbene Mitarbeitende regelmässig unterstützte, der Lohn bis zum Ende des dritten Monats, der dem Sterbemonat folgt, weiter ausgerichtet.</p> <p><sup>2</sup> Anspruch auf Lohnfortzahlung hat in erster Linie die überlebende Ehepartnerin bzw. der überlebende Ehepartner oder die eingetragene Partnerin bzw. der eingetragene Partner. In zweiter Linie richtet sich die Anspruchsberechtigung der übrigen regelmässig unterstützten Hinterbliebenen (Kinder und Pflegekinder, etc.) nach den entsprechenden Bestimmungen der Personalvorsorgeeinrichtung, bei welcher der verstorbene Mitarbeitende vor seinem Ableben versichert war.</p>	<p><b>§ 36 Meldepflicht bei Verhinderung</b> <sup>1</sup> <b>Wer</b> an der Erbringung der <b>Arbeitsleistung</b> verhindert ist, <b>hat dies unter Angabe des Grundes sofort, jedoch spätestens zum Zeitpunkt der geplanten Arbeitsaufnahme, persönlich dem Vorgesetzten zu melden. Die Meldung hat durch eine Drittperson zu erfolgen, wenn eine persönliche Meldung nicht möglich ist.</b></p> <p><sup>2</sup> Absenzen infolge Krankheit, Unfall oder <b>Schwangerschaft</b> von mehr als drei Kalendertagen sind der Personalstelle mit einem Arzzeugnis zu belegen. <b>Die Personalstelle kann bereits ab dem ersten Fehltag ein ärztliches Zeugnis verlangen.</b></p>	<p>§ 36 neues Reglement entspricht § 20 bisheriges Reglement.</p> <p>§ 36 Abs. 1 wurde umformuliert.</p> <p>§ 36 Abs. 2 wurde umgeschrieben und präzisiert.</p> <p>§ 36 Abs. 3 neu.</p>		

<p><sup>3</sup> Beim Ableben eines ledigen Mitarbeitenden ohne Unterstützungspflicht hört der Lohnanspruch am Ende des angebrochenen Monats auf.</p> <p><sup>4</sup> Im Zweifelsfall entscheidet der Gemeinderat über die Auszahlung.</p>	<p><sup>3</sup> Während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit sind der Personalstelle im Voraus zu melden:</p> <p>a) jeglicher Bezug von Ferien,  b) Aufenthalt ausserhalb des bekannten Wohnorts von mehr als drei Tagen,  c) Aufenthalt im Ausland.</p>			
<p><b>§37 Ferien</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf folgende jährliche Ferien:</p> <p>a) bis und mit 20. Altersjahr 25 Arbeitstage  b) 21. bis zum 29. Altersjahr 23 Arbeitstage  c) 30. bis zum 39. Altersjahr 24 Arbeitstage  d) 40. bis zum 49. Altersjahr 26 Arbeitstage  e) 50. bis zum 59. Altersjahr 28 Arbeitstage  f) ab 60. Altersjahr 30 Arbeitstage</p> <p><sup>2</sup> In die Ferien fallende Feiertage werden am Ferienbezug nicht angerechnet.</p> <p><sup>3</sup> Wird das Anstellungsverhältnis während des Kalenderjahres begründet oder aufgelöst, so bemisst sich der Ferienanspruch nach der Dauer der Anstellung in diesem Jahr. Bei unbezahltem Urlaub von zusammen mehr als 30 Kalendertagen werden die Ferien im Verhältnis zur Anwesenheit gekürzt.</p> <p><sup>4</sup> Die Ferien sollen im Laufe des Kalenderjahres in Abschnitten von in der Regel mindestens einer Woche</p>	<p><b>§ 37 Vertrauensärztliche Untersuchung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p> <p><sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde nennt mindestens zwei Ärzte, die wahlweise zur Verfügung stehen.</p> <p><sup>3</sup> Vorbehalten bleibt eine durch die Taggeldversicherung angeordnete vertrauensärztliche Untersuchung.</p>	<p>§ 37 neues Reglement entspricht § 20 Abs. 3 bisheriges Reglement.</p> <p>Inhalt wurde neu formuliert.</p>	<p>Die Mitte: § 37 Abs. 2 Anstellungsbehörde durch Arbeitgeberin ändern.</p>	<p>Begründung GR: Der Änderungswunsch von der Partei die Mitte soll übernommen werden.</p>

<p>bezogen werden. Dabei ist auf die dienstlichen bzw. betrieblichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen.</p> <p><sup>5</sup> Die Übertragung eines Ferienanspruches auf das nächste Kalenderjahr kann in begründeten Fällen durch die zuständigen Leitenden der Verwaltungsabteilungen bewilligt werden. Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses in der Regel nicht durch Geldleistungen abgegolten werden.</p> <p><sup>6</sup> Bei Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst, Zivilschutz und Feuerwehrdienst von zusammen mehr als 70 Arbeitstagen Dauer im Kalenderjahr werden die Ferien für jeden weiteren Monat um 1/12 gekürzt. In jedem Fall werden aber Ferien von einer Woche gewährt.</p>				
<p><b>§38 Feiertage</b> Die bezahlten Feiertage werden durch den Gemeinderat bestimmt.</p>	<p><b>§ 38 Berufliche Vorsorge</b> <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben sich gestützt auf das Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) bei der Pensionskasse der Arbeitgeberin zu versichern.</p> <p><sup>2</sup> Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten sind deren Statuten, <b>Reglemente</b> und Versicherungsbedingungen massgebend.</p>	<p>§ 38 neues Reglement entspricht § 21 bisheriges Reglement.</p> <p>§ 38 Abs. 1 wurde umformuliert.</p> <p>§ 38 Abs. 2 das Wort "Reglemente" wurde ergänzt.</p>		
	<p><b>VI. Lohn und Entschädigungen</b></p>	<p>Neu selber ein Thema und nicht mehr unter den V. Rechte der Mitarbeitenden</p>		

<p><b>§39 Urlaub / Bezahlte Abwesenheiten</b></p> <p><sup>1</sup> Bezahlter oder unbezahlter Urlaub ist von der Anstellungsbehörde zu bewilligen.</p> <p><sup>2</sup> Ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Besoldungskürzung betragen die bezahlten Abwesenheiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Eigene Hochzeit: 3 Tage</li> <li>b) Hochzeit in der eigenen Familie: 1 Tag</li> <li>c) Geburt eigener Kinder: 1 Tag</li> <li>d) 5 Tage Vaterschaftsurlaub, der zusammenhängend oder in zwei Tranchen von ganzen Arbeitstagen innerhalb von 3 Monaten ab der Geburt des Kindes bezogen werden kann.</li> <li>e) Krankheit eigene Kinder bis zu 3 Tage</li> <li>f) Tod des Ehegatten/der Ehegattin, des Partners/der Partnerin, eines Kindes oder der Eltern: 3 Tage</li> <li>g) Tod eines anderen Familienangehörigen: 1 Tag</li> <li>h) Tod von Bekannten: Teilnahme an der Bestattung (max. 2 Stunden)</li> <li>i) Militärische Rekrutierung: gemäss Aufgebot</li> <li>j) Militärische Entlassung: 1 Tag</li> <li>k) Umzug des eigenen Haushaltes: 1 Tag</li> </ul> <p><sup>3</sup> Weitere bezahlte Abwesenheiten werden im Arbeitszeitreglement § 9 geregelt.</p>	<p><b>§ 39 Allgemeines</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben für ihre Leistungen Anspruch auf <b>Lohn gemäss ihrer Einreihung und den im Anhang vorgesehenen Gehaltsstufen.</b></p> <p><sup>2</sup> Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen monatlich ausgerichtet, der 13. Monatslohn wird Ende November ausbezahlt. Bei Ein- und Austritt im Laufe des Jahres wird die 13. Monatslohn anteilmässig ausbezahlt.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeitenden erhalten anfangs Jahr <b>sowie bei Auszahlung des 13. Monatslohns</b> und bei Eintritt von Änderungen eine detaillierte Lohnabrechnung mit den entsprechenden Berechnungsgrundlagen.</p> <p><sup>4</sup> Alle mit den Arbeitsleistungen der Mitarbeitenden verbundenen eingehenden Gebühren und Abgeltungen fallen an den Arbeitgeber.</p>	<p>§ 39 neues Reglement entspricht § 22 bisheriges Reglement.</p> <p>§ 39 Abs. 1. Satz wurde umformuliert und ergänzt.</p> <p>§ 39 Abs. 2 keine Änderungen.</p> <p>§ 39 Abs. 3: ergänzt mit "sowie bei Auszahlung des 13. Monatslohns".</p> <p>§ 39 Abs. 4 keine Änderungen.</p>		
---	---	--	--	--

<p><b>§40 Unbezahlter Urlaub</b>  <sup>1</sup> Auf begründetes Gesuch hin kann der Gemeinderat unbezahlten Urlaub gewähren.   <sup>2</sup> Die Personalversicherungsprämien übernimmt bei einem unbezahlten Urlaub der Mitarbeitende. Über Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.</p>	<p><b>§ 40 Einreihung</b>  Die Anstellungsbehörde stuft den Mitarbeitenden <b>zu Beginn des Anstellungsverhältnisses</b> entsprechend gemäss der im Anhang enthaltenen Funktionsstruktur und Funktionsumschreibung ein.</p>	<p>§ 40 neues Reglement entspricht § 23 bisheriges Reglement.   Ergänzt mit "zu Beginn des Anstellungsverhältnisses".</p>		
<p><b>§41 Anspruch</b>  Die Mitarbeitenden haben in angemessenem Rahmen Anspruch auf Aus- und Weiterbildung, soweit diese in direktem Zusammenhang mit dem derzeitigen oder künftigen Auftrag steht.</p>	<p><b>§ 41 Neueinstufung</b>  <sup>1</sup> Übernimmt ein Mitarbeitender eine andere Aufgabe oder Funktion, ist seine Einstufung zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.   <sup>2</sup> Beförderungen in eine höhere <b>Stelleneinreihung</b> setzen die Übernahme einer neuen, anspruchsvolleren Funktion oder von wesentlichen zusätzlichen Aufgaben voraus.</p>	<p>§ 41 neues Reglement entspricht § 26 bisheriges Reglement.   § 41 Abs. 1 unverändert.   § 41 Abs. 2 "Besoldungsstufe" ersetzt durch "Stelleneinreihung".</p>		
<p><b>§42 Aus- und Weiterbildung</b>  <sup>1</sup> Unter Aus- und Weiterbildung sind alle Massnahmen zu verstehen, die die Mitarbeitenden befähigen, den ständig wechselnden Anforderungen in ihrer Funktion zu genügen oder eine neue Funktion oder einen neuen Beruf auszuüben. Die Aus- und Weiterbildung schafft keinen Anspruch auf Beförderung (Reglement über die Aus- und Weiterbildung).   <sup>2</sup> Die Gemeinde fördert die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden.</p>	<p><b>§ 42 Anpassung der Lohnsumme</b>  <sup>1</sup> Der Gemeinderat kann die Löhne generell und/oder individuell und/oder strukturell anpassen.   <sup>2</sup> Der Gemeinderat beantragt im Rahmen des <b>Budgets</b> der Gemeinde die für die <b>Gehälter</b> notwendigen Mittel. Unter anderem sind nachstehende Kriterien dabei massgebend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung der Lebenshaltungskosten gemäss Landesindex</li> </ul>	<p>§ 42 neues Reglement entspricht § 24 bisherigen Reglement.   Titel: Anpassung der Lohnsumme anstelle von Besoldung   § 42 Abs. 1 neu   § 42 Abs. 2 war vorher § 24 Abs. 1  Geändert wurde das Wort "Budget" anstelle von "Voranschlags" und das Wort</p>		

<p>Diese können dazu angehalten oder verpflichtet werden.</p> <p><sup>3</sup> Der Personalaustausch mit Gemeindeverwaltungen anderer schweizerischer Sprachregionen zur Weiterbildung ist möglich.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allgemeine wirtschaftliche Situation</li> <li>• Finanzielle Situation der Einwohnergemeinde</li> <li>• Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt</li> </ul> <p><sup>3</sup> Nach Genehmigung des <b>Budgets</b> durch die Einwohnergemeinde beschliesst der Gemeinderat die prozentualen Anteile für die</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• generelle <b>Lohnanpassung</b> für alle Mitarbeitenden (Voll- und Teilzeit)</li> </ul> <p>und für die</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• individuelle leistungsbezogene <b>Lohnanpassung</b> sowie</li> <li>• <b>strukturelle Lohnanpassung</b>.</li> </ul> <p>Bei der generellen <b>Lohnanpassung</b> ist eine Differenzierung nach der Höhe <b>des Lohnes</b> möglich. Der Gemeinderat hört die <b>Geschäftsleitung</b>, die Leitenden der Verwaltungsabteilungen und eine Vertretung des Personalverbands an, bevor grundsätzliche Entscheide über die <b>Lohnanpassungen</b> gefasst werden.</p> <p><sup>4</sup> Im Rahmen der von der <b>Arbeitgeberin</b> erlassenen Vorgaben sind die Leitenden der Verwaltungsabteilungen für die Festlegung der individuellen Lohnanpassung zuständig.</p>	<p>"Gehälter" anstelle von "Besoldung"</p> <p>§ 42 Abs. 3 war vorher § 24 Abs. 2 Geändert wurde das Wort "Budget" anstelle von "Voranschlag" und "Lohnanpassung" anstelle von Besoldungsanpassung. Ergänzt wurde die strukturelle Lohnanpassung.</p> <p>Ergänzt mit Geschäftsleitung.</p> <p>Lohnanpassung anstelle von Besoldungsanpassung.</p> <p>§ 42 Abs. 4 Anstellungsbehörde ersetzt durch Arbeitgeberin. Zweiter Teilsatz "wobei das jährliche Qualifikationsgespräch als Grundlage herangezogen werden muss" wurde gestrichen.</p>		
--	--	--	--	--

<p><b>§43 Bewilligung</b> Für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungskursen während der Arbeitszeit ist die Bewilligung der Leitenden der Verwaltungsabteilungen und/oder das Einverständnis des Gemeinderates einzuholen.</p>	<p><b>§ 43 Leistungsprämie</b> Der Gemeinderat ist ermächtigt, ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen <b>Leistungsprämie</b> anzuerkennen.</p>	<p>§ 43 neues Reglement entspricht § 25 bisheriges Reglement.  Titel geändert Leistungsprämie anstelle von Besondere Leistungen.  Leistungsprämie anstelle von Anerkennungsprämie.</p>		
<p><b>§44 Kostenübernahme / Rückerstattungen</b> <sup>1</sup> Die Gemeinde übernimmt die Kosten der bewilligten und/oder angeordneten Aus- und Weiterbildung. Der tatsächliche Besuch der Veranstaltung ist von den Mitarbeitenden nachzuweisen.  <sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten zur Rückerstattung von geleisteten Beiträgen an die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden, im Rahmen eines separaten Reglements.</p>	<p><b>§ 44 Familienzulagen</b> <sup>1</sup> <b>Der Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen richtet sich nach anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen.</b>  <sup>2</sup> <b>Solange der Mitarbeitende einen gesetzlichen Anspruch auf Kinder- oder Familienzulagen bei der Gemeinde Obersiggenthal hat, erhält er von der Gemeinde einen Zuschlag von CHF 30.00/Monat pro Kinder-/Ausbildungszulage.</b></p>	<p>§ 44 neues Reglement entspricht § 28 bisheriges Reglement.  § 44 Abs. 1 und 2 wurden neu formuliert.</p>	<p>Die Mitte: § 44 Abs. 2 soll gestrichen werden.</p>	<p>Begründung GR: die Gemeinde OS ist ein familienfreundlicher Arbeitgeber, daher möchte er die zusätzlichen Kosten weiterhin bezahlen.  Wenn dies gestrichen wird, dann gilt dies nur für Kinder die erst ab dem 1. Januar 2023 geboren werden oder der Mitarbeiter erst im Januar 2023 eintritt. Es müsste dies noch bei den Übergangsbestimmungen vermerkt werden.</p>
<p><b>§45 Mitwirkung / Vertrauensperson</b> <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben das Recht auf regelmässige Informationen über das Betriebsgeschehen. Vor einer Beschlussfassung des Gemeinderates zu Personal-, Besoldungs- und Arbeitsplatzfragen haben sie das Recht sich zu äussern und Vorschläge zu unterbreiten (Anhörungsrecht).</p>	<p><b>§ 45 Teilnahme an Sitzungen und Veranstaltungen</b> <sup>1</sup> Mitarbeitende, die von Amtes wegen an einer Sitzung oder Veranstaltung teilnehmen, können die dafür aufgewendete Zeit als normale Arbeitszeit verrechnen.</p>	<p>§ 45 neues Reglement entspricht § 29 bisheriges Reglement.  Titel: Teilnahme an Sitzungen und Veranstaltungen anstelle von Sitzungen.  § 29 Abs. 1 zweiter Teilsatz "sofern die Sitzung</p>		

<p><sup>2</sup> In grundsätzlichen Fragen des Anstellungsverhältnisses hat der Personalverband oder eine Delegation der betroffenen Mitarbeitenden ein Recht auf Mitsprache.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeitenden können zur Vertretung ihrer Interessen, die sich aus den Grundsätzen der Personalpolitik ergeben, auf eigene Kosten eine Vertrauensperson beziehen.</p>		<p>während des ordentlichen Arbeitszeitrahmens stattfindet (Reglement über die Ausrichtung von Entschädigungen) wurde gestrichen.</p> <p>§ 29 Abs. 2 wurde ganz gestrichen.</p>		
<p><b>VI. Persönlichkeits- und Rechtsschutz</b></p>				
<p><b>§46</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden.</p> <p><sup>2</sup> Werden Mitarbeitende im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Aufgaben auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich die Beschreitung des Rechtsweges zur Wahrung ihrer Rechte als notwendig und angemessen, so gewährt die Gemeinde zumindest für das erstinstanzliche Verfahren Rechtsschutz. Ausgenommen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• geringfügige Übertretungen;</li> <li>• Verfahren, in denen die Gemeinde Gegenpartei ist.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat kann die Kostenübernahme im Einzelfall ablehnen oder eine Kostenrückerstattung verfügen, wenn die Mitarbeitenden eine schwerwiegende Amtspflichtverletzung begangen haben oder wenn sie vorsätzlich oder grobfahrlässig gehandelt haben.</p>	<p><b>§ 46 Spesenentschädigung</b> Die Spesenentschädigung ist einem separaten Reglement geregelt (Reglement über die Ausrichtung von Entschädigungen).</p>	<p>§ 46 neuer Paragraph.</p>		

<b>VII. Übergangs- und Schlussbestimmungen</b>				
<b>§47</b> Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements am 1. Januar 2011 werden alle vorgängigen Anstellungsreglemente sowie alle sonstigen mit dem vorliegenden Reglement im Widerspruch stehenden Verordnungen und Beschlüsse aufgehoben.	<b>§ 47 Überstundenentschädigung</b> Die Überstundenentschädigung ist im Anhang 3 des Personalreglements sowie im Arbeitszeitreglement geregelt.	§ 47 neuer Paragraph.		
	<b>§ 48 Überstundenarbeit</b> <sup>1</sup> Leisten Mitarbeitende mehr als ihre Sollzeit und ist die Mehrarbeit durch ihren Vorgesetzten angeordnet, können sie die Mehrzeit (Überstunden) mit Freizeit von gleicher Dauer kompensieren. Die Kompensation hat innerhalb des Kalenderjahres zu erfolgen.  <sup>2</sup> Ist der Ausgleich aus betrieblichen Gründen innerhalb Jahresfrist nicht möglich, so werden die Überstunden am Jahresende zum üblichen Lohn ohne Zuschlag ausbezahlt.  <sup>3</sup> Mitarbeitende der Lohnstufen 7, 8 und 9 haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Kompensation und Auszahlung von Überstunden. Sie können maximal 80 Mehrstunden (bei einem 100%-Pensum, sonst anteilmässig) auf das folgende Kalenderjahr übertragen. Ist ihr Mehrstundensaldo am Ende des Kalenderjahres höher, verfällt er ohne Entschädigung. Wenn der	§ 48 neues Reglement entspricht § 31 bisheriges Reglement.  § 48 Abs. 1 wurde umgeschrieben.  § 48 Abs. 2: zweiter Teilsatz umgeschrieben.  § 48 Abs. 3 neue Regelung	MA: § 48 Abs. 3: die Überstunden sollen nicht nach Lohnstufen angeschaut werden, sondern unterschieden werden nach Kader 1 und Kader 2.  PV: § 48 Abs. 1: ergänzen mit ausgenommen Piketteinsätze, Winterdienst usw. Wenn diese im November und Dezember anfallen, können diese bis Ende Jahr nicht kompensiert werden.	Begründung GR: soll nach Lohnstufen beibehalten werden.  Begründung GR: Stichtag ist der 1. Januar und dann ist es ein Jahr, wo diese kompensiert werden können. Somit braucht es die Ergänzung nicht.

	<p>Mehrstundensaldo am Jahresende mehr als 130 Stunden (bei einem 100%-Pensum, sonst anteilmässig) beträgt, werden die darüber liegenden Mehrstunden zum üblichen Lohn ohne Zuschlag ausbezahlt.</p>			
	<p><b>§ 49 Treueprämie / Dienstjubiläum</b></p> <p><sup>1</sup> Den Mitarbeitenden werden folgende Treueprämien ausgerichtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) nach Vollendung von 5 ununterbrochenen Dienstjahren CHF 2'500.00;</li> <li>b) nach Vollendung von 10 ununterbrochenen Dienstjahren CHF 3'000.00;</li> <li>c) nach Vollendung von 15 ununterbrochenen Dienstjahren CHF 4'000.00;</li> <li>d) nach Vollendung von 20 und je 5 weiteren ununterbrochenen Dienstjahren <b>einen vollen Monatslohn.</b></li> </ul> <p>Lehrjahre und unbezahlte Urlaube werden nicht an die Dienstjahre angerechnet.</p> <p><sup>2</sup> Teilzeitangestellte erhalten eine anteilmässige Prämie ausgerichtet.</p> <p><sup>3</sup> <b>Die Mitarbeitenden können auf Wunsch und soweit es die dienstlichen Verhältnisse gestatten die Treueprämie teilweise als bezahlten Urlaub beziehen (max. 10 Arbeitstage). Als Bemessungsgrundlage gilt der Bruttomonatslohn</b></p>	<p>§ 49 neues Reglement entspricht § 30 bisheriges Reglement.</p> <p>§ 49 Abs. 1 lit. D anstelle von einer vollen Monatsbeholdung heisst es neu von einem vollen Monatslohn.</p> <p>§ 49 Abs. 2 keine Änderungen.</p> <p>§ 49 Abs. 3 neu formuliert und präzisiert.</p>	<p>MA: § 49 Abs. 1 lit. D ergänzen mit (1/13 Jahreslohn)</p>	<p>Begründung GR: Antrag Mitarbeiter soll übernommen werden.</p>

	<p>(1/13 Jahreslohn) bei Vollendung des betreffenden Dienstjahres (1 Bruttomonatslohn = 21 Tagessätze).</p> <p><sup>4</sup> Stehen Mitarbeitende im Zeitpunkt der Vollendung des massgebenden Dienstjahres im gekündigten Verhältnis, so entfällt der Anspruch auf die Treueprämie.</p>	§ 49 Abs. 4 umformuliert.		
	<p><b>§ 50 Sitzungsgelder, Gebühren und andere Entschädigungen</b>  Alle eingehenden Gebühren, Abgaben und anderen Abgeltungen im Zusammenhang mit den Arbeitsleistungen der Mitarbeitenden fallen der Arbeitgeberin zu. Insbesondere stehen Sitzungsgelder oder andere Entschädigungen irgendwelcher Art der Arbeitgeberin zu, wenn der Mitarbeitende von Amtes wegen oder während der Arbeitszeit an einer Sitzung oder Veranstaltung teilgenommen hat.</p>	Neuer Paragraph		
	<p><b>VII. Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall und im Todesfall</b></p>	Neuer Titel		
	<p><b>§ 51 Lohnzahlung bei Krankheit</b>  <sup>1</sup> Die Arbeitgeberin hat für die Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Sie übernimmt die vollen Versicherungsprämien. Die Taggeldzahlungen der Versicherung fallen der Arbeitgeberin zu.</p> <p><sup>2</sup> Werden Mitarbeitende ohne Verschulden durch Krankheit</p>	<p>§ 51 neues Reglement entspricht § 33 bisheriges Reglement.  Wird aber unterschieden zwischen Krankheit und Unfall.</p> <p>§51 Abs. 1 neu</p>		

	<p>vorübergehend arbeitsunfähig, so haben sie Anspruch auf:</p> <p>a) 100 % des Lohns für den 1. bis 6. Monat</p> <p>b) 80 % des Lohns nach Ablauf der Wartefrist der Versicherung auf die Taggelder der Krankentaggeldversicherung.</p> <p><sup>3</sup> Erhalten die Mitarbeitenden noch Leistungen von anderen Versicherungen, so kürzt <b>die Arbeitgeberin</b> ihre Leistungen soweit, als eine Überentschädigung besteht.</p> <p><b><sup>4</sup> Tritt während der Lohnfortzahlung die Leistung einer Taggeldversicherung ein, ist die Lohnfortzahlung auf 100% des Nettolohns, der vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ausbezahlt wurde, beschränkt (Nettolohnausgleich).</b></p>	<p>§ 51 Abs. 2 entspricht dem § 33 Abs. 1 bisheriges Reglement.</p> <p>Abgeändert wurde der Satz unter b) Die Krankentaggelder treten an Stelle des Lohnes.</p> <p>§ 51 Abs. 3 Die Arbeitgeber anstelle von der Gemeinderat.</p> <p>§ 51 Abs. 4 ist neu.</p>		
	<p><b>§ 52 Lohnzahlung bei Unfall</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind im Rahmen des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. An den Prämien der Nichtberufsunfallversicherung haben sich die Mitarbeitenden hälftig zu beteiligen.</p> <p><sup>2</sup> In Ergänzung zum UVG besteht für alle Mitarbeitenden eine Zusatzversicherung für folgende Leistungen:</p> <p>a) Zahlung von Taggeldern, wenn ein Unfall auf</p>	<p>§ 52 neues Reglement entspricht § 33 und § 35 bisheriges Reglement.</p> <p>Wird aber unterschieden zwischen Krankheit und Unfall.</p> <p>§ 52 Abs. 1 entspricht § 35 Abs. 1</p> <p>§ 52 Abs. 2 entspricht § 35 Abs. 2 wurde ergänzt mit den letzten zwei Sätzen.</p>		

	<p>Grobfahrlässigkeit, aussergewöhnliche Gefahren oder auf ein Wagnis zurückzuführen ist.</p> <p>b) Zusätzliche Kapitaleistungen im Todes- oder Invaliditätsfall im Überschusslohnbereich.</p> <p>Die Leistungen richten sich nach der Police der Zusatzversicherung. Die Arbeitgeberin bezahlt die Prämien.</p> <p><sup>3</sup> Werden Mitarbeitende ohne Verschulden durch Unfall vorübergehend arbeitsunfähig, so haben sie Anspruch auf:</p> <p>a) 100 % des Lohns für den 1. bis 6. Monat</p> <p>b) 80 % des Lohns und nach Ablauf der Wartefrist der Versicherung auf die Taggelder der Unfallversicherung.</p> <p><sup>4</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit wegen verschuldetem Unfall (vgl. Abs. 2 lit. a oben) werden die Taggelder resp. Kapitaleistungen der Unfallzusatzversicherung bezahlt. Sie treten an die Stelle von Lohn.</p> <p><sup>5</sup> Tritt während der Lohnfortzahlung die Leistung einer Taggeldversicherung ein, ist die Lohnfortzahlung auf 100% des Nettolohns, der vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ausbezahlt wurde, beschränkt (Nettolohnausgleich).</p>	<p>§ 52 Abs. 3 entspricht § 33 Abs. 1 bisheriges Reglement.</p> <p>§ 52 Abs. 4 ist neu.</p> <p>§ 52 Abst. 5 ist neu.</p>		
	<p><b>§ 53 Lohnzahlung bei Todesfall</b></p> <p><sup>1</sup> Beim Tod eines Mitarbeitenden während des Anstellungsverhältnisses richtet die Arbeitgeberin an</p>	<p>§ 53 neues Reglement entspricht § 36 bisheriges Reglement.</p>	<p>MA: § 53 Abs. 2 noch ergänzen nicht nur Ehepartner oder eingetragene Partner sondern</p>	<p>Begründung GR: es soll der Konkubinatspartner ergänzt werden.</p>

	<p>Hinterbliebene, welche der verstorbene Mitarbeitende regelmässig unterstützte, <b>den Nettolohn bis zum Ende des dritten Monats, der dem Sterbemonat folgt, weiter aus.</b></p> <p><sup>2</sup> Anspruch auf Lohnfortzahlung haben in erster Linie der überlebende Ehepartner oder der eingetragene Partner. In zweiter Linie richtet sich die Anspruchsbeziehung der übrigen regelmässig unterstützten Hinterbliebenen (Kinder und Pflegekinder, etc.) nach den entsprechenden Bestimmungen der Personalvorsorgeeinrichtung.</p> <p><sup>3</sup> Beim Ableben eines Mitarbeitenden ohne Unterstützungspflicht <b>endet</b> der Lohnanspruch <b>am Ende des Sterbemonats.</b></p> <p><sup>4</sup> Im Ermessensfall entscheidet der Gemeinderat über die Auszahlung.</p>	<p>§ 53 Abs. 1 wurde umformuliert.</p> <p>§ 53 Abs. 2 dort wurde gegenüber dem § 36 Abs. 2 den letzten Teilsatz gelöscht "bei welcher der verstorbene Mitarbeitende vor seinem Ableben versichert war".</p> <p>§ 53 Abs. 3 Ledigen wurde gestrichen. Am Ende des Sterbemonats anstelle von am Ende des angebrochenen Monats auf.</p> <p>§ 53 Abs. 4 keine Änderung.</p>	<p>auch "Konkubinatspartner gemäss den Bestimmungen der Personalvorsorgeeinrichtung".</p>	
	<p><b>VIII. Lohnzahlung bei Schwangerschaft, Mutterschaft und Vaterschaft</b></p>	<p>Neuer Titel</p>		
	<p><b>§ 54 Lohnzahlung bei Mutterschaft</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeiterinnen, die vor der Niederkunft während mindestens 6 Monaten ununterbrochen im Dienst der Gemeinde standen, haben <b>bei Niederkunft Anspruch</b> auf bezahlten Urlaub von 16 Wochen <b>und erhalten 100% ihres Lohnes, sofern ein Anspruch auf</b></p>	<p>§ 54 neues Reglement entspricht § 34 bisheriges Reglement.</p> <p>§ 54 Titel geändert.</p> <p>§ 54 Abs. 1 wurde präzisiert.</p>		

	<p>Mutterschaftsentschädigung nach Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (EOG) besteht. Dieser Lohnanspruch besteht auch, wenn das Arbeitsverhältnis auf Ende des Mutterschaftsurlaubes aufgelöst wird.</p> <p>Die Mutterschaftsentschädigung nach Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (EOG) fällt an die Arbeitgeberin.</p> <p><sup>2</sup> Mitarbeitende mit kürzerer Dauer des Anstellungsverhältnisses erhalten die der Arbeitgeberin ausgerichteten Leistungen für Mutterschaft gemäss Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (EOG).</p> <p><sup>3</sup> Mitarbeitenden Müttern in ungekündigtem Anstellungsverhältnis kann auf Gesuch eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes durch unbezahlten Urlaub auf max. 6 Monate bewilligt werden.</p>	<p>§ 54 Abs. 2 neu</p> <p>§ 54 Abs. 3 neu</p>		
	<p><b>§ 55 Lohnzahlung bei Vaterschaftsurlaub</b></p> <p>Mitarbeitenden Vätern wird während des Vaterschaftsurlaubes der bisherige Lohn während 2 Wochen bezahlt, sofern sie seit mindestens einem Jahr bei der Arbeitgeberin angestellt sind. Die Entschädigung nach EOG fällt an die Arbeitgeberin.</p> <p>Sofern der Mitarbeitende noch kein Jahr bei der Gemeinde angestellt ist, erhält er während dem</p>	<p>§ 55 neuer Paragraph infolge neuem Gesetz.</p>		

	Vaterschaftsurlaub die Vaterschaftsentschädigung gemäss EOG.			
	<p><b>§ 56 Entschädigung für Eltern, die ein gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen</b></p> <p>Eltern, welche die Arbeit zur Betreuung ihres schwer erkrankten oder verunfallten Kindes unterbrechen müssen, haben Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von bis zu 14 Wochen. Für die Anspruchsvoraussetzungen, Bedingungen und die Entschädigung für den Lohnausfall gelten die Bestimmungen des EOG und von Art. 329g OR.</p>	§ 56 neuer Paragraph infolge neuem Gesetz.		
	<p><b>IX. Lohnzahlung während Militär-, und anderen Dienstleistungen und Feuerwehreinsätzen</b></p>	Neuer Titel		
	<p><b>§ 57 Obligatorische Militär- und andere Dienstleistungen</b></p> <p><sup>1</sup> Während Militär-, Zivilschutz- und zivilem Ersatzdienst, zu dessen Leistung der Mitarbeitende gesetzlich verpflichtet ist, wird während längstens vier Monaten folgender Lohn ausgerichtet:</p> <p>a) für die Rekrutenschule</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mitarbeitende ohne Unterstützungspflichten 50%</li> <li>- Mitarbeitende mit Unterstützungspflichten 100%</li> </ul> <p>b) für übrigen obligatorischen Militär-, Zivilschutz und zivilem Ersatzdienst 100%</p> <p>c) für Beförderungsdienst 80%</p>	<p>§ 57 neues Reglement entspricht § 32 bisheriges Reglement.</p> <p>Titel wurde geändert.</p> <p>§ 57 Abs. 1 wurde umgeschrieben und präzisiert.</p> <p>d) für freiwilligen Militärdienst nach Absprache mit dem Gemeinderat wurde gelöscht.</p>		

	<p>Für Dienstleistungen, welche länger als vier Monate dauern innerhalb eines Jahres, tritt ab dem 5. Monat die Entschädigung nach EOG an die Stelle des Lohnes.</p> <p><sup>2</sup> Wird das Anstellungsverhältnis vor Ablauf von drei Jahren nach Beendigung eines Beförderungsdienstes aufgelöst, so ist der während des Militärdienstes bezogene Lohn, abzüglich der EO-Entschädigung, anteilmässig zurückzuerstatten.</p> <p><sup>3</sup> Die Erwerbsausfallentschädigung fällt bis zur Höhe der Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 an die Arbeitgeberin.</p> <p><sup>4</sup> Mitarbeitende im militärischen Strafvollzug erhalten keinen Lohn.</p>	<p>§ 57 Abs. 2 neu formuliert und präzisiert.</p> <p>§ 57 Abs. 3 Arbeitgeber anstelle von Gemeinde.</p> <p>§ 57 Abs. 4 Lohn anstelle von Besoldung. Vom Arbeitgeber wurde gestrichen.</p>		
	<p><b>§ 58 Freiwillige Dienstleistungen</b> Für freiwillige Dienstleistungen und ausserschulische Jugendarbeit nach Art. 329e OR gewährt der Gemeinderat auf begründetes Gesuch hin unbezahlten Urlaub. Allfällige Leistungen gemäss EOG fallen an die Mitarbeitenden.</p>	<p>§ 58 neues Reglement entspricht § 32 Abs. 4 bisheriges Reglement.</p> <p>Wurde umformuliert.</p>	<p>Die Mitte: § 58: keine zeitliche Beschränkung, z. B. alle 5 Jahre.</p>	<p>Begründung GR: es ist unbezahlter Urlaub und ist im OR geregelt, dass wir es geben müssen.</p>
	<p><b>§ 59 Feuerwehreinsätze</b> Erfolgen Feuerwehreinsätze während der Arbeitszeit, zahlt die Arbeitgeberin den Lohn und der Sold darf behalten werden.</p>	<p>§ 58 neues Reglement entspricht § 32 Abs. 6 bisheriges Reglement.</p> <p>Wurde umformuliert.</p>		
	<p><b>X. Leistungen bei Pensionierung</b></p>	<p>Neuer Titel</p>		

	<p><b>§ 60 Renten bei ordentlicher Pensionierung</b>  Die Rentenleistungen bei ordentlicher Pensionierung richten sich nach den Bestimmungen über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV), die berufliche Vorsorge (BVG) und der Vorsorgeeinrichtung (Pensionskassenreglement, Vorsorgeplan).</p>	<p>§ 60 neues Reglement entspricht § 8 Abs. 1 bisheriges Reglement.</p> <p>Titel geändert und umformuliert.</p>		
	<p><b>§ 61 Renten bei vorzeitiger Pensionierung auf Wunsch des Mitarbeitenden</b>  Lässt sich ein Mitarbeitender auf seinen Wunsch vorzeitig pensionieren, erhält er die Renten oder die Austrittsleistung gemäss Reglement der Pensionskasse der Arbeitgeberin.</p>	<p>§ 61 neues Reglement entspricht § 8 Abs. 3 bisheriges Reglement.</p> <p>Titel geändert und umformuliert.</p>		
	<p><b>§ 62 Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung durch gegenseitige Übereinkunft</b>  <sup>1</sup> Der Gemeinderat kann Mitarbeitenden, welche in gegenseitiger Übereinkunft frühestens 5 Jahre vor Erreichen ihres ordentlichen Pensionsalters in den Ruhestand treten, eine Überbrückungsrente ausrichten, sofern dies aus sozialen Gründen angezeigt ist.</p> <p><sup>2</sup> Die Überbrückungsrente beträgt maximal den Betrag einer einfachen AHV-Altersrente und wird in monatlichen Teilbeträgen ausgerichtet. Bei Teilzeitbeschäftigten wird die Überbrückungsrente entsprechend des</p>	<p>§ 62 neues Reglement entspricht § 8 Abs. 5 - 9 bisheriges Reglement.</p> <p>Titel geändert.  § 62 Abs. 1 umformuliert.</p> <p>§ 62 Abs. 2 wurde umformuliert (entspricht dem 8 Abs. 5-7 bisheriges Reglement).</p>		

	<p>Beschäftigungsgrades im Durchschnitt der letzten 5 Jahre festgelegt.</p> <p><sup>3</sup> Die bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Alters fälligen AHV-Beiträge sind durch den ehemaligen Mitarbeitenden selbst zu entrichten.</p> <p><sup>4</sup> Der Mitarbeitende kann eine Pensionskassenrente für vorzeitigen Austritt gemäss Reglement der Pensionskasse erhalten.</p> <p><sup>5</sup> Der ehemalige Mitarbeitende hat dem Gemeinderat jährlich mittels Bestätigung der Steuerbehörden die Höhe seiner Erwerbseinkünfte auszuweisen. Der Gemeinderat ist berechtigt, die Übergangsrente zu reduzieren, wenn der ehemalige Mitarbeitende ein Erwerbseinkommen von mehr als 12'000 Franken netto pro Kalenderjahr erzielt oder Leistungen der Arbeitslosenkasse von mehr als 12'000 Franken im Kalenderjahr erhält. Die Kürzung erfolgt im Verhältnis zur Übergangsrente.</p>	<p>§ 62 Abs. 3 entspricht dem § 8 Abs. 8 des bisherigen Reglements und wurde nur umformuliert.</p> <p>§ 62 Abs. 4 neu</p> <p>§ 62 Abs. 5 entspricht § 8 Abs. 9 bisheriges Reglement. Er wurde umformuliert.</p>		
	<p><b>XI. Ferien, Feiertage, Urlaub</b></p>	<p>Neuer Titel</p>		
	<p><b>§ 63 Ferien</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf folgende Ferien <b>pro Kalenderjahr</b>:</p> <p>a) bis und mit 20. Altersjahr 25 Arbeitstage</p> <p>b) 21. bis zum 39. Altersjahr 24 Arbeitstage</p>	<p>§ 63 neues Reglement entspricht § 37 bisheriges Reglement.</p> <p>§ 63 Abs. 1 pro Kalenderjahr anstelle von "jährliche Ferien".</p>		

	<p>c) 40. bis zum 49. Altersjahr 26 Arbeitstage</p> <p>d) 50. bis zum 59. Altersjahr 28 Arbeitstage</p> <p>e) ab 60. Altersjahr 30 Arbeitstage</p> <p><sup>2</sup> In die Ferien fallende Feiertage werden nicht an die bezogenen Ferien angerechnet.</p> <p><sup>3</sup> Wird das Anstellungsverhältnis während des Kalenderjahres begründet oder aufgelöst, so bemisst sich der Ferienanspruch nach der Dauer der Anstellung in diesem Jahr (<b>pro-rata-Anspruch</b>). Bei unbezahlttem Urlaub von zusammen mehr als 30 Kalendertagen werden die Ferien im Verhältnis zur Anwesenheit gekürzt.</p> <p><sup>4</sup> Die Ferien sollen im Laufe des Kalenderjahres in Abschnitten von in der Regel mindestens einer Woche bezogen werden. <b>Mindestens einmal pro Kalenderjahr müssen zwei Wochen Ferien am Stück bezogen werden.</b> Dabei ist auf die dienstlichen bzw. betrieblichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen.</p> <p><sup>5</sup> <b>Die Ferien sind grundsätzlich im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen. Ausnahmsweise kann ein Ferienanspruch von maximal 5 Tagen auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden. In begründeten Ausnahmefällen kann der zuständige Vorgesetzte eine</b></p>	<p>b) Neu 21. bis zum 39. Altersjahr 24 Arbeitstage.</p> <p>Bisher war es</p> <p>b) 21. bis zum 29. Altersjahr 23 Arbeitstage</p> <p>c) 30. bis zum 39. Altersjahr 24 Arbeitstage.</p> <p>§ 63 Abs. 2 nicht geändert.</p> <p>§ 63 Abs. 3 ergänzt mit (pro-rata-Anspruch).</p> <p>§ 63 Abs. 4 ergänzt mit dem Satz (rot markiert).</p> <p>§ 63 Abs. 5 neu formuliert.</p>		
--	---	--	--	--

	<p>Übertragung eines längeren Ferienguthabens bewilligen.</p> <p><sup>6</sup>Die Ferien dürfen während der Dauer des Anstellungsverhältnisses in der Regel nicht durch Geldleistungen abgegolten werden.</p> <p><sup>7</sup>Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit, Unfall, Militär- und anderen obligatorischen Diensten, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub von insgesamt mehr als einem Monat Dauer im Kalenderjahr werden die Ferien für jeden weiteren vollen Abwesenheitsmonat um 1/12 gekürzt. Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Schwangerschaft werden die Ferien erst ab dem dritten Abwesenheitsmonat gekürzt. Keine Ferienkürzung erfolgt bei Abwesenheit wegen Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Betreuungsurlaub. In jedem Fall werden aber Ferien von einer Woche pro Kalenderjahr gewährt.</p>	<p>§ 63 Abs. 6 entspricht dem § 37 Abs. 5 zweiter Satz des bisherigen Reglements.</p> <p>§ 63 Abs. 7 entspricht dem § 37 Abs. 6 wurde aber umformuliert und präzisiert.</p>		
	<p><b>§ 64 Feiertage</b> Die bezahlten Feiertage werden durch den Gemeinderat bestimmt.</p>	<p>§ 64 neues Reglement entspricht § 38 bisheriges Reglement</p> <p>Nichts geändert.</p>	<p>PV: Welche Feiertage bezahlt werden wird durch den Gemeinderat bestimmt.</p>	<p>Begründung GR: Der Gemeinderat bestimmt die bezahlten Feiertage.</p>
	<p><b>§ 65 Bezahlte Abwesenheiten</b> <sup>1</sup>Der Mitarbeitende darf ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Lohnkürzung wie folgt freinehmen: a) Eigene Hochzeit 3 Tage</p>	<p>§ 65 neues Reglement entspricht § 39 bisheriges Reglement.</p> <p>Titel geändert.</p>	<p>PV: § 65 Abs. 1 lit. c: Geburt könne auch länger als 1 Tag gehen, daher 2 Tage.</p>	<p>Begründung GR: c) Geburt eigenes Kind bleibt bei 1 Tag.</p>

	<p>b) Hochzeit in der eigenen Familie (<b>gerade Linie und Geschwister</b>) 1 Tag</p> <p>c) Geburt eigener Kinder 1 Tag</p> <p>d) Pflege bei Krankheit und Unfall eigener Kinder pro Ereignis 3 Tage</p> <p>e) Tod des Ehegatten, des Partners, eines Kindes oder der Eltern 3 Tage</p> <p>f) Tod eines weiteren Familienangehörigen (<b>Geschwister, Schwager, Schwägerin, Schwiegereltern, Grosseltern</b>) 1 Tag</p> <p>g) Tode von Bekannten (<b>Tante, Onkel usw.</b>) Teilnahme an der Bestattung, <b>aber max. 2 Stunden</b></p> <p>h) Militärische Rekrutierung gemäss Aufgebot</p> <p>i) Militärische Entlassung 1 Tag</p> <p>j) Umzug des eigenen Haushaltes 1 Tag</p> <p><sup>2</sup>Weitere bezahlte Abwesenheiten werden im Arbeitszeitreglement geregelt.</p>	<p>§ 65 Abs. 1 umformuliert und präzisiert.</p> <p>§ 65 Abs. 2 keine Änderung.</p>		
	<p><b>§ 66 Unbezahlter Urlaub</b></p> <p><sup>1</sup><b>Den Mitarbeitenden kann unbezahlter Urlaub von bis zu maximal 6 Monaten gewährt werden, wenn die betrieblichen Bedürfnisse es zulassen.</b></p> <p><sup>2</sup><b>Die noch vorhandenen Ferientage bis zum unbezahlten Urlaub müssen zuerst bezogen werden</b></p>	<p>§ 66 neues Reglement entspricht § 40 bisheriges Reglement.</p> <p>§ 66 Abs. 1 neu formuliert und präzisiert.</p> <p>§ 66 Abs. 2 neu</p>		

	<p>und werden an den unbezahlten Urlaub angerechnet.</p> <p><sup>3</sup> Während der Dauer des unbezahlten Urlaubs ruht der Anspruch auf Ferien und Feiertage.</p> <p><sup>4</sup> Der Mitarbeitende hat während des unbezahlten Urlaubs selbst für seine Sozial-, Personal-, Krankentaggeld- und Unfallversicherungsprämien aufzukommen. Über allfällige Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.</p>	<p>§ 66 Abs. 3 neu</p> <p>§ 66 Abs. 4 entspricht § 40 abs. 2 bisheriges Reglement. Wurde aber umformuliert und präzisiert.</p>		
	<b>XII. Übergangs- und Schlussbestimmungen</b>			
	<p><b>§ 67 Aufhebung bisherigen Rechts</b> Dieses Reglement ersetzt das Personalreglement vom 1. Januar 2011.</p>	§ 67 neues Reglement entspricht § 47 bisheriges Reglement.		
	<p><b>§ 68 Besitzstand</b> Soweit das Reglement über die Anstellungsbedingungen des Gemeindepersonals vom 1. Januar 2011 für die Mitarbeitenden bessere Bestimmungen enthält, gelten diese Bestimmungen weiterhin während einer Übergangsfrist bis Ende 2023.</p>	§ 68 neu		
	<p><b>§ 69 Inkraftsetzung</b> Dieses Reglement tritt per 1. Januar 2023 in Kraft.</p>	§ 69 neues Reglement entspricht § 47 bisheriges Reglement.		

## Stelleneinreihung

- Die beiden Kaderpositionen Stellenleiter Jugendnetz und Leiter Einwohnerdienste sollen wie die alle anderen Kadermitglieder in die Stufe 8 eingestuft werden
- Die Einträge Schulsozialarbeiter/in / Jugendarbeiter/in in den Stufen 5 und 6 sollen begründet werden z.B. mit dem Ausbildungsgrad
- Leiter-Stv. Jugend- und Schulsozialarbeit und Leiterin-Stv. Soziales sollen in die Lohnstufe 7 wie alle anderen Stv. eingeteilt werden
- Die Bezeichnung Jugend- und Schulsozialarbeit soll zu Jugendnetz geändert