



GEMEINDE SCHNEISINGEN

Personalreglement

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen	5
A. Personalpolitik	5
B. Geltungsbereich	5
§ 1 Personenbezeichnungen	5
§ 2 Allgemeines	5
§ 3 Behörden im Nebenamt	5
§ 4 Geltung des kantonalen Rechts	5
§ 5 Besondere Arbeitsverhältnisse	6
C. Begriffe	6
§ 6 Angestellte	6
§ 7 Anstellungsinstanz	6
II. Arbeitsverhältnis	6
D. Grundsätzliches	6
§ 8 Rechtsnatur	6
E. Begründung	6
§ 9 Schaffung neuer Stellen	6
§ 10 Stellenausschreibung	6
§ 11 Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7
F. Dauer	7
§ 12 Im Allgemeinen	7
§ 13 Probezeit	7
G. Änderung	7
§ 14 Auftrag	7
§ 15 Zusätzliche Aufgaben	8
§ 16 Änderung der Tätigkeit	8
§ 17 Zuweisung anderer Arbeit während der Kündigungsfrist	8
§ 18 Vorsorgliche Massnahmen	8
H. Beendigung	9
§ 19 Beendigungsgründe	9
§ 20 Kündigung	9

§ 21 Kündigungsschutz	9
§ 22 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	9
§ 23 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	10
§ 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	10
§ 25 Entlassung infolge Pensionierung	10
§ 26 Entlassung infolge Invalidität	10
§ 27 Vorzeitige Pensionierung	10
§ 28 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Pensionierung, Tod	10
III. Rechte und Pflichten der Angestellten	11
I. Rechte	11
§ 29 Schutz der Persönlichkeit	11
§ 30 Besoldungen / Entschädigungen	11
§ 31 Entgelte	11
§ 32 Auszahlung des Jahreslohnes	11
§ 33 Leistungsprämie	12
§ 34 Basislohn und Besoldungsskala	12
§ 35 Generelle Lohnanpassungen	12
§ 36 Individuelle Lohnanpassungen	12
§ 37 Einmalzulagen und Anreize	12
§ 38 Lohnberechnungen bei Teilzeitverhältnissen	13
§ 39 Kinderzulagen	13
§ 40 Treueprämien	13
§ 41 Ersatz von Auslagen	14
§ 42 Niederlassungsfreiheit	14
§ 43 Weiterbildung	14
§ 44 Mitarbeiterbeurteilung / Mitarbeitergespräch	14
§ 45 Zeugnis	14
§ 46 Mitsprache	14
K. Pflichten	14
§ 47 Grundsatz	14
§ 48 Annahme von Geschenken	15
§ 49 Verschwiegenheit- und Ausstandspflicht	15

§ 50 Arbeitszeit	15
§ 51 Nebenbeschäftigung	15
§ 52 Öffentliche Ämter	15
§ 53 Vertrauensärztliche Untersuchung	16
L. Ferien, Urlaub	16
§ 54 Arbeitsfreie Tage	16
§ 55 Ferien	16
§ 56 Bezug, Berechnung	16
§ 57 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	16
§ 58 Freiwillige Dienstleistungen	16
§ 59 Urlaub	17
IV. Personalakten und Datenschutz	17
§ 60 Datenschutz	17
V. Personalvorsorge	17
§ 61 Versicherungen	17
§ 62 Lohn bei Militär, Zivildienst, Zivilschutz etc.	17
§ 63 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft	18
§ 64 Pensionskasse	19
VI. Rechtsschutz	19
§ 65 Rechtsmittelbelehrung	19
§ 66 Anhörungsrecht	19
§ 67 Rechtsmittel	19
§ 68 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	19
VII. Schlussbestimmungen	20
§ 69 Vollzug	20
§ 70 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Vorschriften	20
§ 71 Übergangsbestimmungen	20
Anhang I Besoldungsskala	21

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

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Personalpolitik

Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik.

¹Die Gemeinde Schneisingen versteht sich als fortschrittliche Arbeitgeberin.

²Die Mitarbeitenden stellen einen zentralen Erfolgsfaktor für die Gemeinde und ihre Tätigkeit dar.

³Die Mitarbeitenden sollen ihre individuellen Aufgaben motiviert, engagiert und mit Freude erledigen, wobei der Kunde im Mittelpunkt steht.

⁴Die Gemeinde legt Wert auf eine kontinuierliche Aus- und Weiterbildung und fördert die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden.

⁵Engagement und Mitdenken der Mitarbeitenden werden geschätzt und gefördert.

B. Geltungsbereich

§ 1 Personenbezeichnungen

Die in diesem Reglement verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter.

§ 2 Allgemeines

Diesem Reglement untersteht das Personal der Einwohner- und Ortsbürgergemeinde Schneisingen (nachstehend Gemeinde genannt).

§ 3 Behörden im Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären werden vom Gemeinderat festgelegt.

§ 4 Geltung des kantonalen Rechts

Soweit dieses Reglement nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

§5 Besondere Arbeitsverhältnisse

Besondere Arbeitsverhältnisse werden mit privatrechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:

- a) Lehrverhältnisse
- b) stundenweise Beschäftigungen
- c) Aushilfsdienstverhältnisse
- d) befristete Arbeitsverhältnisse
- e) allfällige Angestellte im schulischen Bereich, die nicht vom Kanton angestellt sind

C. Begriffe

§ 6 Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde Schneisingen stehen.

§ 7 Anstellungsinstanz

¹Die Anstellung des Personals erfolgt durch den Gemeinderat.

²Die Anstellungskompetenz kann vom Gemeinderat delegiert werden.

II. Arbeitsverhältnis

D. Grundsätzliches

§ 8 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

E. Begründung

§ 9 Schaffung neuer Stellen

Über die Schaffung neuer Stellen entscheidet der Gemeinderat.

§ 10 Stellenausschreibung

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Der Gemeinderat kann frei werdende Stellen auf dem Weg der Beru-

fung oder durch Beförderung von qualifizierten Arbeitnehmern besetzen.

§ 11 Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹Das Arbeitsverhältnis wird durch die gegenseitige Vertragsunterzeichnung begründet.

²Es kann in begründeten Fällen mit privatrechtlichem Vertrag vereinbart werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohns, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Reglement abweichen.

³Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.

F. Dauer

§ 12 Im Allgemeinen

¹Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

²Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

§ 13 Probezeit

¹Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. Die Probezeit kann in Ausnahmefällen um weitere drei Monate verlängert werden.

²Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

³Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

G. Änderung

§ 14 Auftrag

¹Der individuelle Auftrag an die Angestellten ergibt sich aus den übergeordneten Gesetzgebungen, den kommunalen Reglementen, den Stellen- und Funktionsbeschreibungen sowie aus Verordnungen und Weisungen.

²Die Angestellten sind verpflichtet, sich bei Abwesenheit und in Ausstandsfällen gegenseitig zu vertreten. Bewirkt die Stellvertretung eine ausserordentliche Inanspruchnahme, so kann der Gemeinderat eine Entschädigung ausrichten oder eine Ersatzlö-

sung treffen.

§ 15 Zusätzliche Aufgaben

Die Angestellten können befristet zur Übernahme zusätzlicher Aufgaben verpflichtet werden. Für die Stellvertretung in einer höher eingereichten Tätigkeit, sofern sie in ununterbrochener Folge mindestens vier Monate dauert und nicht in der Funktionsbeschreibung enthalten ist, haben die Mitarbeitenden Anspruch auf eine Zulage. Die Festlegung derselben hat vorgängig zu erfolgen. Für die Übertragung von zusätzlichen Aufgaben ist der Gemeinderat zuständig.

§ 16 Änderung der Tätigkeit

Die Angestellten können unter Wahrung einer viermonatigen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden, oder es können ihnen andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen. Die Angestellten sind vorgängig anzuhören.

§ 17 Zuweisung anderer Arbeit während der Kündigungsfrist

Den Angestellten kann, wenn es der Dienst- oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, unter Beibehaltung des bisherigen Lohns für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.

§ 18 Vorsorgliche Massnahmen

¹Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich von ihrer Tätigkeit eingestellt werden, wenn

- a) genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
- b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,
- c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

²Die Anordnung ist unverzüglich dem Gemeinderat, sofern sie nicht von ihm selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Der Gemeinderat entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohns.

H. Beendigung

§ 19 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen
- d) Auflösung aus wichtigen Gründen
- e) Pensionierung
- f) Invalidität
- g) Tod

§ 20 Kündigung

¹Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt drei Monate.

²Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

§ 21 Kündigungsschutz

¹Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz wie auch durch die Angestellten schriftlich mitgeteilt. Innerhalb der Kündigungsfristen kann der oder die Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolgen hinzuweisen.

²Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

§ 22 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten

¹Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.

²Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch Mitarbeitergespräche belegt werden.

§ 23 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

¹Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

²Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

§ 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Reglements beendet werden.

§ 25 Entlassung infolge Pensionierung

¹Das Arbeitsverhältnis wird mit dem Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters gemäss den reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse aufgelöst.

²Mit einem schriftlichen und besonders begründeten Entscheid des Gemeinderats kann das Arbeitsverhältnis über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus verlängert werden.

§ 26 Entlassung infolge Invalidität

Der Gemeinderat regelt in der Vollziehungsverordnung das Verfahren bei einer Auflösung infolge Invalidität.

§ 27 Vorzeitige Pensionierung

¹Das Personal kann sich, in Anwendung der reglementarischen Bestimmungen der Personalvorsorgeeinrichtungen, vorzeitig pensionieren lassen. Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens ein Jahr im Voraus anzukündigen.

²Der Gemeinderat regelt die Voraussetzungen, die Höhe und die nähere Ausgestaltung der Leistungen in der Personalvorsorge.

§ 28 Leistung bei Beendigung infolge Invalidität, Pensionierung, Tod

¹Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen der Pensionskasse.

²Stirbt ein Angestellter oder eine Angestellte, so ist das zuletzt bezogene Nettogehalt seinem überlebenden Ehepartner oder Lebenspartner vom Sterbetag an gerechnet für drei weitere Mo-

nate auszurichten. Bei begründeten Härtefällen kann der Gemeinderat für weitere drei Monate zusätzliche Leistungen beschliessen.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

I. Rechte

§ 29 Schutz der Persönlichkeit

¹Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

²Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

§ 30 Besoldungen / Entschädigungen

¹Die Arbeitnehmer haben für ihre Leistungen Anspruch auf die im Rahmen dieses Reglements und der Besoldungsskala vorgesehenen Löhne, Zulagen und Spesen.

²Die Besoldungen setzen sich wie folgt zusammen:

- a) Basislohn (Grundlohn + Teuerung = Basislohn)
- b) Leistungsprämie
- c) Kinderzulagen
- d) Treueprämie
- e) Vergütungen für besondere Leistungen

³Der Gemeinderat legt die Sitzungs- und Taggelder, Spesenentschädigungen und Besoldungen für nebenamtliches Personal und Kommissionen jährlich auf dem Budgetweg fest.

⁴Beim nebenamtlichen Personal sind die entsprechenden Ferien- und sonstigen Nebenentschädigungen in den jeweiligen Lohnansätzen enthalten.

§ 31 Entgelte

Die Gebühren für Amtshandlungen und andere Dienstleistungen des Personals fallen der Gemeinde zu. Bei nebenamtlichen Angestellten oder Funktionen kann der Gemeinderat eine andere Regelung treffen.

§ 32 Auszahlung des Jahreslohns

Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich. Der 13. Teil des Jahresgehalts wird mit dem Novemberlohn am 25. November als 13. Monatslohn ausbezahlt.

Bei Ein- oder Austritt im Laufe des Jahrs erfolgt die Auszahlung anteilmässig.

§ 33 Leistungsprämie

¹Die Leistungsprämie (LP) richtet sich nach der Qualifikation. Sie wird wie folgt ausgerichtet:

Qualifikation ungenügend/genügend	keine LP
Qualifikation gut	60 % LP
Qualifikation sehr gut	100 % LP

²Die Leistungsprämie beträgt mindestens 2 % und höchstens 5 % der Basislohnsumme des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin. Der Gemeinderat legt diesen Satz jährlich fest.

³Die Auszahlung erfolgt im Dezember für das laufende Jahr.

§ 34 Basislohn und Besoldungsskala

Der Basislohn berechnet sich aufgrund der folgenden Kriterien:

- das Können
- die Erfahrung
- die Ausbildung
- die Funktion (Verantwortung)
- die Qualifikation
- das Lebensalter
- das Dienstalter
- die marktwirtschaftliche Situation
- die Lohnstruktur innerhalb des Gemeindeunternehmens
- die Lohnverhältnisse vergleichbarer Gemeinden und Institutionen sowie der Privatwirtschaft

Der Gemeinderat legt die Einstufung der Angestellten gemäss Anhang I fest. In begründeten Fällen ist der Gemeinderat berechtigt, den Basislohn zu erhöhen oder zu reduzieren.

§ 35 Generelle Lohnanpassungen

Der Gemeinderat legt die generelle Teuerungszulage fest.

§ 36 Individuelle Lohnanpassungen

Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen (Lohnanpassungen) entscheidet der Gemeinderat aufgrund jährlicher Mitarbeitergespräche.

§ 37 Einmalzulagen und Anreize

Der Gemeinderat kann besondere Leistungen mit einer einmaligen

gen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

§ 38 Lohnberechnungen bei Teilzeitverhältnissen

¹Für Teilzeitverhältnisse richtet sich die Höhe des Lohns und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.

²Für stundenweise Beschäftigte legt der Gemeinderat die Stundenlöhne fest.

³Die Besoldungen der Musikschullehrer richten sich nach dem Reglement der Musikschule.

§ 39 Kinderzulagen

Der Gemeinderat legt die Kinderzulagen fest. Im Minimum gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 40 Treueprämien

¹Die Treueprämien der Angestellten betragen:

- nach Vollendung von 5 Dienstjahren die Hälfte des Monatsgehalts
- nach Vollendung von 10 Dienstjahren drei Viertel des Monatsgehalts
- nach Vollendung von 15 Dienstjahren das volle Monatsgehalt
- nach Vollendung von je 5 weiteren Dienstjahren das volle Monatsgehalt

²Lehrjahre werden nicht angerechnet. Auf Wunsch und in Absprache mit den Angestellten kann der Gemeinderat die Treueprämien in Urlaub umwandeln, soweit es die dienstlichen Verhältnisse gestatten, wobei ein Monatsgehalt 20 Tagen Urlaub entspricht.

³Steht ein Angestellter im Zeitpunkt der Fälligkeit in gekündetem Verhältnis, so entfällt der Anspruch.

⁴Bei ungenügenden Leistungen kann die Treueprämie vorenthalten oder gekürzt werden.

⁵Bei Pensionierung und Invalidität erfolgt die Auszahlung anteilmässig.

§ 41 Ersatz von Auslagen

Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen gemäss Vollziehungsverordnung zum Personalreglement.

§ 42 Niederlassungsfreiheit

Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet. Beim Werkpersonal ist ein Wohnsitz in Schneisingen erwünscht.

§ 43 Weiterbildung

Der Gemeinderat fördert die Weiterbildung und regelt die Einzelheiten in der Vollziehungsverordnung.

§ 44 Mitarbeiterbeurteilung / Mitarbeitergespräch

¹Die Angestellten haben Anspruch auf ein regelmässiges Gespräch betreffend Leistung und Verhalten.

²Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

§ 45 Zeugnis

¹Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

²Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

§ 46 Mitsprache

Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.

K. Pflichten**§ 47 Grundsatz**

¹Die Mitarbeitenden haben die Rechte der Bevölkerung zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.

²Sie haben sich persönlich um berufliche Weiterbildung zu bemühen.

§ 48 Annahme von Geschenken

Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem finanziellen Wert.

§ 49 Verschwiegenheit- und Ausstandspflicht

¹Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

²Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

§ 50 Arbeitszeit

¹Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

²Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.

³Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

§ 51 Nebenbeschäftigung

¹Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.

²Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

§ 52 Öffentliche Ämter

¹Grundsätzlich unterstützt die Gemeinde das Engagement der Mitarbeitenden für öffentliche Ämter. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

²Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation bean-

sprucher Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

§ 53 Vertrauensärztliche Untersuchung

Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

L. Ferien, Urlaub

§ 54 Arbeitsfreie Tage

¹Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage.

²Er legt den Arbeitsschluss für die Tage vor Feiertagen fest.

³Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Der Gemeinderat erlässt nähere Bestimmungen.

§ 55 Ferien

Der Ferienanspruch wird in der Vollziehungsverordnung geregelt.

§ 56 Bezug, Berechnung

¹Der Gemeinderat ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahrs antreten oder verlassen.

²Er regelt die Kürzung des Ferienanspruchs bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Bevölkerungsschutzdienst oder aus anderen Gründen.

§ 57 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall

¹Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Der Gemeinderat regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.

²Der Gemeinderat kann Vorschriften über die weiteren Pflichten der Angestellten bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall, über die Betreuung und Kontrolle, sowie über das Verfahren bei Krankmeldung erlassen.

§ 58 Freiwillige Dienstleistungen

In der Vollziehungsverordnung werden die freiwilligen Dienstleistungen bezeichnet.

§ 59 Urlaub

Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

IV. Personalakten und Datenschutz

§ 60 Datenschutz

Die Personalakten werden beim Personalverantwortlichen geführt. Personendaten dürfen nur so weit bearbeitet werden, als sie für das Arbeitsverhältnis relevante Daten enthalten. Der Personalverantwortliche gewährt den Angestellten auf Gesuch hin Auskunft und Einsicht in ihre persönlichen Akten und entscheidet über eine allfällige Berichtigung oder Beseitigung der darin enthaltenen Daten.

V. Personalvorsorge

§ 61 Versicherungen

¹Die Gemeinde versichert ihr ständiges und nebenamtliches Personal im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Folgen von Alter, Invalidität, Arbeitslosigkeit, Unfall und Tod.

²Das Personal ist im Rahmen des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Die Prämien übernimmt die Arbeitgeberin.

³Das Personal ist verpflichtet, nach den Bestimmungen des Gesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) der vom Arbeitgeber bestimmten Pensionskasse beizutreten.

§ 62 Lohnanspruch bei Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutzdienst sowie anderen Dienstleistungen (Feuerwehr, Jugend + Sport)

¹Während der Dauer des ordentlichen Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehrdienstes und zivilen Ersatzdienstes, den das Personal infolge seiner Einteilung oder seines militärischen Grads zu leisten gesetzlich verpflichtet ist, hat es Anspruch auf die volle Besoldung. Diese Regelung gilt auch für den militärischen Frauendienst.

²Wird das Anstellungsverhältnis vor Ablauf von drei Jahren nach Beendigung eines Beförderungsdienstes ausgelöst, so ist die während des Beförderungsdienstes bezogene Besoldung, abzüglich der EO-Entschädigung, anteilmässig zurückzuerstatten.

³Die Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung (EO) fallen an die Arbeitgeberin.

⁴Ledige Rekruten und Angehörige der Armee ohne Unterstützungspflicht erhalten während der Rekrutenschule und Beförderungsdiensten 50 %; Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht 80 % der Besoldung, sofern sie sich für mindestens ein Anstellungsjahr nach Beendigung der Rekrutenschule oder des Beförderungsdienstes verpflichten.

⁵Für Ausbildungskurse in Jugend + Sport kann der Gemeinderat bezahlten Urlaub von maximal 5 Tagen pro Jahr gewähren.

⁶Taggeldentschädigungen oder EO-Leistungen der Feuerwehr, des Zivilschutzes und von Aktivitäten aus Jugend + Sport fallen an die Arbeitgeberin, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.

⁷Für Arbeitsversäumnisse infolge anderweitiger Dienstleistungen im allgemeinen Interesse (Feuer-, Ölwehr etc.) wird kein Gehaltsabzug vorgenommen.

§ 63 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

¹Wird ein Angestellter oder eine Angestellte des ständigen Personals durch Krankheit oder Unfall vorübergehend arbeitsunfähig, so hat er oder sie Anspruch auf:

- 100 % der Besoldung für den 1. - 6. Monat
- 80 % der Besoldung für den 7. - 24. Monat

sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet wurde. Die Taggeldzahlungen der Kranken- und Unfallversicherung fallen der Gemeinde zu.

²Die Besoldung bei Krankheit wird nur ausgerichtet, wenn der oder die Erkrankte oder seine Vertretung den Gemeinderat sofort über Art und voraussichtliche Dauer der Krankheit orientiert und ihm spätestens nach Ablauf von drei Tagen ein ärztliches Zeugnis zustellt.

³Erhält ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin noch Leistungen von anderen Versicherungen, so kürzt der Arbeitgeber die Leistungen soweit, als eine Überversicherung besteht.

⁴Den Mitarbeiterinnen wird während einem Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub der bisherige Lohn während 16 Wochen bezahlt. 4 Wochen sind vor und 12 Wochen nach der Geburt zu beziehen. Erfolgt die Niederkunft in den ersten 6 Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, so wird der Lohn zur Hälfte

ausbezahlt. Den Vätern wird ein Vaterschaftsurlaub von 1 Woche bezahlt. Diese Woche ist maximal 3 Monate nach der Geburt zu beziehen. Sollten die Väter diesen Urlaub nicht beziehen, verfällt er. Lohnausfallentschädigungen aus einer Mutterschaftsversicherung für die Zeit, während welcher der Lohn durch die Gemeinde bezahlt wurde, fallen an die Gemeinde.

§ 64 Pensionskasse

Die Angestellten werden in eine Pensionskasse aufgenommen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben ein Mitspracherecht über die Vorsorgekommission.

VI. Rechtsschutz

§ 65 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

§ 66 Anhörungsrecht

¹Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

²Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

§ 67 Rechtsmittel

Soweit dieses Reglement nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

§ 68 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

¹Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

²Der Gemeinderat kann sich an den entstehenden Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten beteiligen, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich die Beschreitung des Rechtswegs zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten als notwendig erweist.

VII. Schlussbestimmungen

§ 69 Vollzug

Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieses Reglements.

§ 70 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Vorschriften

Dieses Reglement tritt auf den 1. Januar 2010 in Kraft. Auf diesen Zeitpunkt sind alle damit in Widerspruch stehenden Vorschriften aufgehoben.

§ 71 Übergangsbestimmungen

¹Für alle beim Inkrafttreten dieses Reglements bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt dessen Bestimmungen und Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dem neuen Reglement nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen des neuen Reglements vor.

²Die beim Inkrafttreten dieses Reglements auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt, sofern ihre Wahl oder Wiederwahl mit einem Vorbehalt in Bezug auf die Aufhebung der Amtsdauer erfolgt ist und diese nicht beibehalten wird.

³Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieses Reglements bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

⁴Für die im Zeitpunkt der Inkraftsetzung des neuen Personalreglements gültigen Nettogehälter wird der Besitzstand garantiert.

Schneisingen, 1. Januar 2010

Gemeinderat Schneisingen

Gemeindeammann

Gemeindeschreiber

Claudia Graf

Beat Rohner

Anhang I

Besoldungsskala

(inkl. 13. Monatslohn; Teuerung bis 31.12.2009 eingebaut)

Gruppe	Personalkategorie	Maximallohn
1	Personal mit Hilfsfunktionen	Fr. 72'000.00
2	Personal mit qualifizierter Anlehre	Fr. 80'000.00
3	Fachpersonal mit Fähigkeitsausweis oder gleichwertiger Ausbildung und/oder längerer Berufserfahrung	Fr. 96'000.00
4	Fachpersonal mit Fähigkeitsausweis oder gleichwertiger Ausbildung mit besonderen Aufgaben (u.a. Stellvertretung)	Fr. 124'000.00
5	Abteilungsleiter	Fr. 158'000.00

Der Gemeinderat kann für spezielle Funktionen und Qualifikationen ausnahmsweise bis höchstens 10% vom Maximalwert der Besoldungsskala abweichen.

Diese Besoldungsskala kann vom Gemeinderat periodisch der Teuerung angepasst werden.