



GEMEINDE BERIKON

Personalreglement

für die Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde Berikon

01. Januar 2021

GENEHMIGUNGSVORLAGE

Inhaltsverzeichnis

Leitsätze	5
Zielsetzungen	5
Leistungsfähigkeit, Qualität und Wirtschaftlichkeit	5
Führung und Zusammenarbeit	5
Kommunikation	5
Arbeitsformen und Arbeitsmittel	5
Karriereplanung	6
I. Allgemeine Bestimmungen	6
Art. 1 Geltungsbereich	6
II. Arbeitsverhältnis	6
Art. 2 Anstellungskompetenz	6
Art. 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses	6
Art. 4 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses	7
Art. 5 Stellenplan	7
Art. 6 Öffentliche Ausschreibung	7
Art. 7 Vertragsdauer	7
Art. 8 Probezeit	7
Art. 9 Kündigungsfristen	7
Art. 10 Beendigung / Ordentliche Kündigung	8
Art. 11 Fristlose Auflösung	8
Art. 12 Folgen bei Verletzung der Bestimmung über die Beendigung	8
Art. 13 Ordentliche Pensionierung	8
Art. 14 Vorzeitige Pensionierung	9
Art. 14.1 Vorzeitige Pensionierung auf Wunsch Mitarbeitende	9
Art. 14.2 Vorzeitige Pensionierung durch Arbeitgeberin	9
Art. 14.3 Übergangsbestimmungen (bis spätestens 31. Dezember 2024)	10
Art. 15 Flexibles Rentenalter	12
III. Gleichstellung	12
Art. 16 Gleichstellung von Mann und Frau, Diskriminierungsverbot	12
IV. Rechte des Personals	12
Art. 17 Schutz der Persönlichkeit	12
Art. 18 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	13
Art. 19 Arbeitszeugnis	13
Art. 20 Mitspracherecht kollektiv	13
Art. 21 Mitspracherecht individuell	13
Art. 22 Gespräch mit Mitarbeitenden	13
Art. 23 Homeoffice	13
Art. 24 Betriebliche Bildung	14
V. Pflichten des Personals	14
Art. 25 Arbeitsleistung	14

Art. 26	Sorgfalts-, Interessenwahrungspflicht, Leistungserbringung, Weiterbildung	14
Art. 27	Amtsgeheimnis	14
Art. 28	Meldung von Übergriffen und Verfehlungen	14
Art. 29	Annahme von Geschenken	15
Art. 30	Arbeits- und Betriebszeiten	15
Art. 31	Stellvertretung	15
Art. 32	Zuweisung anderer Aufgaben	15
Art. 33	Nebenbeschäftigung	15
Art. 34	Ausübung eines öffentlichen Amtes	16
Art. 35	Vertrauensärztliche Untersuchung	16
Art. 36	Geistiges Eigentum	16
Art. 37	Haftung der Mitarbeitenden	16
Art. 38	Verrechnung von Schadenersatzansprüchen	16
VI.	Ferien, Feiertage, Urlaub	16
Art. 39	Ferienanspruch	16
Art. 40	Bemessung und Kürzung der Ferien	17
Art. 41	Feiertage und arbeitsfreie Tage	17
Art. 42	Unbezahlter Urlaub	17
Art. 43	Bezahlte Absenzen	17
VII.	Gehalt	18
Art. 44	Gehaltsanspruch, Einstufung	18
Art. 45	Gehaltsanpassung	18
Art. 46	Rückstufung	18
Art. 47	Lohnanspruch	19
Art. 48	Entschädigung von angeordneten Überstunden	19
Art. 49	Entschädigung von Nacht- und Wochenendarbeit, Bereitschaftsdienst	19
Art. 50	Berufskleider	19
Art. 51	Spesen, Sitzungsgelder, Reiseentschädigung	19
Art. 52	Anerkennungsprämien	19
Art. 53	Treueprämien	20
VIII.	Krankheit und Unfall, Lohnfortzahlung	20
Art. 54	Grundsatz	20
Art. 55	Krankheit	20
Art. 56	Unfall	21
Art. 57	Lohnfortzahlung	21
IX.	Lohnzahlung bei Schwangerschaft, Mutterschaft und Vaterschaft	21
Art. 58	Grundsatz	21
Art. 59	Lohnfortzahlung	21
X.	Lohnzahlung während Militär-, ziviler Ersatz-, Zivilschutz-, und Feuerwehrdienst	22
Art. 60	Militär-, ziviler Ersatz-, Zivilschutz- und Feuerwehrdienst	22
XI.	Renten, Zulagen, Pensionskasse, Lohnnachgenuss	22
Art. 61	Anrechnung von Renten	22

Personalreglement

Art. 62	Familien- und Ausbildungszulagen	23
Art. 63	Berufliche Vorsorge	23
Art. 64	Lohnnachgenuss	23
XII.	Disziplinarbestimmungen	23
Art. 65	Verantwortlichkeit	23
Art. 66	Zuständigkeit	23
Art. 67	Verfahren	23
Art. 68	Strafverfahren	24
Art. 69	Strafen	24
XIII.	Besondere Bestimmungen	24
Art. 70	Schlichtung	24
Art. 71	Rechtsmittel	24
XIV.	Schluss- und Übergangsbestimmungen	25
Art. 72	Aufhebung bisherigen Rechts	25
Art. 73	Gehaltsskala Besitzstand	25
Art. 74	Ausführungsbestimmungen	25
Art. 75	Inkraftsetzung	25
Anhang		26
	Lohngruppen	26

Die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger von Berikon erlassen gestützt auf § 20 Abs. 2 lit. I) und § 50 Gemeindegesetz und aufgrund von CoVid-19 gestützt auf die Sonderverordnung 1 zur Begegnung von Störungen der öffentlichen Ordnung und Sicherheit sowie sozialen Notständen infolge des Coronavirus (SonderV 20-1) das folgende Personalreglement:

Leitsätze

Zielsetzungen

Wir sind ein wirtschaftlich orientiertes und verantwortungsbewusstes Dienstleistungsunternehmen, das den anvertrauten Leistungsauftrag zum Wohle unserer Kundschaft ausführt. Unser Umgang mit den Menschen ist würdevoll, freundlich und ehrlich. Wir verpflichten uns, Rechtsgleichheit und Verhältnismässigkeit zu wahren.

Leistungsfähigkeit, Qualität und Wirtschaftlichkeit

Wir erbringen unsere Dienstleistungen mit optimalem Mitteleinsatz und Effizienz. Ressourcen werden gezielt und nachhaltig eingesetzt. Leistungen werden mittels Zielvereinbarungen überprüft und auf hohem Niveau sichergestellt.

Führung und Zusammenarbeit

Wir legen Wert auf einen respektvollen und sorgsamen Umgang sowie ein gutes Arbeitsklima. Die Selbständigkeit, Eigenverantwortung, Effizienz und stetige Innovation werden gefordert und gefördert.

Wir pflegen eine Vertrauenskultur und legen Wert auf Teamarbeit im gesamten Dienstleistungsunternehmen. Damit fördern wir das unternehmerische Denken und Handeln.

Kommunikation

Wir kommunizieren offen, ehrlich und zeitnah. Wir halten die Basis des Vertrauens hoch, auch indem wir Spannungen und Konflikte aktiv bewältigen und sie als Chance zur Weiterentwicklung sehen.

Arbeitsformen und Arbeitsmittel

Wir fördern moderne und attraktive Arbeitsformen, wie Teilzeitarbeit, Homeoffice, Jobsharing etc. Die Ausbildung von Lernenden ist uns wichtig.

Der sorgsame Umgang mit der Gesundheit der Mitarbeitenden geniesst eine hohe Priorität.

Wir stellen moderne Arbeitsmittel zur Verfügung. Das anvertraute Material wird sorgfältig, kostenbewusst und ökologisch genutzt.

Karriereplanung

Die Karriereplanung ist uns wichtig. Wir fördern die regelmässige und zielgerichtete Aus- und Weiterbildung. Die Mitarbeitenden werden entsprechend den Anforderungen und ihren Leistungen honoriert.

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

¹Dieses Reglement gilt für alle Personen, welche von der Einwohnergemeinde Berikon (nachfolgend Arbeitgeberin genannt) angestellt sind.

²Abweichende Vereinbarungen in der Anstellungsverfügung oder im individuellen Arbeitsvertrag gehen diesem Reglement vor.

³Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalreglements. Enthält auch dieses keine Regelung, so sind die Bestimmungen des Obligationenrechts zum Einzelarbeitsvertrag als ergänzendes öffentliches Recht heranzuziehen.

⁴Für Lehrpersonen und Mitglieder der Schulleitung an der Volksschule bleiben die kantonalen Bestimmungen vorbehalten.

⁵Für Lernende gilt dieses Reglement subsidiär zum Lehrvertrag und zu den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Berufsbildung.

⁶Für Behördenmitglieder finden die Bestimmungen dieses Reglements keine Anwendung.

II. Arbeitsverhältnis

Art. 2 Anstellungskompetenz

¹Das Personal wird durch den Gemeinderat angestellt.

²Der Gemeinderat kann die Kompetenz zur Anstellung delegieren und regelt dies in den Ausführungsbestimmungen.

Art. 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis wird durch Beschluss des Gemeinderats begründet. Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse die gestützt auf Art. 4 Abs. 2 nachstehend mit privatrechtlichem Vertrag begründet werden.

Art. 4 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses

¹Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

²Der Gemeinderat kann für bestimmte Kategorien von Arbeitsverhältnissen festlegen, dass diese privatrechtlicher Natur sind. Dies ist nur zulässig für temporär angestellte Mitarbeitende und Mitarbeitende im Stundenlohn. Für die Regelung der Details ist der Gemeinderat zuständig.

Art. 5 Stellenplan

¹Neu zu schaffende Stellen werden im Sinne des Gemeindegesetzes der Gemeindeversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt.

²Pensenerhöhungen für bestehende Aufgaben werden im Budget ausgewiesen und erläutert und der Gemeindeversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt.

³Im Rahmen der von der Gemeindeversammlung genehmigten Bandbreiten zum Stellenplan steht es dem Gemeinderat frei, Pensen innerhalb der Bereiche zu verschieben.

⁴Zur Überbrückung von Engpässen kann der Gemeinderat zeitlich befristete Stellen bewilligen.

⁵Der Gemeinderat legt die Anzahl der Lernenden fest.

⁶Die Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen der Stellen werden in periodisch zu überprüfenden Stellenbeschreibungen umschrieben und mit den Mitarbeitenden vereinbart.

Art. 6 Öffentliche Ausschreibung

Offene Stellen sind auszuschreiben. Der Gemeinderat definiert die Anforderungsprofile der einzelnen Stellen.

Art. 7 Vertragsdauer

Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Die Arbeitgeberin kann mit Mitarbeitenden bei Bedarf befristete Arbeitsverhältnisse abschliessen.

Art. 8 Probezeit

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Die Probezeit kann im gegenseitigen Einvernehmen auf maximal sechs Monate verlängert werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit und beidseitig mit einer Frist von sieben Tagen gekündigt werden.

Art. 9 Kündigungsfristen

¹Die Vertragsparteien können das Anstellungsverhältnis jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen beenden.

²Bei unbefristeten Verträgen gelten für die ordentliche Kündigung folgende Mindestfristen, jeweils auf Monatsende:

- a) im ersten Anstellungsjahr 1 Monat
- b) ab dem 2. Anstellungsjahr 3 Monate

³Befristete Anstellungsverhältnisse enden mit Ablauf der Befristung. Für befristete Arbeitsverhältnisse kann eine Kündigungsfrist vereinbart werden.

Art. 10 Beendigung / Ordentliche Kündigung

¹Die Kündigung durch die Arbeitgeberin kann nur ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen, namentlich:

- a) Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen. In diesen Fällen ist den betroffenen Mitarbeitenden nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, die ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht;
- b) Mangelnde Eignung für die in der Anstellungsvereinbarung vereinbarte Arbeit;
- c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten;
- d) Mangelnde Bereitschaft, die in der Anstellungsvereinbarung vereinbarte Arbeit oder eine andere zumutbare Arbeit zu verrichten;
- e) Pflichtverletzungen.

²Die Kündigung erfolgt mit schriftlicher Begründung und nach erfolgter Gewährung des rechtlichen Gehörs.

³Die Mitarbeitenden mit privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen unterliegen den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts OR.

Art. 11 Fristlose Auflösung

Als Grund für die fristlose Auflösung gilt für beide Parteien jeder Umstand, der nach Schweizerischem Obligationenrecht OR als wichtig gilt. Namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

Art. 12 Folgen bei Verletzung der Bestimmung über die Beendigung

¹Erweist sich eine Kündigung nachträglich als widerrechtlich, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf Entschädigung. Diese bemisst sich nach den Bestimmungen über die missbräuchliche Kündigung des Schweizerischen Obligationenrechts OR und beträgt maximal sechs Monatslöhne.

²Ein Anspruch auf Wiedereinstellung bzw. Weiterbeschäftigung besteht nicht, die Kündigung bleibt grundsätzlich gültig.

Art. 13 Ordentliche Pensionierung

Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Monats, in dem das ordentliche AHV-Alter erreicht wird, ohne weitere Kündigung.

Art. 14 Vorzeitige Pensionierung

Die Arbeitgeberin kann den Mitarbeitenden eine frühzeitige Pensionierung ermöglichen. Dabei wird zwischen der freiwilligen vorzeitigen Pensionierung der Mitarbeitenden sowie der vorzeitigen Pensionierung durch die Arbeitgeberin unterschieden.

Art. 14.1 Vorzeitige Pensionierung auf Wunsch Mitarbeitende

¹Mitarbeitende können sich in Anwendung der reglementarischen Bestimmungen der Personalvorsorgeeinrichtung nach der Vollendung des 58. Altersjahres vorzeitig ohne Kostenfolge für die Arbeitgeberin pensionieren lassen.

²Der Anspruch auf die vorzeitige Pensionierung kann unter Wahrung einer Vorankündigung, die der arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist entspricht, auf das Ende eines Monats geltend gemacht werden.

³Die Altersrente der Vorsorgeeinrichtung entspricht dem zu Beginn des Pensionsbezugs vorhandenen Altersguthaben, multipliziert mit dem Umwandlungssatz gemäss Rücktrittsalter und Jahrgang des zu Beginn des Pensionsbezugs gültigen Vorsorgereglements.

Art. 14.2 Vorzeitige Pensionierung durch Arbeitgeberin

14.2.1 ¹Eine vorzeitige Pensionierung maximal zwei Jahre vor dem ordentlichen AHV-Rücktrittsalter durch die Arbeitgeberin kann bei Aufhebung der betroffenen Stelle sowie bei mangelnder Eignung infolge wesentlich veränderter Anforderungen an die von den Mitarbeitenden ausgeübte Funktion erfolgen.

²Vorab ist den Mitarbeitenden nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, die ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht.

³Die vorzeitige Pensionierung durch die Arbeitgeberin erfolgt unter Beachtung der arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist.

14.2.2 Übergangsrente durch Arbeitgeberin

¹Wird eine versicherte Person maximal zwei Jahre vor dem ordentlichen AHV-Rücktrittsalter durch die Arbeitgeberin pensioniert, hat diese Anspruch auf eine durch die Arbeitgeberin finanzierte Barwertzahlung in das Konto „vorzeitige Pensionierung“.

²Berechnung des Barwerts:

Die Differenz zwischen der projizierten Altersrente der Vorsorgeeinrichtung (Projektionszinssatz = technischer Zinssatz) im Alter 65 (Männer) resp. 64 (Frauen), basierend auf dem aktuellen Vorsorgeplan, und der Altersrente beim vorzeitigen Altersrücktritt wird von der Arbeitgeberin ausgeglichen. Die Differenzzahlung erfolgt in Form einer Einmalzahlung durch die Arbeitgeberin an die Vorsorgeeinrichtung.

³Erfolgt die vorzeitige Pensionierung weniger als 2 Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter, so reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig.

⁴Bei Teilzeitmitarbeitenden reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Für die Festlegung gilt der aktuelle Beschäftigungsgrad.

⁵Der Anspruch auf eine Übergangsrente entsteht nicht oder erlischt, wenn nach der vorzeitigen Pensionierung einer Teilzeitarbeit von mehr als einem halben Pensum nachgegangen oder Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezogen werden.

14.2.3 AHV-Überbrückungsrente

¹Wer durch die Arbeitgeberin maximal zwei Jahre vor dem ordentlichen AHV-Rücktrittsalter vorzeitig pensioniert wird, hat Anspruch auf eine AHV-Überbrückungsrente. Die Auszahlung erfolgt jeweils monatlich direkt durch die Arbeitgeberin.

²Der Bezug einer AHV-Überbrückungsrente ist nur möglich, wenn weder eine AHV-Altersrente oder eine ganze Invalidenrente der Eidg. Invalidenversicherung bezogen werden. Die AHV-Überbrückungsrente darf die bei der Pensionierung jeweils geltende maximale AHV-Altersrente nicht übersteigen. Eine allfällige Teilinvalidenrente der Eidg. Invalidenversicherung wird angerechnet.

³Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der AHV-Überbrückungsrente anteilmässig. Für die Festlegung des Teilpensums gilt der aktuelle Beschäftigungsgrad.

⁴Der Anspruch auf eine AHV-Überbrückungsrente entsteht nicht oder erlischt, wenn nach der vorzeitigen Pensionierung einer Teilzeitarbeit von mehr als einem halben Pensum nachgegangen oder Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezogen werden.

⁵Die bis zum ordentlichen AHV-Rententalter noch fälligen AHV-Beiträge für Nichterwerbstätige sind durch die vorzeitig pensionierten Mitarbeitenden zu entrichten. In finanziellen Härtefällen kann der Gemeinderat einen Beitrag dazu ausrichten.

⁶Die AHV-Überbrückungsrente wird in jedem Fall längstens bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Rücktrittsalters ausgerichtet.

⁷Die AHV-Überbrückungsrente wird bei einer allfälligen Erhöhung der AHV-Altersrente nicht erhöht.

⁸Übersteigt die Summe der jährlichen Alters- oder Teil-Invalidenrente aus AHV, IV, UVG oder MVG zusammen 90 % des letzten Gehaltes der Versicherten im Zeitpunkt der Pensionierung, so kürzt die Arbeitgeberin die AHV-Überbrückungsrente in diesem Ausmass.

⁹Im Todesfall eines Bezügers einer AHV-Überbrückungsrente vor Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters erlischt der Anspruch auf Ende des Monats, in dem der Bezüger stirbt und es werden keine weiteren Leistungen fällig.

Art. 14.3 Übergangsbestimmungen (bis spätestens 31. Dezember 2024)

¹Bei einer freiwilligen vorzeitigen Pensionierung maximal zwei Jahre vor dem ordentlichen AHV-Rücktrittsalter im Sinne von Art. 14.1 vorstehend gewährt die Arbeitgeberin eine durch die Gemeinde

finanzierte AHV-Überbrückungsrente. Die Auszahlung erfolgt jeweils monatlich direkt durch die Arbeitgeberin.

²Für jedes Jahr „Dienstzeit“ in der Gemeinde Berikon wird dem Mitarbeitenden 1/10 der AHV-Überbrückungsrente (gem. Art. 14.2.3), ausgerichtet, höchstens jedoch die max. AHV-Altersrente. Zwischenwerte werden auf den Monat interpoliert.

³Der Bezug einer AHV-Überbrückungsrente ist nur möglich, wenn weder eine AHV-Altersrente oder eine ganze Invalidenrente der Eidg. Invalidenversicherung bezogen werden. Die AHV-Überbrückungsrente darf die bei der Pensionierung jeweils geltende maximale AHV-Altersrente nicht übersteigen. Eine allfällige Teilinvalidenrente der Eidg. Invalidenversicherung wird angerechnet.

⁴Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der AHV-Überbrückungsrente anteilmässig. Für die Festlegung des Teilpensums gilt der aktuelle Beschäftigungsgrad.

⁵Der Anspruch auf eine AHV-Überbrückungsrente entsteht nicht oder erlischt, wenn nach der vorzeitigen Pensionierung einer Teilzeitarbeit von mehr als einem halben Pensum nachgegangen oder Tagelder der Arbeitslosenversicherung bezogen werden.

⁶Die bis zum ordentlichen AHV-Rententalter noch fälligen AHV-Beiträge für Nichterwerbstätige sind durch die vorzeitig pensionierten Mitarbeitenden zu entrichten. In finanziellen Härtefällen kann der Gemeinderat einen Beitrag dazu ausrichten.

⁷Die AHV-Überbrückungsrente wird bis zum Erreichen des Monats, in dem die Mitarbeitenden Anspruch auf eine ordentliche AHV-Altersrente haben, ausgerichtet.

⁸Die AHV-Überbrückungsrente wird bei einer allfälligen Erhöhung der AHV-Altersrente nicht erhöht.

⁹Übersteigt die Summe der jährlichen Alters- oder Teil-Invalidenrente aus AHV, IV, UVG oder MVG zusammen 90 % des letzten Gehaltes der Versicherten im Zeitpunkt der Pensionierung, so kürzt die Arbeitgeberin die AHV-Überbrückungsrente in diesem Ausmass.

¹⁰ Pensionierung im Jahr	AHV-Überbrückungsrente in % der zum Zeitpunkt der Pensionierung aktuellen max. AHV-Altersrente
2021	60 %
2022	40 %
2023	20 %
2024	0 %

¹¹Im Todesfall eines Bezügers einer AHV-Überbrückungsrente vor Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters erlischt der Anspruch am Ende des Monats, in dem der Bezüger stirbt und es werden keine weiteren Leistungen fällig.

Art. 15 Flexibles Rentenalter

Eine vorzeitige Teilpensionierung oder Weiterbeschäftigung nach dem Erreichen des ordentlichen Pensionsalters kann beim Gemeinderat beantragt werden. Es gelten die Bestimmungen der angeschlossenen Pensionskasse.

III. Gleichstellung

Art. 16 Gleichstellung von Mann und Frau, Diskriminierungsverbot

¹Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann ist auf alle Arbeitsverhältnisse der Gemeinde anwendbar.

²Mitarbeitende dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder auf eine Schwangerschaft.

³Diskriminierung durch sexuelle Belästigung ist verboten. Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

⁴Die Arbeitgeberin duldet keine Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz und trifft alle Massnahmen, die zur Verhinderung notwendig und angemessen sind. Sie informiert die Mitarbeitenden in den Ausführungsbestimmungen über die Möglichkeiten zur Wahrnehmung ihrer Rechte.

IV. Rechte des Personals

Art. 17 Schutz der Persönlichkeit

¹Die Arbeitgeberin achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden.

²Der Gemeinderat und alle für ihn handelnden Stellen treffen die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden.

³Mitarbeitende 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.

⁴Im Umgang mit Personendaten gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und das Archivwesen (IDAG).

Art. 18 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

¹Die Arbeitgeberin schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.

²Die 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.

Art. 19 Arbeitszeugnis

¹Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.

²Auf Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses zu beschränken.

Art. 20 Mitspracherecht kollektiv

Die Mitarbeitenden sind berechtigt, sich zu grundsätzlichen Personal-, Gehalts- und Arbeitsplatzfragen zu äussern und Anträge zu stellen. Bei Verhandlungen mit dem Gemeinderat wird eine Delegation durch die betroffenen Mitarbeitenden bestimmt.

Art. 21 Mitspracherecht individuell

Jeder/Jede Mitarbeitende kann zu Anstellungs-, Arbeitsplatz und Ausbildungsfragen bei der vorgesetzten Stelle Anträge stellen.

Art. 22 Gespräch mit Mitarbeitenden

¹Mit den Mitarbeitenden ist periodisch, mindestens 1 x jährlich, durch die vorgesetzte Person ein Gespräch über Leistung, Fähigkeiten, Eignung und Verhalten zu führen.

²Die periodischen Gespräche bilden die Grundlage für die persönliche Standortbestimmung, die Formulierung und Überprüfung von Zielen, die Beurteilung der Entwicklungsmöglichkeiten, die individuelle Gehaltsanpassung sowie die Festlegung der Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse.

³Der wesentliche Inhalt der Gespräche ist in einem gemeinsam unterzeichneten Dokument festzuhalten.

Art. 23 Homeoffice

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 den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Art. 24 Betriebliche Bildung

¹Der Gemeinderat schafft die Voraussetzungen für eine nachhaltige Personalentwicklung und regelt die Unterstützung der Weiterbildung in den Ausführungsbestimmungen.

²Die betriebliche Bildung fördert nebst den funktionsbezogenen Fähigkeiten und der langfristig flexiblen Einsatzbereitschaft auch die allgemeine Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz.

V. Pflichten des Personals

Art. 25 Arbeitsleistung

Die Mitarbeitenden haben ihre Arbeitskraft in der festgelegten Arbeitszeit in den Dienst der Arbeitgeberin zu stellen.

Art. 26 Sorgfalts-, Interessenwahrungspflicht, Leistungserbringung, Weiterbildung

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.

²Die Mitarbeitenden sind verpflichtet die Datenschutzrichtlinien sowie die gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen, insbesondere hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit, einzuhalten.

³Sie haben sich persönlich um berufliche Weiterbildung zu bemühen.

Art. 27 Amtsgeheimnis

¹Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit verpflichtet über Angelegenheiten, die ihnen in amtlicher oder dienstlicher Stellung anvertraut worden sind oder die sie in dieser Stellung wahrgenommen haben und die ihrer besonderen Natur nach wegen höheren öffentlichen oder privaten Interessen nicht für Dritte bestimmt sind.

²Das Gleiche gilt zum Schutz von Persönlichkeitsrechten oder bei Vorliegen einer besonderen Vorschrift.

³Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.

⁴Der Gemeinderat kann Mitarbeitende in besonderen Fällen vom Amtsgeheimnis entbinden oder die Bekanntgabe von Angelegenheiten anordnen, die dem Amtsgeheimnis unterliegen.

Art. 28 Meldung von Übergriffen und Verfehlungen

Mitarbeitende sind verpflichtet, persönliche Feststellungen über Diskriminierung, Übergriffe, Mobbing oder strafrechtliche Verfehlungen im betrieblichen Umfeld einer abteilungsleitenden Person oder einer übergeordneten Stelle zu melden.

Art. 29 Annahme von Geschenken

¹Die Mitarbeitenden dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis stehen oder stehen könnten, für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.

²Ausgenommen ist die Annahme von Höflichkeitsgeschenken bis zu einem Betrag von CHF 100.00. Diesen Betrag übersteigende Höflichkeitsgeschenke sind durch die vorgesetzte Person zu bewilligen.

Art. 30 Arbeits- und Betriebszeiten

¹Der Gemeinderat regelt die Arbeits- und Betriebszeiten in den Ausführungsbestimmungen.

²Die Mitarbeitenden können auch ausserhalb der ordentlichen Betriebszeiten und über die Soll-Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es die Aufgabe erfordert und soweit es im Hinblick auf Gesundheit und familiäre Verpflichtungen zumutbar ist.

³Vorbehalten bleiben die bundesrechtlichen Bestimmungen zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Art. 31 Stellvertretung

¹Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich bei Abwesenheit sowie bei krankheits- und unfallbedingten Ausfällen gegenseitig zu vertreten.

²Bewirkt die Stellvertretung eine ausserordentliche Inanspruchnahme, kann der Gemeinderat eine Entschädigung ausrichten oder eine Ersatzlösung treffen.

Art. 32 Zuweisung anderer Aufgaben

Der Gemeinderat kann zusätzliche oder neue Aufgaben zuweisen, wenn die Bedürfnisse es erfordern und die Übernahme zumutbar ist.

Art. 33 Nebenbeschäftigung

¹Nebenbeschäftigungen dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis nicht beeinträchtigen. Sie sind ausgeschlossen, wenn sie berechtigten Interessen der Gemeinde zuwiderlaufen.

²Sie sind bewilligungspflichtig, wenn

- a) die Möglichkeit einer Interessenkollision entsteht;
- b) die Nebenbeschäftigung entgeltlich ist und zusammen mit der Beschäftigung bei der Gemeinde mehr als ein Vollzeitpensum ergibt; oder
- c) dafür die Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.

Für die Bewilligung ist der Gemeinderat zuständig.

Art. 34 Ausübung eines öffentlichen Amts

¹Für die Bewerbung auf ein öffentliches Amt muss vorgängig die Zustimmung des Gemeinderats eingeholt werden.

²Die Zustimmung setzt voraus, dass das öffentliche Amt vereinbar mit der Anstellung ist und dass dadurch weder die Arbeitsleistung noch berechnigte Interessen der Gemeinde beeinträchtigt werden und insbesondere keine Möglichkeit einer Interessenskollision besteht. Sie kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit oder zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Art. 35 Vertrauensärztliche Untersuchung

¹Die Mitarbeitenden können in begründeten Fällen zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung verpflichtet werden.

²Es werden von der Arbeitgeberin mehrere Ärztinnen/Ärzte zur Auswahl gestellt.

Art. 36 Geistiges Eigentum

¹Für die Rechte an Erfindungen, gewerblichen Mustern und Modellen sowie an weiterem geistigem Eigentum gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts und der übrigen Bundesgesetzgebung.

²Werke, die von Mitarbeitenden in Erfüllung der dienstlichen Pflichten geschaffen werden, können von der Gemeinde im Rahmen der Urheberrechtsgesetzgebung des Bundes entschädigungslos und ohne zeitliche und räumliche Beschränkung verwendet, verändert oder veräussert werden.

Art. 37 Haftung der Mitarbeitenden

¹Die Mitarbeitenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie der Gemeinde absichtlich oder grobfahrlässig zufügen.

²Für die Verjährungsfristen und den Verzicht auf eine Schadenersatzforderung gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes.

Art. 38 Verrechnung von Schadenersatzansprüchen

Ansprüche der Gemeinde gegenüber Mitarbeitenden aus dem Arbeitsverhältnis können mit dem Gehalt und den Zulagen verrechnet werden. Vorbehalten bleibt Art. 323b Abs. 2 OR.

VI. Ferien, Feiertage, Urlaub

Art. 39 Ferienanspruch

¹Ferien sind grundsätzlich im Kalenderjahr, spätestens aber bis 30. April des folgenden Jahres zu beziehen. Der Zeitpunkt der Ferien ist mit der vorgesetzten Stelle abzusprechen.

²Die Mitarbeitenden müssen einmal jährlich mindestens zwei Ferienwochen zusammenhängend beziehen.

³Für die Gewährung von Ferien gilt folgende Regelung:

- | | | |
|----|------------------------|----------------|
| a) | bis zum 50. Geburtstag | 25 Arbeitstage |
| b) | ab dem 50. Geburtstag | 30 Arbeitstage |

⁴Mitarbeitende, die im Laufe eines Jahres ein- oder austreten, erhalten die Ferien anteilmässig.

⁵Die für Teilzeitmitarbeitende ausgerichteten Stundenlöhne enthalten die Abgeltung der Ferien- und Feiertagsansprüche.

⁶Sind zum Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsverhältnisses zu viele Ferientage bezogen worden, erfolgt ein entsprechender Lohnabzug.

Art. 40 Bemessung und Kürzung der Ferien

¹Sind Mitarbeitende während eines Kalenderjahres infolge Krankheit, Unfall, Militärdienst, ziviler Ersatzdienst oder Zivildienst um mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so wird deren Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Monat der nicht erbrachten Arbeitsleistung um einen Zwölftel gekürzt.

²Bei unbezahltem Urlaub werden die Ferien für jeden vollen Monat um ein Zwölftel gekürzt.

Art. 41 Feiertage und arbeitsfreie Tage

Die Feiertage und arbeitsfreien Tage werden durch den Gemeinderat festgelegt und sind in den Ausführungsbestimmungen enthalten.

Art. 42 Unbezahlter Urlaub

¹Die Geschäftsleitung kann auf Antrag der Abteilungsleitenden unbezahlten Urlaub von Mitarbeitenden bewilligen, wenn der betriebliche Ablauf sichergestellt ist.

²Der Versicherungsschutz sowie die Übernahme der Personalversicherungsprämien während des unbezahlten Urlaubs ist Sache der Arbeitnehmenden.

Art. 43 Bezahlte Absenzen

¹Für nachstehende Ereignisse wird den Mitarbeitenden ein ausserordentlicher bezahlter Urlaub gewährt:

- | | | |
|----|---|--------|
| a) | Eigene Heirat oder Eintragung der eigenen Partnerschaft | 3 Tage |
| b) | Hochzeit in der engeren Familie | 1 Tag |
| c) | Beim Tod des Ehe- oder Lebenspartners oder des eingetragenen Partners sowie von Kindern | 5 Tage |
| d) | Beim Tod von Eltern und Geschwistern | 3 Tage |

- | | | |
|----|---|---|
| e) | Beim Tod von anderen Familienangehörigen und nahen Verwandten | 1 Tag |
| f) | Militärische Rekrutierung | gemäss Verordnung über die Rekrutierung |
| g) | Umzug des eigenen Haushalts | 1 Tag |
| h) | Gerichtliche Vorladung als Zeuge oder Partei | Teilnahme |
| i) | Pflege bei Krankheit oder Unfall eigener Kinder pro Ereignis | bis 3 Tage |

²Die Abteilungsleitenden sind frühzeitig zu informieren.

³Fällt das Ereignis auf arbeitsfreie Tage (Sonn- und Feiertage inbegriffen) oder in die Ferien, besteht kein Anspruch auf Kompensation oder Nachbezug.

VII. Gehalt

Art. 44 Gehaltsanspruch, Einstufung

¹Die Mitarbeitenden haben für ihre Leistungen Anspruch auf die im Anhang zu diesem Reglement vorgesehenen Gehälter.

²Der Gemeinderat stuft die Funktionen entsprechend der Aufgabe nach den Lohngruppen im Anhang ein.

³Bei wesentlichen Änderungen in der Funktion (nach Lohngruppen) kann eine strukturelle Gehaltsanpassung erfolgen.

⁴Der Gemeinderat überwacht die einheitliche Anwendung der Einstufungen sowie die Einhaltung der Bestimmungen des Bundesrechts über die Gleichstellung von Mann und Frau (Gleichstellungsgesetz).

Art. 45 Gehaltsanpassung

¹Der Gemeinderat legt im Rahmen des Budgets die für das folgende Jahr vorgesehene prozentuale Gehaltsanpassung fest. Für die Festlegung sind folgende Kriterien massgebend:

- Entwicklung der Lebenshaltungskosten
- Allgemeine wirtschaftliche Situation
- Finanzielle Situation der Arbeitgeberin
- Situation auf dem Personalmarkt für Angestellte im öffentlichen Dienst

²Nach der Genehmigung des Budgets beschliesst der Gemeinderat prozentuale Anteile für die

- strukturelle Gehaltsanpassung
- individuelle Gehaltsanpassung (leistungsbezogener Anteil)

Art. 46 Rückstufung

¹Bei Funktionenwechsel kann der Gesamtlohn reduziert werden.

²Bei Leistungen, die den Erwartungen nicht entsprechen, kann der Gesamtlohn reduziert werden. Der/Die Mitarbeitende wird vor der Reduktion angehört und kann eine schriftliche Begründung verlangen.

Art. 47 Lohnanspruch

¹Die vertraglich vereinbarte Lohnzahlung basiert auf der Normalarbeitszeit gemäss den Ausführungsbestimmungen und gilt als Bruttojahresgehalt. Vertragliche oder gesetzliche Zulagen sind nicht eingeschlossen.

²Der Lohn wird monatlich in der Regel am 25. ausgerichtet.

³Das Bruttojahresgehalt umfasst den 13. Monatslohn. Die Auszahlung des 13. Monatslohns erfolgt jeweils je zur Hälfte im Juni und November.

⁴Die vertraglich vereinbarte Lohnzahlung bei im Stundenlohn angestellten Personen enthält den Anteil des 13. Monatslohnes sowie die Ferien- und Feiertagsentschädigung. Der Lohn wird monatlich in der Regel bis am 10. ausgerichtet.

Art. 48 Entschädigung von angeordneten Überstunden

¹Die von Vorgesetzten angeordneten Überstunden werden in der Regel über die Gleitzeit kompensiert. Auf Antrag beim Gemeinderat können die Überstunden ohne Zuschlag ausbezahlt werden.

²Werden Mitarbeitende durch angeordnete Überstunden über längere Zeit und in ausserordentlichem Masse beansprucht, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung. Diese wird vom Gemeinderat individuell festgelegt.

Art. 49 Entschädigung von Nacht- und Wochenendarbeit, Bereitschaftsdienst

Die Entschädigungen für Nacht- und Wochenendarbeit sowie für den Pikettdienst werden vom Gemeinderat in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Art. 50 Berufskleider

Der Gemeinderat regelt die Bezugsberechtigung für Berufskleider in den Ausführungsbestimmungen.

Art. 51 Spesen, Sitzungsgelder, Reiseentschädigung

Der Gemeinderat legt die Spesen, Sitzungsgelder und Reiseentschädigung in den Ausführungsbestimmungen fest.

Art. 52 Anerkennungsprämien

¹Der Gemeinderat hat die Möglichkeit, ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Anerkennungsprämie abzugelten.

²Die Prämien können in Form von Geldzulagen, Freizeit, Naturalien oder Personalentwicklungsmassnahmen gewährt werden.

Art. 53 Treueprämien

¹Mitarbeitenden werden bei ununterbrochenem Anstellungsverhältnis folgende Treueprämien ausgerichtet:

- | | |
|------------------|--|
| • Nach 10 Jahren | 50 % des Monatslohns |
| • Nach 15 Jahren | 50 % des Monatslohns |
| • Nach 20 Jahren | 1 Arbeitswoche bezahlter Urlaub und 50 % des Monatslohns |
| • Nach 25 Jahren | 1 Monatslohn |
| • Nach 30 Jahren | 50 % des Monatslohns |
| • Nach 35 Jahren | 50 % des Monatslohns |

²Nach je weiteren 5 Dienstjahren wird ein voller Monatslohn ausgerichtet.

³Als Bemessungsgrundlage gilt der aktuelle Monatslohn (= 1/13 des Jahreslohnes) brutto ohne Zulagen und das im Durchschnitt der letzten 5 Jahre geleistete Pensum. Bei im Stundenlohn angestellten Personen gilt der durchschnittliche Monatslohn der letzten 5 Jahre als Bemessungsgrundlage.

Die Lehrzeit wird nicht an die Dienstjahre angerechnet und zählt für die Ausrichtung der Treueprämie nicht.

⁴Stehen Mitarbeitende im Zeitpunkt der Fälligkeit in einem gekündigten Arbeitsverhältnis, so entfällt der Anspruch.

⁵Die Treueprämie kann ganz oder teilweise in Form von 10 resp. 20 bezahlten Urlaubstagen bezogen werden. Der entsprechende Antrag ist der vorgesetzten Stelle einzureichen.

⁶Der Mindestanspruch der Treueprämie beträgt CHF 250.00.

VIII. Krankheit und Unfall, Lohnfortzahlung

Art. 54 Grundsatz

Die Arbeitgeberin versichert ihre Mitarbeitenden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen die Folgen von Invalidität, Arbeitslosigkeit, Krankheit, Unfall und Tod.

Art. 55 Krankheit

¹Die Arbeitgeberin unterhält eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung, die bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit die Lohnfortzahlung übernimmt.

²Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden von der Arbeitgeberin übernommen.

³Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Arbeitgeberin rechtzeitig über die Krankheit zu orientieren. Nach Abwesenheiten von mehr als 3 Arbeitstagen ist ein ärztliches Zeugnis einzureichen. Die Arbeitgeberin kann vor Ablauf dieser Frist ein ärztliches Zeugnis verlangen. Die Arbeitgeberin kann ein zweites Arztzeugnis eines Vertrauensarztes/Ärztin verlangen.

⁴Der Lohnfortzahlungsanspruch entfällt, wenn die Taggeldversicherung die Taggelder einstellt, weil das Vorliegen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit verneint wird.

Art. 56 Unfall

¹Die Arbeitgeberin versichert die Mitarbeitenden im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften (UVG) gegen das Betriebsunfall- und das Nichtbetriebsunfallrisiko. Die Arbeitgeberin unterhält eine Unfall-Zusatzversicherung.

²Die Prämien der Unfallversicherungen werden von der Arbeitgeberin getragen.

³Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Arbeitgeberin rechtzeitig über den Unfall zu orientieren. Nach Abwesenheiten von mehr als 3 Arbeitstagen ist ein ärztliches Zeugnis einzureichen. Die Arbeitgeberin kann vor Ablauf dieser Frist ein ärztliches Zeugnis verlangen. Die Arbeitgeberin kann ein zweites Arztzeugnis eines Vertrauensarztes/Ärztin verlangen.

Art. 57 Lohnfortzahlung

¹Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall haben die Mitarbeitenden Anspruch auf den vollen Nettolohn während 1 Jahr und für ein weiteres Jahr 90 % des Nettolohnes.

²Taggeldzahlungen während welcher der Lohn durch die Arbeitgeberin bezahlt wurde, fallen an die Arbeitgeberin.

³Ist die Arbeitsunfähigkeit absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet, kann der Anspruch auf Lohnfortzahlung gekürzt werden.

⁴Der Abschluss der Taggeldversicherung ist Sache des Gemeinderates.

IX. Lohnzahlung bei Schwangerschaft, Mutterschaft und Vaterschaft

Art. 58 Grundsatz

Die Entschädigung für erwerbstätige Mütter und Väter ist im Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende bei Mutterschaft und bei Vaterschaft (EOG, SR 834.1) geregelt.

Art. 59 Lohnfortzahlung

¹Den Mitarbeiterinnen wird während Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub der bisherige Lohn während 16 Wochen bezahlt sofern sie mindestens seit einem Jahr bei der Arbeitgeberin angestellt sind.

²Den Mitarbeitenden wird während des Vaterschaftsurlaubes der bisherige Lohn während 2 Wochen bezahlt sofern sie mindestens seit einem Jahr bei der Arbeitgeberin angestellt sind.

³Lohnausfallentschädigungen aus einer staatlichen Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsversicherung für die Zeit, während welcher der Lohn durch die Arbeitgeberin bezahlt wurde, fallen an die Arbeitgeberin.

X. Lohnzahlung während Militär-, ziviler Ersatz-, Zivilschutz-, und Feuerwehrdienst

Art. 60 Militär-, ziviler Ersatz-, Zivilschutz- und Feuerwehrdienst

¹Während schweizerischem Militär-, Zivilschutz- und Feuerwehrdienst, zu welchem die Mitarbeitenden aufgrund ihrer Einteilung und ihres Grades verpflichtet sind, wird der volle Lohn ausbezahlt.

²Während der schweizerischen Rekrutenschule oder des zivilen Ersatzdienstes, während den übrigen Instruktionsdiensten sowie bei Aktivdienst wird die Höhe des Gehalts durch den Gemeinderat geregelt.

³Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen von Art. 324 a OR.

⁴Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende erfolgt die Lohnzahlung anteilmässig.

⁵Die dienstpflichtigen Mitarbeitenden haben, sobald sie von einer Dienstpflicht erfahren, die vorgesetzte Stelle über die Art und Dauer des Dienstes zu informieren.

⁶Lohnausfallentschädigungen aus der Erwerbsausfallentschädigung für die Zeit, während welcher der Lohn durch die Arbeitgeberin bezahlt wurde, fallen an die Arbeitgeberin.

XI. Renten, Zulagen, Pensionskasse, Lohnnachgenuss

Art. 61 Anrechnung von Renten

¹Beziehen Mitarbeitende neben der Lohnzahlung eine Rente aus obligatorischer Versicherung oder Lohnersatz, wird diese an die Lohnzahlung zuzüglich Sozialzulagen angerechnet.

²Von der Anrechnung ausgenommen sind Altersrenten (AHV und PK).

³Auf eine Anrechnung kann ganz oder teilweise verzichtet werden, wenn aus Krankheit oder Unfall zusätzliche Aufwendungen entstehen.

Art. 62 Familien- und Ausbildungszulagen

Der Anspruch auf Familien- und Ausbildungszulagen richtet sich nach anwendbaren gesetzlichen Grundlagen.

Art. 63 Berufliche Vorsorge

¹Die Mitarbeitenden sind nach Massgabe der gesetzlichen Bestimmungen der obligatorischen Versicherung angeschlossen. Die nach Gesetz oder Reglement geltenden Beiträge werden vom Lohn der Mitarbeitenden in Abzug gebracht.

²Die Versicherungsrechte und -pflichten richten sich nach den geltenden Bestimmungen der angeschlossenen Pensionskasse. Die Pensionskasse ist in den Ausführungsbestimmungen festgehalten.

Art. 64 Lohnnachgenuss

Beim Ableben eines Mitarbeitenden entrichtet die Arbeitgeberin den vollen Lohn noch für drei weitere Monate von dem auf den Todestag folgenden Monat an gerechnet.

Anspruchsberechtigt ist der Ehepartner/die Ehepartnerin, der eingetragene Partner/die eingetragene Partnerin, bei Fehlen eines Ehegatten/Ehefrau oder eines eingetragenen Partners/Partnerin die unterhaltsberechtigten eingetragenen Kinder oder bei Fehlen dieser Erben der Lebenspartner/die Lebenspartnerin im gefestigten Konkubinat (mind. 5 Jahre).

XII. Disziplinarbestimmungen

Art. 65 Verantwortlichkeit

Die schuldhafte Verletzung von Dienstplichten durch Mitarbeitende wird disziplinarisch geahndet.

Art. 66 Zuständigkeit

Für die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und die Einleitung von Disziplinarstrafen ist der Gemeinderat zuständig. Ist die Verfehlung geringfügig, so kann es mit einer Belehrung oder Ermahnung durch die vorgesetzte Stelle sein Bewenden haben.

Art. 67 Verfahren

¹Die Einleitung einer Disziplinaruntersuchung ist dem/der betroffenen Mitarbeitenden mitzuteilen.

²Mit dem Einleitungsbeschluss kann die vorläufige Einstellung im Dienst unter Entzug des Gehalts verbunden werden.

³Jeder disziplinarischen Bestrafung müssen die genauen Untersuchungen des Tatbestandes und die Einvernahme des/der Mitarbeitenden vorausgehen.

⁴Dem/der Mitarbeitenden ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Er/sie ist berechtigt, einen Beistand auf seine Kosten beizuziehen.

⁵Die Verhängung einer Disziplinarstrafe oder die Einstellung des Verfahrens ist dem/der Mitarbeitenden unter Angabe der Gründe schriftlich zu eröffnen.

Art. 68 Strafverfahren

¹Erfüllt die Disziplinarverfehlung zugleich einen Strafbestand, so ist der Disziplinarentscheid bis nach Beendigung des Strafverfahrens auszusetzen, sofern nicht die Umstände eine umgehende Erledigung des Falles verlangen.

²Der Gemeinderat kann Mitarbeitende, die in eine Strafuntersuchung miteinbezogen werden, unter Wahrung der verfassungsmässigen Grundsätze vorläufig suspendieren.

Art. 69 Strafen

Die Disziplinarstrafen sind im Gemeindegesetz § 51 geregelt.

XIII. Besondere Bestimmungen

Art. 70 Schlichtung

¹Beschwerden oder Begehren im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis richten die Mitarbeitenden in erster Linie an den/die zuständigen Abteilungsleitenden.

²Können Unstimmigkeiten nicht mit dem/der Abteilungsleitenden beigelegt werden, kann zunächst eine Schlichtung unter Beizug des/der Personalverantwortlichen des Gemeinderats durchgeführt werden. Dieser kann für die Schlichtung eine aussenstehende Fachstelle beiziehen oder beauftragen.

³Die Mitarbeitenden können eine Vertrauensperson beiziehen.

Art. 71 Rechtsmittel

¹Verfügungen und Entscheide betreffend das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis können nach Massgabe des übergeordneten Rechts (Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege und Personalgesetz des Kantons Aargau) angefochten werden.

²Der Rechtsschutz für privatrechtlich angestellte Mitarbeitende richtet sich nach den privatrechtlichen Bestimmungen.

XIV. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 72 Aufhebung bisherigen Rechts

¹Dieses Reglement hebt alle bisherigen, diesem Reglement widersprechenden personalrechtlichen Erlasse und Beschlüsse, insbesondere das Reglement über die Anstellungsbedingungen des Gemeindepersonals vom 31. August 1999, sowie individuellen Abmachungen auf.

²Soweit das Reglement über die Anstellungsbedingungen des Gemeindepersonals vom 31. August 1999 für die Mitarbeitenden günstigere Bestimmungen enthält, gelten diese Bestimmungen weiterhin während einer Übergangsfrist bis Ende 2021.

³Wenn sich die aus dem übergeordneten Recht zitierten Bestimmungen ändern, ist der Gemeinderat berechtigt, das vorliegende Reglement selbständig anzupassen.

Art. 73 Gehaltsskala Besitzstand

¹Die Gehaltsskala wird im Anhang zu diesem Reglement selbständig geregelt. Der bisherige Besitzstand bleibt bis Ende 2021 gewährt.

²Besitzstand heisst, dass die Mitarbeitenden mindestens den gleich ausbezahlten Nettolohn samt Zulagen erhalten.

Art. 74 Ausführungsbestimmungen

Der Gemeinderat erlässt die gemäss Reglement notwendigen Ausführungsbestimmungen.

Art. 75 Inkraftsetzung

Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.

An der Urnenabstimmung vom 29. November 2020 genehmigt.

Gemeinderat Berikon

Stefan Bossard
Gemeindeammann

Michelle Meier
Gemeindeschreiberin

Anhang

Lohngruppen

Einstufung Mitarbeitende	Funktionsbereiche / Verantwortung / Stellenbezeichnung	Einstufung Gehalt in CHF
1	Handwerkliche oder administrative Fachkräfte	von 50'400 bis 68'100
2	Handwerkliche oder administrative Fachkräfte mit teilweise selbständiger Tätigkeit	von 50'400 bis 83'800
3	Sachbearbeitende, Mitarbeitende technische Dienste (Werkdienst und Hausdienst), Mitarbeitende Jugendarbeit	von 50'400 bis 106'000
4	Sachbearbeitende mit besonderen Aufgaben, stellvertretende Abteilungsleitende, Leitende technische Dienste (Werkdienst und Hausdienst), Leitende Jugendarbeit	von 61'700 bis 137'300
5	Stellvertretende Abteilungsleitende, Vorstehende von Abteilungen	von 75'700 bis 156'300
6	Vorstehende von Abteilungen mit besonderer Verantwortung, Mitglieder der Geschäftsleitung	von 92'200 bis 167'500

Basis Index Dezember 2015 = 100 Punkte, Indexstand Juli 2020, 101.2 Punkte

Die minimalen Lohngruppenwerte sind keine Mindestlöhne.

Teuerungsausgleich

Der Index wird jeweils per Juli zugrunde gelegt. Es erfolgt eine jährliche Anpassung der Einstufungsskala aufgrund des jeweiligen Indexstandes. Eine Minusteuerung wird nicht angepasst.

Der Teuerungsausgleich wird jährlich in den Ausführungsbestimmungen ausgewiesen.