

Personalreglement der Einwohnergemeinde Läuelfingen vom 28. August 2013

Die Einwohnergemeinde-Versammlung von Läuelfingen erlässt, gestützt auf § 47 Abs. 1 Ziff. 2 des Gemeindegesetzes vom 28. Mai 1970, folgendes Reglement

PRÄAMBEL

Dieses Reglement gilt für Mann und Frau gleichermaßen – auch wenn in einzelnen Artikeln nur die männliche Form verwendet werden sollte.

A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 Geltungsbereich

1 Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis und die Entlohnung der Mitarbeitenden, die Vergütung für Behörden- und Kommissionsmitglieder sowie die Entschädigungen an die im Nebenamt tätigen Personen.

2 Die in diesem Reglement aufgeführten Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden gelten sinngemäss auch für die im Nebenamt tätigen Personen. Als Inhaber eines Nebenamtes gilt, wer ohne Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit der Erfüllung öffentlicher Aufgaben betraut und auf eine Amtsperiode gewählt ist.

3 Das Reglement gilt nicht für die dem kantonalen Personalrecht unterstellten Mitarbeitenden sowie für Lehrberufe, welche vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfasst sind.

§ 2 Subsidiäre Anwendung des Schweizerischen Obligationenrechts

Soweit Rechte und Pflichten aus den Arbeitsverhältnissen in diesem Reglement sowie in den darauf gestützten Ausführungserlassen und Beschlüssen der Anstellungsbehörde nicht geregelt sind und sich aus dem Arbeitsvertrag im Einzelfall keine Regelung entnehmen lässt, finden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts als Gemeinderecht Anwendung.

§ 3 Anstellungsbehörde

1 Der Gemeinderat ist Anstellungs- und Wahlbehörde.

2 Vorbehalten bleiben die Kompetenzen des Schulrates und der Schulleitung gemäss kantonalem Recht.

3 Durch Reglement kann eine andere Behörde oder eine Kommission mit behördlichen Befugnissen als Anstellungsbehörde bezeichnet werden.

§ 4 Arbeitsverhältnis

Die Mitarbeitenden stehen in einem öffentlich-rechtlichen oder privat-rechtlichen Arbeitsverhältnis. Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse werden abgeschlossen bei Anstellungen auf Teilzeitbasis und zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen sowie für alle Tätigkeiten, welche nicht unmittelbar die Erfüllung einer Verwaltungsaufgabe betreffen.

§ 5 Erhebung, Aufbewahrung und Vernichtung von Daten

1 Personendaten von Mitarbeitenden sowie von Stellenbewerbern dürfen bearbeitet werden, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind.

2 Personendaten sind bei Nichtanstellung zurückzugeben oder zu vernichten, wenn die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.

B. DAS ARBEITSVERHÄLTNIS

I. Entstehung und Dauer

§ 6 Ausschreibung

- 1 Offene Stellen werden öffentlich und geschlechtsneutral ausgeschrieben.
- 2 Bei befristeten Stellen sowie bei einem Arbeitspensum von weniger als 50% kann auf eine Ausschreibung verzichtet werden.

§ 7 Anstellungsvoraussetzungen

Für die Ausübung hoheitlicher Funktionen ist in der Regel das Schweizer Bürgerrecht erforderlich. Wo es die Funktion erfordert, kann die Wohnsitznahme in der Gemeinde oder in einem bestimmten Umkreis sowie der Bezug einer Dienstwohnung verlangt werden.

§ 8 Entstehung und Dauer

- 1 Das Arbeitsverhältnis entsteht durch die beidseitige Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvetrages.
- 2 Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Es kann beidseits gekündigt werden.

§ 9 Probezeit

- 1 Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Die Anstellungsbehörde kann die Probezeit in begründeten Fällen verkürzen oder auf maximal sechs Monate verlängern. In befristeten Arbeitsverhältnissen gilt eine Probezeit nur, wenn sie schriftlich vereinbart wurde.
- 2 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht kann die Anstellungsbehörde die Probezeit auch über die Maximaldauer von Abs. 1 hinaus angemessen verlängern.
- 3 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen, auf das Ende einer Woche gekündigt werden.
- 4 Das Arbeitsverhältnis endet in jedem Fall auf den Kündigungstermin. Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde während der Probezeit darf nicht willkürlich sein oder gegen Treu und Glauben verstossen.

II. Beendigung nach Ablauf der Probezeit

§ 10 Beendigungsarten

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a. Kündigung
- b. Ablauf einer befristeten Anstellung
- c. Fristlose Auflösung
- d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen
- e. Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität
- f. Erreichen der Altersgrenze
- g. Versetzung in den Ruhestand
- h. Tod

§ 11 Kündigungform und Zuständigkeit

- 1 Die Kündigung durch den Mitarbeitenden ist schriftlich bei der Anstellungsbehörde einzureichen.
- 2 Die Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgt in Form einer begründeten Verfügung mit Rechtsmittelbelehrung. Zuständig ist die Anstellungsbehörde.

§ 12 Ordentliche Kündigung

- 1 Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit beidseitig jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden mit einer Kündigungsfrist von
 - a. einem Monat im ersten Anstellungsjahr
 - b. drei Monaten ab dem zweiten Anstellungsjahr
- 2 Im Arbeitsvertrag können eine längere Kündigungsfrist oder bestimmte Kündigungstermine vereinbart werden.

§ 13 Kündigungsgründe

- 1 Die Mitarbeitenden können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen.
- 2 Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen.
- 3 Wesentliche Gründe liegen insbesondere vor:
 - a. wenn die Mitarbeitenden längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung ganz oder teilweise verhindert sind;
 - b. wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeitenden die Annahme eines neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereichs ablehnen oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;
 - c. wenn die Mitarbeitenden aus Mangel an erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz nicht in der Lage sind, ihre Aufgaben zu erfüllen oder ungenügende Leistungen erbringen;
 - d. wenn die Mitarbeitenden die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen verletzen;
 - e. wenn die Mitarbeitenden strafbare Handlungen begangen haben, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar sind.
- 4 Eine Kündigung der Anstellungsbehörde gemäss Absatz 3 Buchstabe c setzt die vorgängige Ansetzung einer Bewährungsfrist voraus. Dies gilt auch im Falle von Buchstabe d, sofern es sich um eine einmalige und leichte Pflichtverletzung handelt.
- 5 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unzulässig, wenn sie im Zusammenhang steht mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse oder mit der Tätigkeit als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter des Personals.

§ 14 Fristlose Auflösung

- 1 Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden. Es gelten die Vorschriften gemäss § 11.
- 2 Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

§ 15 Folgen der Kündigung und fristlosen Auflösung

- 1 Das Arbeitsverhältnis endet in jedem Fall auf den Kündigungstermin bzw. mit der fristlosen Auflösung. Erweist sich eine Kündigung oder eine fristlose Auflösung seitens der Anstellungsbehörde als ungerechtfertigt, so besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

2 Wurde das Arbeitsverhältnis durch die Anstellungsbehörde fristlos aufgelöst, ohne dass ein wichtiger Grund gemäss § 14 vorgelegen hat, so hat der Mitarbeitende Anspruch auf Ersatz dessen, was sie oder er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Der Mitarbeitende muss sich anrechnen lassen, was sie bzw. er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was sie oder er durch anderweitige Arbeit verdient hat oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

3 Ist von Seiten der Anstellungsbehörde eine ordentliche Kündigung ohne wesentlichen Kündigungsgrund gemäss § 13 Abs. 2 und 3 erfolgt, so hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine Entschädigung von maximal 3 Monatslöhnen. Die Anstellungsbehörde setzt diese aufgrund der Anstellungsdauer, den persönlichen Verhältnissen des Mitarbeitenden und der Arbeitsmarktsituation fest. Derselbe Anspruch besteht auch bei einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes zusätzlich zur Entschädigung gemäss Abs. 2.

§ 16 Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen jederzeit ohne Einhaltung von Kündigungsfristen und -terminen aufgelöst werden. Die Auflösungsvereinbarung bedarf der Schriftform.

§ 17 Beendigung infolge Invalidität

Mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente der Pensionskasse oder der eidgenössischen Invalidenversicherung endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung. Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente begründet die Gemeinde ein neues, der Teilarbeitsfähigkeit entsprechendes Arbeitsverhältnis, sofern die Aufgabenerfüllung in einem Teilzeitpensum für die Gemeinde zumutbar ist.

§ 18 Vorzeitige Pensionierung

1 Die Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung richtet sich nach den Bestimmungen des Reglements der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde bzw. nach den massgeblichen gesetzlichen Bestimmungen. Eine vom Mitarbeiter gewünschte vorzeitige Pensionierung ist mit der Anstellungsbehörde mit einer Frist von mind. 6 Monaten im Voraus zu vereinbaren.

2 Ein Anspruch auf erneute Beschäftigung nach der vorzeitigen Pensionierung besteht nicht.

§ 19 Erreichen der Altersgrenze

1 Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen der ordentlichen Altersgrenze gemäss der Vorsorgeeinrichtung, der die Gemeinde angeschlossen ist.

2 Lehrkräfte können durch die Anstellungsbehörde verpflichtet werden, das Schulsemester zu vollenden, in dem sie die Altersgrenze erreichen.

3 Für Mitarbeitende, die im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses angestellt sind, gilt die Altersgrenze nicht.

§ 20 Kündigung zur Unzeit

Die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit sind nach Ablauf der Probezeit sinngemäss anzuwenden. Im Falle unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeten Unfalls beträgt die Sperrfrist jedoch im ersten Anstellungsjahr 90 Tage, danach 180 Tage.

§ 21 Abgangsentschädigung

1 Die Anstellungsbehörde kann eine Abgangsentschädigung zusprechen.

- a. in Ausnahmefällen und soweit es im Interesse der Gemeinde liegt, wenn ein Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird,
- b. wenn die Zuweisung eines anderen Aufgabenbereichs gemäss § 13 Abs. 3 Buchstabe b nicht möglich ist.

2 Die Abgangsentschädigung beträgt höchstens einen halben Jahreslohn.

§ 22 Lohnnachgenuss

- 1 Beim Tod eines alleinstehenden Mitarbeitenden wird der Lohn bis und mit dem Monat des Todes-tages voll ausbezahlt.
- 2 Hinterlässt ein Mitarbeitender einen Ehe- oder eingetragenen Lebenspartner und/oder unterstützungspflichtige Kinder wird ihnen der Netto-Lohn ohne Sozialabzüge für drei weitere Monate ausbezahlt.
- 3 Die an die Angehörigen aufgrund der Sozialgesetzgebung in diesem Zeitraum geleisteten Renten und übrigen Beiträge sind zurückzuerstatten.
- 4 Wird anstelle einer Rentenzahlung eine Abfindungssumme ausbezahlt, so ist der ihr zugrunde liegende Rentenbetrag für die Anrechnung massgebend.

III. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

§ 23 Schutz der Persönlichkeit

Die Gemeinde achtet und schützt die Würde und die Persönlichkeit der Mitarbeitenden.

§ 24 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz

- 1 Die Gemeinde kann Mitarbeitenden Rechtsschutz gewähren, wenn gegen sie von Dritten im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für die Gemeinde ein gerichtliches Verfahren angehoben wird.
- 2 Mitarbeitende, die sich veranlasst sehen, gegen jemanden wegen Vorkommnissen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bei der Gemeinde gerichtlich vorzugehen, können um Rechtsschutz ersuchen.
- 3 Die Anstellungsbehörde entscheidet über Art und Umfang des Rechtsschutzes.
- 4 Die Gemeinde kann von den betroffenen Mitarbeitenden je nach Ergebnis des gerichtlichen Verfahrens voll oder teilweise Ersatz für ihre Leistungen fordern bzw. die Kosten nachträglich voll, teilweise oder nicht übernehmen.

§ 25 Gesundheitsschutz

Die Gemeinde trifft zum Schutze der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden und zur Verhütung von Berufsunfällen und -krankheiten alle Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik möglich und den betrieblichen Verhältnissen angemessen sind.

§ 26 Lohnleichheit

Mitarbeitende haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

§ 27 Arbeitsleistung

- 1 Mitarbeitende sind zur persönlichen Arbeitsleistung entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen, ihrem Arbeitsvertrag, dem Pflichtenheft und gemäss den Weisungen des Arbeitgebers verpflichtet.
- 2 Sie haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft, wirtschaftlich und kundenorientiert auszuführen und dabei die Interessen der Gemeinde zu wahren.
- 3 Die Vorgesetzten können Mitarbeitende verpflichten, am selben oder einem anderen Arbeitsort vorübergehend Arbeiten auszuführen, für die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind. Insbesondere sind sie verpflichtet, in zumutbarem Ausmass Stellvertretungen zu übernehmen.
- 4 Aus organisatorischen, eignungsbedingten oder anderen wichtigen Gründen kann die Anstellungsbehörde einem Mitarbeitenden jederzeit einen der Ausbildung und den Fähigkeiten entspre-

chenden neuen Aufgabenbereich am selben oder einem andern Arbeitsort zuweisen. Die Mitarbeitenden sind vorgängig anzuhören.

5 Führt eine Verlegung des Arbeitsortes zu Mehraufwendungen, so haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Ausgleich.

§ 28 Ablehnung von Vorteilen

1 Den Mitarbeitenden ist es untersagt, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

2 Ausgenommen sind Geschenke von geringem Wert sowie wissenschaftliche und kulturelle Auszeichnungen.

§ 29 Pflicht zur Verschwiegenheit

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

2 Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

3 Keine Geheimhaltungspflicht besteht in Fällen, in denen die Gesetzgebung die Aussage- und Publikationspflicht vorsieht.

§ 30 Ausstandspflicht

Mitarbeitende treten in den Ausstand, wenn sie in der Sache ein persönliches Interesse haben oder aus anderen Gründen befangen sein könnten. Sie überweisen in diesen Fällen die Angelegenheit ihren Vorgesetzten. In Zweifelsfällen ist der Entscheid der vorgesetzten Person einzuholen.

§ 31 Arbeitszeit und Überstunden

1 Die Arbeitszeit beträgt 42 Stunden pro Woche. Die Anstellungsbehörde kann individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle vorsehen.

2 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, in zumutbarem Ausmass Überstunden zu leisten, wenn es der Betrieb erfordert. Als Überstunden gilt die die Soll - Arbeitszeit übersteigende Mehrarbeit, wenn diese durch die vorgesetzte Person ausdrücklich angeordnet oder spätestens Ende des Monats nachträglich genehmigt wurde.

3 Überstunden können bis Ende des Kalenderjahrs durch Freizeit kompensiert werden. Bis zu diesem Zeitpunkt nicht kompensierte Überstunden verfallen entschädigungslos.

4 Die Anstellungsbehörde kann im Einzelfall die Übertragung auf das Folgejahr oder die Auszahlung nicht kompensierter bzw. nicht kompensierbarer Überstunden zum Voraus oder im Nachhinein anordnen bzw. auf Gesuch hin bewilligen, wenn aus betrieblichen Gründen eine Zeitkompensation nicht möglich ist oder war.

5 Für Überstunden werden keine Zeit- oder Frankenzuschläge gewährt.

6 Im Arbeitsvertrag können schriftlich abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Insbesondere kann für Kaderfunktionen die Kompensation und die Entschädigung von Überstunden ganz oder teilweise wegbedungen werden.

§ 32 Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter

1 Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung sowie die Übernahme eines öffentlichen Amtes sind zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen und mit der dienstlichen Stellung vereinbar sind.

2 Sie bedürfen der Bewilligung durch die Anstellungsbehörde, wenn Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.

§ 33 Meldepflicht bei Arbeitsverhinderung und vertrauensärztliche Untersuchung

1 Bei Krankheit, Unfall oder sonstiger Abwesenheit ist die vorgesetzte Person umgehend zu informieren.

2 Im Krankheitsfall ist nach drei Arbeitstagen unaufgefordert ein Arztzeugnis beizubringen. In begründeten Fällen können die Mitarbeitenden verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

§ 34 Mitarbeitergespräch und Mitarbeiterbeurteilung

1 Die Vorgesetzten führen mit den Mitarbeitenden Mitarbeitergespräche und zwar

- a. vor Ablauf der Probezeit;
- b. nach Ablauf der Probezeit mindestens einmal jährlich

2 Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Mitarbeitergespräch mit der vorgesetzten Stelle verlangen.

§ 35 Arbeitszeugnis

1 Die Mitarbeitenden erhalten auf Verlangen ein Zwischenzeugnis.

2 Sie haben Anspruch auf ein Austrittszeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

§ 36 Mitsprache

1 Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen.

2 Alle Mitarbeitenden haben das Recht, zu Fragen der Gestaltung ihrer Tätigkeit und des Arbeitsplatzes Stellung zu nehmen.

§ 37 Fortbildung und Weiterbildung

1 Die Anstellungsbehörde fördert und unterstützt im Rahmen ihrer Bedürfnisse und Möglichkeiten die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Diese können zum Besuch von Fortbildungen angehalten werden. In diesem Fall übernimmt die Gemeinde die Kosten.

2 Soweit die freiwillige Fort- und Weiterbildung im Interesse der Gemeinde liegt, kann die Anstellungsbehörde bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren oder eine angemessene Beteiligung an den Kosten bewilligen. Sie kann eine Rückerstattungspflicht vorsehen, wenn das Arbeitsverhältnis innert einer bestimmten Frist seitens des Mitarbeitenden aufgelöst wird. Der oder die Vorgesetzte schliesst mit dem Mitarbeiter eine schriftliche Fort- oder Weiterbildungsvereinbarung ab, in der die Modalitäten geregelt sind.

§ 38 Ferienanspruch

1 Der Ferienanspruch beträgt 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 27 Arbeitstage und im Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, auf 30 Arbeitstage. Im Ein- und Austrittsjahr wird der Ferienanspruch anteilmässig berechnet.

2 Die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Jugendurlaub gelten sinngemäss. Für Lehrlinge und Lehrtöchter gelten die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes.

§ 39 Anteilsmässiger und gekürzter Ferienanspruch

1 Der Ferienanspruch richtet sich nach der entlohnten Beschäftigungsdauer.

2 Bei längerer Absenz infolge Krankheit, Unfall, Militär-, Zivil- und Zivildienst oder aus anderen Gründen tritt eine Kürzung des Ferienanspruchs ein, und zwar bei einer Absenz von zusammen mehr als zwei Monaten innerhalb eines Kalenderjahrs für jeden weiteren Monat um je 1/10 des im betreffenden Kalenderjahr zustehenden Anspruchs. Die Kürzung erfolgt auch bei einer Teilarbeitsunfähigkeit von 50% und mehr. Die Absenz aufgrund bezahlten Schwangerschaftsurlaus wird bei der Berech-

nung einer Kürzung nicht mitgezählt.

3 Der Ferienanspruch entfällt ganz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während dem Kalenderjahr, wenn der Mitarbeitende in diesem Kalenderjahr nie arbeitsfähig war.

§ 40 Ferienbezug

1 Die Anstellungsbehörde bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der Mitarbeitenden soweit Rücksicht, als diese mit den Interessen des Betriebs vereinbar sind. Mindestens 10 Arbeitstage der jährlich zustehenden Ferien sind zusammenhängend zu gewähren.

2 Ferien sind im laufenden Kalenderjahr und in jedem Fall vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beziehen. Mit einer Freistellung während der Kündigungsfrist ist ein noch bestehender Ferienanspruch abgegolten.

3 Haben Mitarbeitende mehr Ferien bezogen als ihnen zustehen, so wird der Ferienanspruch im Folgejahr gekürzt. Ist dies nicht mehr möglich, so erfolgt eine Lohnkürzung. Die Gemeinde hat einen Rückforderungsanspruch für zu viel bezahlte Ferien.

4 Die Anstellungsbehörde kann in Ausnahmefällen auf Gesuch hin die Übertragung eines Restferienguthabens auf das Folgejahr bewilligen.

§ 41 Ferienunterbruch

1 Erkrankt oder verunfallt ein Mitarbeitender während der Ferien dermassen, dass eine Arbeitsunfähigkeit bestehen würde, können die durch die Gesundheitsstörung verlorenen Ferientage nachbezogen werden, wenn

- a. die Gesundheitsstörung länger als 3 Kalendertage andauert,
- b. die Krankheits- oder Unfalltage durch ein am Ferienort ausgestelltes Arztzeugnis bestätigt werden und
- c. kein grobes Selbstverschulden vorliegt.

2 Der Anstellungsbehörde ist die Gesundheitsstörung unverzüglich zu melden.

§ 42 Bezahlter und unbezahlter Urlaub

Jeder Urlaub ist bewilligungspflichtig. Zuständig ist die Anstellungsbehörde. Kurzurlaub kann der Gemeindeverwalter bzw. die Gemeindeverwalterin bewilligen.

§ 43 Bezahlter Kurzurlaub

1 Bezahlter Kurzurlaub wird bewilligt für

- a. Eigene Hochzeit (inkl. Wohnungsbezug): 3 Arbeitstage. Hochzeiten in eigener Familie: 1 Arbeitstag.
- b. Geburt eines eigenen Kindes: 2 Arbeitstage.
- c. Für die notwendige Betreuung von im gleichen Haushalt lebenden Personen: maximal 3 Arbeitstage pro Fall, maximal aber 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr;
für die erforderliche Begleitung einer im selben Haushalt lebenden Person zum Arztbesuch: effektiv benötigte Zeit, maximal aber ½ Arbeitstag;
für die Begleitung des eigenen Kindes am 1. Tag des Kindergartens und am 1. Schultag der Primarschule: effektiv benötigte Zeit, maximal aber je ½ Arbeitstag.
- d. Todesfall in der eigenen Familie oder Tod einer im gleichen Haushalt lebenden Person: maximal 3 Arbeitstage.
- e. Beerdigung: bei einer gebotenen Teilnahme die effektiv benötigte Zeit, maximal aber 1 Arbeitstag.
- f. Eigener Wohnungswechsel: effektiv benötigte Zeit, maximal aber 1 Arbeitstag.
- g. Aufgebote im Rahmen des Schweizerischen Militär- oder Zivildienstes (Öffentlichkeitsdienst) wie Rekrutierung, sanitärische Untersuchung, Inspektion, Entlassung aus der Dienstpflicht: 1 Arbeitstag.
- h. Teilnahme an kulturellen und sportlichen Anlässen von gesamtschweizerischer Bedeutung als Aktive oder Chargierte: insgesamt 2 Arbeitstage jährlich.
- i. Feuerwehrkurse und -einsätze, Instruktorentätigkeit: effektiv benötigte Zeit im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten nach Rücksprache mit der vorgesetzten Stelle.
- j. Ab dem 25-jährigen Dienstjubiläum: pro Dienstjubiläum gemäss § 87 Abs. 2: 1 Arbeitstag

2 Soweit die Ereignisse gemäss Buchstaben a. bis i. in die Ferien, auf Frei- oder Feiertage fallen, besteht kein Anspruch auf Nachholung des Kurzurlaubs. Der Kurzurlaub gemäss Buchstabe j. kann innerhalb eines Jahres bezogen werden.

§ 44 Unbezahlter Urlaub

1 Die Anstellungsbehörde kann Mitarbeitenden unbezahlten Urlaub bewilligen.

2 Für die Dauer des Urlaubs ist die Leistung von Prämien für Versicherungen (wie Vorsorgeeinrichtung, Unfallversicherungen) Sache der Mitarbeitenden.

§ 45 Verantwortlichkeit und Haftung

1 Die Mitarbeitenden haften für den der Gemeinde in Ausübung ihrer Aufgabe absichtlich oder fahrlässig zugefügten Personen-, Sach- oder Vermögensschaden. Das Mass der Sorgfalt bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften der Mitarbeitenden, die die Anstellungsbehörde gekannt hat oder hätte kennen sollen.

2 Die Mitarbeitenden haften überdies für den Schaden, den sie Dritten in Ausübung ihrer Aufgabe zugefügt haben gemäss den Bestimmungen des kantonalen Haftungsgesetzes (SGS 105). Wird der Mitarbeitende von Dritter Seite für einen Schaden in Anspruch genommen, so hat sie bzw. er der Anstellungsbehörde unverzüglich davon Kenntnis zu geben.

3 Wird die Gemeinde von einem Dritten für erlittenen Schaden direkt in Anspruch genommen, so kann sie auf den Schaden verursachenden Mitarbeitenden Rückgriff nehmen. Bei leichter Fahrlässigkeit ist ein Rückgriff ausgeschlossen.

IV. Vorsorgeschutz und Versicherungen

§ 46 Berufliche Vorsorge

1 Die Mitarbeitenden sind bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung für die berufliche Vorsorge versichert.

2 Zur Gewinnung besonders geeigneter Mitarbeitender kann sich die Gemeinde an den Kosten des Einkaufs in die Vorsorgeeinrichtung beteiligen. Zuständig ist die Anstellungsbehörde.

3 Bei einer vorzeitigen Pensionierung kann die Gemeinde einen Beitrag an den Wegkauf der Rentenkürzung leisten, sofern dies im Interesse der Gemeinde liegt. Zuständig ist die Anstellungsbehörde.

§ 47 Kranken- und Unfallversicherung

1 Die Mitarbeitenden sind im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen sowie Berufskrankheiten versichert. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung tragen die Mitarbeitenden sowie die Arbeitgeberin je zur Hälfte.

2 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleibt die Versicherungsdeckung der Unfallversicherung bis zum Antritt einer neuen Stelle, längstens jedoch während 30 Kalendertagen, vollumfänglich bestehen.

3 Bei unbezahltem Urlaub von bis zu 30 Kalendertagen bleiben Mitarbeitende gegen die Folgen von Unfall versichert.

§ 48 Krankentaggeldversicherung

Die Gemeinde kann eine Taggeldversicherung abschliessen. Zuständig ist die Anstellungsbehörde.

§ 49 Haftpflicht- und Kautionsversicherung

Die Gemeinde schliesst für die Behördenmitglieder, für die im Nebenamt für die Gemeinde tätigen Personen sowie für die Mitarbeitenden eine Betriebs- und Berufshaftpflichtversicherung sowie eine Kautionsversicherung ab, welche Schäden deckt, die Drittpersonen aus der Amtsführung erwachsen.

Die Prämien werden von der Gemeinde bezahlt. Der Rückgriff auf die Mitarbeitenden bleibt vorbehalten.

§ 50 Rückgriff der Gemeinde

An die Gemeinde gehen bis zur Höhe der von ihr bei Krankheit, öffentlicher Dienstleistung, Unfall oder Tod erbrachten Leistungen über:

- a. Ansprüche der Mitarbeitenden oder ihrer Hinterbliebenen gegen haftpflichtige Dritte, mit Ausnahme von Genugtuungs- und Integritätsentschädigungsforderungen, wobei die Gemeinde die Ausstellung einer Abtretungsurkunde verlangen kann, wenn die Durchsetzung ihrer Rechte dadurch erleichtert wird;
- b. Ansprüche der Mitarbeitenden während und nach dem Arbeitsverhältnis auf Taggelder oder Rentenleistung der Unfall- oder Invalidenversicherung, der Militärversicherung oder einer kollektiven Krankentaggeld-Versicherung der Gemeinde, solange der vertraglich vereinbarte Lohn weiterbezahlt wird;
- c. Ansprüche aus der Militärversicherung, soweit es sich dabei um solche auf Erwerbsersatz handelt, und aus der eidgenössischen Erwerbsersatzordnung.

§ 51 Rückerstattung zu Unrecht bezogener Leistungen

- 1 Zu Unrecht erhaltene Leistungen sind dem Arbeitgeber innert angemessener Frist zurückzuerstatten.
- 2 In Härtefällen kann der Gemeinderat die Rückerstattung reduzieren oder erlassen

V. Lohnansprüche bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall

§ 52 Arbeitsunfähigkeit

- 1 Als Arbeitsunfähigkeit gilt eine vollständige oder teilweise Verhinderung an der Ausübung der arbeitsvertraglichen Pflichten infolge Krankheit oder Unfalls.
- 2 Ärztlich verordnete Erholungsurlaube oder Kuren (wie Badekuren) können der Arbeitsunfähigkeit ganz oder teilweise gleichgestellt werden.

§ 53 Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit

1 Beim unbefristeten Arbeitsverhältnis wird im Falle von Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Probezeit der vertraglich vereinbarte Lohn zuzüglich allfälliger Sozialzulagen ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit während maximal 730 Tagen weiter bezahlt. Es besteht folgender Anspruch auf Lohnfortzahlung zu 100%:

Während der Probezeit	1 Woche
1. bis vollendetes 4 Dienstjahr	3 Monate
5. bis vollendetes 10. Dienstjahr	4 Monate
ab 11. Dienstjahr	6 Monate

Danach werden 80% des Lohnes ausbezahlt. Bei Teilarbeitsunfähigkeit dauert die Lohnfortzahlungspflicht ebenfalls 730 Tage (Zeitlimite). Bei ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit werden Absenzen wegen Krankheit oder Unfall zusammengerechnet, auch wenn sie auf verschiedenen Gründen beruhen

- 2 Arbeitsunfähigkeit, die durch Wiederaufnahme der Arbeit während weniger als 90 Kalendertagen unterbrochen wird, gilt als zusammenhängend, sofern sie nicht nach vertrauensärztlichem Zeugnis auf verschiedene Krankheiten oder Unfälle zurückzuführen ist.
- 3 Der Schwangerschaftsurlaub wird nicht an die Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall angerechnet.
- 4 Bei wechselndem Beschäftigungsgrad ist der Durchschnitt der 6 vor Eintritt der Krankheit oder des Unfalls bezogenen Monatsgrundlöhne, zuzüglich Sozialzulagen, für die Berechnung des Lohnanspruchs massgebend.
- 5 Bei befristeten Arbeitsverhältnissen besteht der Anspruch auf Lohnzahlung:
 - a. bei einer Vertragsdauer bis zu drei Monaten: eine Woche
 - b. bei einer Vertragsdauer von mehr als drei Monaten: für 3 Monate der volle und für weitere drei

Monate der halbe Lohn

6 Endet ein Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Sperrfrist durch Kündigung seitens der Anstellungsbehörde oder durch Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses und dauert die Arbeitsunfähigkeit fort, erlischt der Lohnanspruch erst bei Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit, spätestens jedoch nach Ablauf der Lohnzahlungspflicht.

§ 54 Kürzung, Verweigerung und Rückforderung der Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall

1 Die Anstellungsbehörde kann Lohnzahlungen kürzen, verweigern oder bei bereits erfolgter Zahlung zurückfordern bei:

- a. absichtlichem Herbeiführen einer Arbeitsunfähigkeit,
- b. pflichtwidrigem Verhalten während der gemeldeten Arbeitsunfähigkeit,
- c. absichtlich verspätetem Arztbesuch,
- d. selbst zu verantwortender ungünstiger Beeinflussung des Heilungsverlaufes,
- e. Nichtbefolgen der Melde- und Auskunftspflicht,
- f. Verweigerung der Abtretung von Ansprüchen gegen Dritte.

2 Werden bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit Versicherungsleistungen gemäss geltendem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) gekürzt oder nicht erbracht, so gilt dies auch für die Lohnfortzahlung.

§ 55 Härtefälle

Der Gemeinderat kann auf Antrag der Anstellungsbehörde in Härtefällen über die in § 53 genannte Dauer hinaus volle oder reduzierte Lohnzahlung gewähren.

VI. Lohnzahlung beim Einsatz im Rahmen von öffentlichen Dienstleistungen

§ 56 Definition

1 Unter Öffentlichkeitsdienst werden die obligatorischen und freiwilligen Arbeitseinsätze verstanden,

- a. die sich auf eine gesetzliche Grundlage des Bundes oder der Kantone abstützen;
- b. die gemäss einem Aufgebot des Bundes, der Kantone, der Gemeinden oder einer öffentlichen Institution geleistet werden und
- c. die nicht zum Tätigkeitsbeschrieb gemäss Arbeitsvertrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gehören.

2 Öffentlichkeitsdienste, die nicht im Rahmen einer Erwerbsersatzordnung des Bundes oder einer vergleichbaren Einrichtung entschädigt werden, und solche, die freiwillig geleistet werden, sind bewilligungspflichtig. Die Anstellungsbehörde kann die Bewilligung von einer Arbeitsverpflichtung abhängig machen.

§ 57 Lohnzahlung

1 Der Lohn zuzüglich der Sozialzulagen wird für die Dauer des Öffentlichkeitsdienstes, für den eine Erwerbsausfallentschädigung ausgerichtet wird, weiter bezahlt, längstens jedoch während vier Monaten pro Einsatz. Dauert der Öffentlichkeitsdienst länger als vier Monate pro Einsatz, kommen in der Regel die Bestimmungen über den unbezahlten Urlaub zur Anwendung.

2 Der Erwerbsausfallentschädigung gleichgestellt sind Honorare für Instruktionen, Schulungen, Vorträge, redaktionelle Beiträge in Zeitungen usw.

3 Bei wechselnden Pensen ist für die Berechnung des Lohnes der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der letzten sechs Monate vor Beginn der Leistung des Öffentlichkeitsdienstes massgebend.

4 Der Auslagenersatz für Verpflegung, Fahrtkosten usw. und der Sold verbleiben der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter.

§ 58 Erwerbsausfallentschädigung

- 1 Während der Dauer der Lohnzahlung fällt die Erwerbsausfallentschädigung an den Arbeitgeber.
- 2 Erfolgt die Dienstleistung stundenweise und ausserhalb der vereinbarten Arbeitszeit, kann die Anstellungsbehörde die Erwerbsausfallentschädigung den Mitarbeitenden ganz oder teilweise zusätzlich zur Lohnzahlung zukommen lassen.
- 3 Die Mitarbeitenden haben der Anstellungsbehörde nach Beendigung der Dienstleistung des Öffentlichkeitsdienstes umgehend die jeweiligen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und die notwendigen Unterschriften zu leisten, damit die Erwerbsausfallentschädigung möglichst bald nach Ende der Dienstleistung eingefordert werden kann. Im Unterlassungsfalle wird der Lohn um den Betrag der Entschädigung gekürzt.

§ 59 Rekrutenschule oder Ersatzdienst

- 1 Für die Dauer der Rekrutenschule oder des entsprechenden zivilen Ersatzdienstes sowie für Unteroffiziers- und Offiziersschulen wird maximal der Betrag der Erwerbsausfallentschädigung ausgerichtet.
- 2 In Härtefällen kann die Anstellungsbehörde von dieser Regelung abweichen.

VII. Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub

§ 60 Schwangerschaft

- 1 Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, ihre Schwangerschaft bis spätestens vier Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin der Anstellungsbehörde anzuzeigen. Über den voraussichtlichen Geburtstermin ist ein Arztzeugnis beizubringen.
- 2 Die Mitarbeiterin darf ab ihrem sechsten Schwangerschaftsmonat und während der Zeit des Stillens nicht zu Überstunden verpflichtet werden. Auf Gesuch hin ist der Mitarbeiterin ab ihrem sechsten Schwangerschaftsmonat, unter entsprechender Kürzung des Lohnanspruchs, eine Reduktion ihres Arbeitspensums oder unbezahlter Urlaub zu gewähren, sofern es die betrieblichen Erfordernisse erlauben.

§ 61 Mutterschaftsurlaub

- 1 Ab dem Zeitpunkt der Geburt wird der Mitarbeiterin ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von insgesamt 14 Wochen gewährt.
- 2 Auf Wunsch der Mitarbeiterin kann der Mutterschaftsurlaub bis max. 6 Monate verlängert werden. Die Lohnansprüche sind in §62 geregelt.
- 3 Krankheitsbedingte Absenzen vor der Geburt werden dem Mutterschaftsurlaub nicht angerechnet. Die Arbeitsunfähigkeit ist durch ein ärztliches Zeugnis zu belegen. Krankheit nach Antritt des Mutterschaftsurlaubs zieht keine Verlängerung des Urlaubs nach sich.

§ 62 Lohnanspruch während dem Mutterschaftsurlaub

- 1 Während des Mutterschaftsurlaubs besteht für alle Mitarbeiterinnen während 14 Wochen Anspruch auf volle Lohnfortzahlung.
- 2 Danach werden abhängig von der Anstellungsdauer 80% des Lohnes ausbezahlt:
Ab 5. bis 10. Dienstjahr bis max. 4 Monate ab Geburt
Ab 11. Dienstjahr bis max. 6 Monate ab Geburt
- 3 Wird der Anspruch auf Lohnfortzahlung nicht ausgeschöpft, entsteht kein Anspruch auf zusätzliche Entschädigung.
- 4 Frühere Absenzen werden an den Lohnfortzahlungsanspruch nicht angerechnet.

5 Der Lohnanspruch für die ersten 14 Wochen besteht unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis nach der Geburt weitergeführt wird. Auf die darüber hinaus gehende Lohnfortzahlung besteht nur Anspruch, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Mutterschaftsurlaub weiter geführt wird.

6 Bezogene Monate ohne Lohnanspruch werden wie unbezahlter Urlaub behandelt.

7 Bei wechselndem Beschäftigungsgrad ist der Durchschnitt der 6 Monate vor Antritt des Schwangerschaftsurlaubs bezogenen Monatsgrundlöhne, für die Berechnung des Lohnanspruchs massgebend.

§ 63 Mutterschaftsurlaub

Auf Gesuch hin wird der Mitarbeiterin ein unbezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt, der höchstens bis zu einem Jahr nach der Niederkunft dauert. Nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs erhält die Mitarbeiterin im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die gleiche oder eine ähnliche Funktion zugewiesen.

§ 64 Vaterschaftsurlaub

Auf Gesuch hin kann dem Vater während des ersten Lebensjahres seines Kindes ein unbezahlter Urlaub von bis zu 5 Tagen Dauer gewährt werden.

§ 65 Urlaubsgesuch und Versicherungsprämien während des Urlaubs

1 Gesuche um unbezahlten Vaterschafts- und Adoptionsurlaub sind mindestens 3 Monate vor Urlaubsantritt bei der Anstellungsbehörde einzureichen. Das Gesuch um Mutterschaftsurlaub ist bis zum Antritt des Schwangerschaftsurlaubs zu stellen.

2 Der Urlaub kann ganz oder teilweise bezogen werden. Die Aufteilung des Urlaubs in zeitlich getrennte Teilabschnitte ist im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten möglich.

3 Die Leistung von Prämien für Versicherungen (wie Vorsorgeeinrichtung, Unfallversicherungen) während des unbezahlten Urlaubs ist Sache der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. § 47 Abs. 3 betreffend die Unfallversicherung während dem unbezahlten Urlaub bleibt vorbehalten.

C. BESTIMMUNGEN FÜR DIE INHABERINNEN UND INHABER EINES NEBENAMTES

§ 66 Ausschreibung

Nebenämter können ohne Ausschreibung besetzt werden.

§ 67 Wahl

Inhaber von Nebenämtern werden durch die Wahlbehörde auf Amtsperiode gewählt.

§ 68 Ferien, Schwangerschaft, Mutterschaft, Vaterschaft, Adoption, öffentliche Dienstleistungen, Krankheit und Unfall

Die Leistungen der Gemeinde bei Ferien, Schwangerschaft, Mutterschaft, Vaterschaft, Adoption, öffentliche Dienstleistungen, Krankheit und Unfall gelten als mit der Entschädigung abgegolten.

§ 69 Rücktritt und Altersgrenze

1 Inhaber eines Nebenamtes können jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten vom Amt zurücktreten.

2 Inhaber eines Nebenamtes scheiden spätestens auf das Ende des Kalenderjahres, in dem sie das 70. Altersjahr vollenden, aus dem Amt aus.

§ 70 Entlassung durch die Gemeinde

Die Wahlbehörde kann Inhaber eines Nebenamtes während der Amtsperiode entlassen, wenn

a. die Wählbarkeitsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt sind.

- b. die Amtsinhaber längerfristig oder dauernd an der Amtsausübung verhindert sind.
- c. das Amt aufgehoben wird.

§ 71 Ansprüche bei Ausscheiden aus dem Amt

Mit dem Ablauf der Amtsperiode bzw. mit dem Ausscheiden aus dem Amt während einer Amtsperiode erlöschen alle Ansprüche auf Leistungen der Gemeinde. Vorbehalten bleiben allfällige Leistungen aus Krankentaggeld.

§ 72 Disziplinarrecht

Für die im Nebenamt tätigen Personen gelten die Disziplinarbestimmungen des Kantons analog.

D. LOHN

§ 73 Lohnanspruch

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf den im Arbeitsvertrag vereinbarten Lohn.

§ 74 Lohnzahlung

- 1 Je ein Dreizehntel des Jahreslohns wird per 25. jeden Monats ausgerichtet. Der 13. Monatslohn wird gesamthaft im Dezember oder bei Austritt unter dem Jahr pro rata mit der letzten Lohnauszahlung ausbezahlt.
- 2 Für Teilzeitarbeitende wird der Lohn entsprechend dem Beschäftigungsgrad ausgerichtet.
- 3 Eine Umwandlung des 13. Monatslohns in Urlaub ist nicht möglich.

§ 75 Lohnklassen und Erfahrungsstufen

- 1 Die Lohnklassen und Erfahrungsstufen des Kantons können als Richtlinie beigezogen werden.
- 2 Eine Einreihung der Mitarbeitenden innerhalb der Lohnklassenbandbreiten wird durch die Anstellungsbehörde aufgrund des individuellen Stellenbeschriebs oder Pflichtenhefts vorgenommen.

§ 76 Lohnanpassungen

- 1 Die Anstellungsbehörde entscheidet einmal jährlich über die Anpassung der Löhne an die Teuerung gemäss Landesindex der Konsumentenpreise sowie über individuelle Lohnanpassungen.
- 2 Die Anpassungen erfolgen auf Anfang eines Kalenderjahres. Anpassungen während eines Kalenderjahres werden nur in begründeten Ausnahmefällen gewährt.

E. ZULAGEN

§ 77 Abgeltung zusätzlicher Aufgaben, Leistungsprämie

- 1 Zusätzliche oder anspruchsvollere Aufgaben, insbesondere die Stellvertretung einer höher eingereichten Funktion, die vorübergehend, aber wenigstens während zwei Monaten ausgeführt werden, können durch Ausrichtung einer Zulage abgegolten werden. Es besteht kein Anspruch auf eine Zulage. Zuständig ist die Anstellungsbehörde.
- 2 Zur Belohnung einmaliger besonders qualifizierter Leistungen kann die Anstellungsbehörde einer Einzelperson oder einem Team eine einmalige Prämie in Form einer Geldzahlung, von bezahltem Urlaub oder einer Naturalleistung zusprechen. Es besteht kein Anspruch auf eine Prämie.
- 3 Zur Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Mitarbeitender kann der Gemeinderat eine einmalige oder befristete Zulage von bis zu 20% des Jahreslohnes zusprechen.

§ 78 Kinder- und Ausbildungszulagen

Die Kinder- und Ausbildungszulagen werden nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Familienzulagen (SR 836.2) und dem Kantonalen Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen (SGS 838) ausgerichtet.

§ 79 Zulagen für unregelmässige Arbeitszeit

Besondere Zulagen für unregelmässige Arbeit müssen im Anstellungsvertrag vereinbart werden.

§ 80 Treueprämie

- 1 Den Mitarbeitenden wird erstmals nach zehn Jahren und jeweils nach fünf weiteren Dienstjahren eine Treueprämie ausgerichtet.
- 2 Die Treueprämie berechnet sich auf der Basis eines Monatslohnes ohne Zulagen wie folgt:
 - a. nach 10 und 15 Dienstjahren: $\frac{1}{4}$ Monatslohn,
 - b. nach je weiteren 5 Dienstjahren: $\frac{1}{2}$ Monatslohn.
- 4 Für die Berechnung der Treueprämie ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der vorausgegangenen fünf Jahre massgebend. Als Berechnungsbasis gilt der aktuelle Verdienst im Zeitpunkt der Fälligkeit.

F. GELTENDMACHUNG VERMÖGENSRECHTLICHER ANSPRÜCHE AUS DEM ARBEITS- VERHÄLTNIS

§ 81 Verwirkung

- 1 Vermögensrechtliche Ansprüche der Mitarbeitenden gegenüber der Gemeinde aus dem Arbeitsverhältnis können innert eines Jahres, nachdem diese von der Möglichkeit eines Anspruchs Kenntnis erhalten hat, spätestens aber vor Ablauf von 5 Jahren seit ihrer Entstehung geltend gemacht werden.
- 2 Vermögensrechtliche Ansprüche der Gemeinde gegenüber den Mitarbeitenden auf Rückerstattung zu Unrecht bezogener Leistungen sind innert eines Jahres, nachdem die Anstellungsbehörde oder die Gemeindeverwaltung davon Kenntnis erhalten hat, spätestens aber vor Ablauf von 5 Jahren seit ihrer Entstehung geltend zu machen.
- 3 Wird der Rückerstattungsanspruch aus einer strafbaren Handlung hergeleitet, für die das Strafrecht eine längere Verjährung vorschreibt, so gilt dies auch für diesen.

G. VERGÜTUNG FÜR BEHÖRDEN- UND KOMMISSIONSMITGLIEDER

§ 82 Festsetzung

Die Vergütungen für die Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie für die Delegierten in Zweckverbänden und anderen Organen juristischer Personen des öffentlichen oder privaten Rechts werden von der Einwohnergemeindeversammlung mit dem Budget festgelegt.

H. AUSFÜHRUNGSVORSCHRIFTEN

§ 83 Ausführungsvorschriften

Der Gemeinderat kann Ausführungsvorschriften zu diesem Reglement erlassen und insbesondere folgende Bereiche näher regeln:

- a. die Arbeitszeitmodelle
- b. den Auslagenersatz
- c. das Mitarbeitergespräch und die Mitarbeiterbeurteilung
- d. die Ansetzung von Bewährungsfristen
- e. die Ausrichtung von Sitzungsgeldern an Mitarbeitende, wenn sie zur Teilnahme an Sitzungen aus-

- serhalb der ordentlichen Arbeitszeit verpflichtet werden.
- f. den Urlaub bei Übernahme eines öffentlichen Amtes
 - g. die Beiträge für Fort- und Weiterbildung
 - h. die Personalvertretung

I. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 84 Anwendung auf bestehende Arbeitsverhältnisse und Nebenämter

- 1 Das Personalreglement und die Ausführungsbestimmungen finden mit Inkrafttreten des Personalreglements auf die bestehenden Arbeitsverhältnisse und die in ein Nebenamt gewählten Personen Anwendung. Die Anstellungsbehörde stellt neue Arbeitsverträge aus.
- 2 Das Personalreglement der Gemeinde Läuelfingen vom 27. Mai 2004 und sämtliche dem Personalreglement widersprechende Ausführungserlasse und Gemeindebeschlüsse werden aufgehoben.
- 3 Das Personalreglement tritt unter dem Vorbehalt der Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel – Landschaft per 1. Januar 2014 in Kraft.

Läuelfingen, 28. August 2013

IM NAMEN DER EINWOHNERGEMEINDE

Dieter Forter
Gemeindepräsident

Thomas Faulstich
Gemeindeverwalter