

Neues Personalreglement der Gemeinde Biberstein

Stand Genehmigung Gemeinderat und Verabschiedung Vernehmlassung

19. September 2022

Die Einwohnergemeindeversammlung Biberstein beschliesst, gestützt auf die §§ 20 Abs. 2 lit. I, sowie 50 und 51 des Gesetzes über die Einwohnergemeinden (Gemeindegesezt) vom 19. Dezember 1978, dieses Personalreglement.

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Zweck, Geltungsbereich

¹ Die in diesem Reglement verwendeten Personen- und Funktionsbezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter.

² Dieses Reglement gilt für das ständige mit einem Voll- oder festen Teilzeitpensum angestellte Personal (nachfolgend Mitarbeitende) der Einwohnergemeinde Biberstein (nachfolgend Gemeinde oder Arbeitgeberrin).

³ Dieses Reglement ergänzt die im Anstellungsvertrag zwischen den Mitarbeitenden und der Gemeinde getroffenen Vereinbarungen.

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

⁵ Für die Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement erlässt der Gemeinderat eine separate Verordnung.

⁶ Die Entschädigungen für Mitglieder von Kommissionen und für nebenamtliche Funktionen werden vom Gemeinderat auf dem ordentlichen Budgetweg festgelegt. Die Ansätze werden in die Verordnung aufgenommen.

§ 2 Personalpolitik

Die Personalpolitik des Gemeinderates

- a) orientiert sich am Leitbild der Gemeinde Biberstein, an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden, an den öffentlichen Interessen sowie an den finanziellen Zielvorgaben;
- b) will fachlich und persönlich qualifizierte, verantwortungsbewusste, resultat- und qualitätsorientierte Mitarbeitende gewinnen und erhalten;
- c) fördert die Mitarbeitenden entsprechend ihren Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten durch zielorientierte und bedürfnisgerechte Aus- und Weiterbildung;
- d) unterstützt in angemessenem Umfang das Ausbildungsangebot;
- e) sorgt für zeitgemässe und flexible Arbeitsbedingungen.

II. Arbeitsverhältnis

§ 3 Öffentlich-rechtliche Anstellung

¹ Die Mitarbeitenden der Gemeinde Biberstein sind grundsätzlich öffentlich-rechtlich angestellt. Die Anstellung wird durch Vertrag begründet.

² Im Anstellungsvertrag können Paragraphen des Personalreglementes oder Bedingungen der Personalverordnung ausgeklammert werden.

³ Enthält das Personalreglement Lücken, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts und, soweit darin nichts anderes festgelegt ist, die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff. OR).

⁴ Mitarbeitende, die keine öffentlichen Aufgaben im Auftrag der Gemeinde ausüben, stehen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis und werden nach Art. 319 ff OR angestellt.

§ 4 Anstellungskompetenz

- ¹ Die Mitarbeitenden werden durch den Gemeinderat angestellt.
- ² Der Gemeinderat kann die Kompetenz zur Anstellung delegieren.
- ³ Offene Stellen werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben. In begründeten Fällen kann auf eine Ausschreibung verzichtet werden.

§ 5 Stellenplan

- ¹ Die Gemeindeversammlung legt im Stellenplan die Stellenanzahl der Angestellten fest.
- ² Der Stellenplan bildet die Basis für die mit dem Budget genehmigte Lohnsumme. Innerhalb der Lohnsumme kann der Gemeinderat jederzeit vom Stellenplan abweichen.
- ³ Zur Überbrückung von Engpässen kann der Gemeinderat zeitlich befristete Stellen bewilligen.
- ⁴ Die Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen der Stellen werden in periodisch zu überprüfenden Stellenbeschreibungen umschrieben.

§ 6 Vertragsdauer

- ¹ Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.
- ² Die anstellende Behörde kann mit Mitarbeitenden bei Bedarf befristete Arbeitsverhältnisse abschliessen.

§ 7 Probezeit

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit und beidseitig mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

§ 8 Kündigungsfristen

- ¹ Die Vertragsparteien können das Anstellungsverhältnis jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen schriftlich beenden.
- ² Bei unbefristeten Verträgen gelten für die ordentliche Kündigung folgende beidseitige Mindestfristen, jeweils auf das Monatsende:
 - drei Monate für Mitarbeitende;
 - einen Monat für Mitarbeitende im 1. Anstellungsjahr;
 - bis zu sechs Monate für Personal mit Führungsfunktionen und Fachspezialisten (im Vertrag festzuhalten).

§ 9 Beendigung: ordentliche Kündigung

- ¹ Die Kündigung durch die Gemeinde kann nur ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen, namentlich:
 - a) Mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit;
 - b) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungsfrist fortsetzen;
 - c) Mangelnde Bereitschaft während oder nach der Bewährungszeit, die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine andere zumutbare Arbeit zu verrichten;
 - d) 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.
- ² Vorbehalten bleiben die verfassungsrechtlichen Grundsätze, namentlich das Verbot der Willkür, das Gebot von Treu und Glauben und der Grundsatz der rechtsgleichen Behandlung.
- ³ Vor Erlass der Kündigung durch die Gemeinde hat der betroffene Mitarbeitende Anspruch auf eine Anhörung.
- ⁴ Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt mit schriftlicher Begründung und Rechtsmittelbelehrung.

§ 10 Fristlose Kündigung

¹ Als Grund für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gilt für beide Parteien jeder Umstand, der nach Schweizerischem Obligationenrecht als wichtig gilt.

² Die fristlose Kündigung erfolgt, nach Gewährung des rechtlichen Gehörs, mit schriftlicher Begründung und Rechtsmittelbelehrung.

§ 11 Abgangsentschädigung

¹ Wird einer Person, die 50 Jahre oder älter ist, ohne ihr Verschulden, nach mindestens 20 Dienstjahren gekündigt, so hat sie Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in der Höhe von sechs Monatsgehältern.

² Im Todesfall gilt eine Abgangsentschädigung von drei Monatsgehältern neben dem Besoldungsnachgenuss von drei Monatsgehältern gemäss § 66.

§ 12 ordentliche Pensionierung

¹ Die Mitarbeitenden werden ordentlich auf das Ende des Monats, in dem das AHV-Alter erreicht wird, pensioniert.

² Nach Erreichen der Altersgrenze kann das Anstellungsverhältnis mit einem neuen Arbeitsvertrag weitergeführt werden.

§ 13 vorzeitige Pensionierung

¹ Mitarbeitende haben das Recht, die vorzeitige Pensionierung bis zu drei Jahre vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen.

² Mit Zustimmung des Gemeinderates oder bei einem Anstellungsverhältnis von mindestens 20 Jahren, können Mitarbeitende frühestens fünf Jahre vor dem Zeitpunkt der ordentlichen Pensionierung in den vorzeitigen Ruhestand treten, sofern dies nach den aktuellen Bestimmungen der Pensionskasse möglich ist.

³ Die vorzeitige Pensionierung ist dem Gemeinderat mindestens ein Jahr im Voraus schriftlich anzukünden.

§ 14 Versetzung in den Ruhestand

¹ Die Arbeitgeberin ist berechtigt, Mitarbeitende ab ihrem vollendeten 63. Altersjahr in den vorzeitigen Ruhestand zu versetzen, wenn:

- a) ihr Aufgabenbereich stark verändert wird,
- b) sie den Anforderungen der Stelle leistungsmässig nicht mehr gewachsen sind oder
- c) ihre Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird.

² Bei einer Versetzung in den Ruhestand haben die Mitarbeitenden in jedem Fall Anspruch auf die Übergangsrente nach § 15.

§ 15 Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung

¹ Mitarbeitende, die nach mindestens zehn unmittelbar vor der Pensionierung zusammenhängend geleisteten Dienstjahren vorzeitig in den Ruhestand treten und weder eine AHV-Rente noch eine ganze IV-Rente der Eidg. Invalidenversicherung beziehen, haben maximal drei Jahre vor Erreichung des ordentlichen AHV-Alters Anspruch auf eine Übergangsrente. Sie entspricht für ihre gesamte Dauer, bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Alters, insgesamt dem doppelten Betrag der maximalen AHV-Altersjahresrente und darf jährlich den Betrag der maximalen AHV-Altersjahresrente nicht übersteigen.

² Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Für die Festlegung des Teilpensums gilt der Durchschnitt der letzten fünf Jahre.

³ Der für die Übergangsrente zur Verfügung gestellte Betrag wird in monatlichen Rentenbeträgen ausbezahlt. Der Anspruch auf eine Übergangsrente entsteht nicht oder erlischt, wenn nach der vorzeitigen Pensionierung einer Teilzeitarbeit von mehr als einem halben Pensum nachgegangen oder Unterstützung der Arbeitslosenversicherung bezogen wird.

⁴ Die bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter noch fälligen AHV-Beiträge für Nichterwerbstätige sind durch das vorzeitig pensionierte Personal zu entrichten. In finanziellen Härtefällen kann der Gemeinderat einen Beitrag dazu ausrichten.

III. Rechte der Mitarbeitenden

§ 16 Schutz der Persönlichkeit

- ¹ Die Arbeitgeberin achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden.
- ² Der Gemeinderat und alle für ihn handelnden Stellen treffen die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden.
- ³ Mitarbeitende haben hinsichtlich ihrer Personendaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung. Die Daten dürfen ohne Einwilligung der Betroffenen nicht an Dritte oder an andere Behörden herausgegeben werden.
- ⁴ Im Umgang mit Personendaten gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und das Archivwesen (IDAG).

§ 17 Gleichstellung von Mann und Frau, sexuelle Belästigung, Mobbing

- ¹ Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann ist auf alle Arbeitsverhältnisse der Gemeinde anwendbar.
- ² Mitarbeitende 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.
- ³ Die Arbeitgeberin duldet weder sexuelle Belästigung noch Mobbing am Arbeitsplatz und trifft alle Massnahmen, die zur Verhinderung notwendig und angemessen sind. Sie informiert die Mitarbeitenden über die Möglichkeiten zur Wahrnehmung ihrer Rechte.

§ 18 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

- ¹ Die Arbeitgeberin schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.
- ² Die Arbeitgeberin übernimmt die Kosten für den Rechtsschutz, wenn sich zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitenden die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.
- ³ Der Gemeinderat kann eine Kostenrückerstattung verlangen, falls der Mitarbeitende in der entsprechenden Sache rechtskräftig verurteilt wird.

§ 19 Arbeitszeugnis

- ¹ Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.
- ² Auf Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses zu beschränken. Es entspricht dann einer Arbeitsbestätigung.

§ 20 Mitspracherecht

Die Mitarbeitenden haben das Recht, sich zu Personal- und Betriebsfragen zu äussern und Anträge zu stellen.

§ 21 Mitarbeitergespräch

- ¹ Die Vorgesetzten führen periodisch, mindestens jährlich, mit den Mitarbeitenden Gespräche über Leistung, Fähigkeiten, Eignung und Verhalten.
- ² Die periodischen Gespräche bilden die Grundlage für die persönliche Standortbestimmung, die Formulierung und Überprüfung von Zielen, die Beurteilung der Entwicklungsmöglichkeiten, die individuelle Besoldungsanpassung sowie die Festlegung der Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse.
- ³ Der wesentliche Inhalt der Gespräche ist in einem gemeinsam unterzeichneten, vertraulichen Beurteilungsbogen oder auf andere geeignete Art und Weise festzuhalten.

§ 22 Aus- und Weiterbildung

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

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

§ 23 Haftung der Arbeitgeberin

Die Arbeitgeberin haftet gegenüber den Mitarbeitenden für Schaden, der ihnen im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung erwachsen ist.

IV. Pflichten der Mitarbeitenden

§ 24 Arbeitsleistung

¹ Die Mitarbeitenden haben ihre Arbeitskraft in der festgelegten Arbeitszeit in den Dienst der Arbeitgeberin zu stellen.

² Sie haben sich an die Vorschriften öffentlicher Erlasse und Dienstanweisungen zu halten, dem Gemeinwohl zu dienen und alles zu unterlassen, was die Interessen der Gemeinde beeinträchtigt.

§ 25 Sorgfalts-, Interessenswahrungspflicht, Leistungserbringung, Weiterbildung

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

² Sie sind aufgefordert, alles zu unternehmen, was zu einer guten Arbeitsatmosphäre beiträgt.

³ Sie haben sich persönlich um berufliche Weiterbildung zu bemühen.

§ 26 Amtsgeheimnis und Schweigepflicht

¹ Die 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.

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

³ Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.

§ 27 Ausnahmen

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

§ 28 Annahme von Geschenken

¹ Die Mitarbeitenden dürfen für sich und andere Personen 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.

² Ausgenommen ist die Annahme von Höflichkeitsgeschenken von geringem Wert.

§ 29 Arbeits- und Betriebszeiten

¹ Der Gemeinderat regelt die Arbeits- und Betriebszeiten auf dem Verordnungsweg.

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

³ Vorbehalten bleiben die übergeordneten Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmenden.

§ 30 Stellenbeschreibung, Zuweisung anderer Aufgaben

¹ Der Gemeinderat regelt die Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen der Mitarbeitenden in Stellenbeschreibungen.

² Der Gemeinderat kann zusätzliche oder neue Aufgaben zuweisen, wenn die Bedürfnisse es erfordern und die Übernahme zumutbar ist.

§ 31 Stellvertretung

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

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

§ 32 Nebenbeschäftigungen

¹ Nebenbeschäftigungen dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis nicht beeinträchtigen. Sie sind bewilligungspflichtig, wenn:

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

² Für die Bewilligung ist der Gemeinderat zuständig. Er kann diese Aufgabe delegieren.

§ 33 Ausüben eines öffentlichen Amtes

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

§ 34 Verbands- und Expertentätigkeiten

¹ Für Tätigkeiten in einem Berufsverband, insbesondere einem Gemeindepersonalfachverband, ist die Zustimmung des Gemeinderates notwendig.

² Im Sinne der Unterstützung von Tätigkeiten für Berufsstände in Gemeinden, wird die Arbeitszeit zur Verfügung gestellt.

³ Über allfällige Zahlungen, die ein ordentliches Sitzungsgeld übersteigen, ist eine separate Abmachung zu unterzeichnen.

⁴ Expertentätigkeit von Mitarbeitenden im Lehrlings- und Weiterbildungsbereich muss vom zuständigen Vorgesetzten vorgängig bewilligt werden. Pro Kalenderjahr werden maximal drei Arbeitstage für die Expertentätigkeit zur Verfügung gestellt. Eine allfällige Vergütung der Organisationsstelle (Berufsschule, Prüfungskommission, Branche, Fachschule) geht an den Mitarbeitenden.

§ 35 Vertrauensärztliche Untersuchung

Der Gemeinderat kann Mitarbeitende in begründeten Fällen zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung verpflichten.

§ 36 Geistiges Eigentum

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

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

³ Die Rechte am geistigen Eigentum verbleiben bei der Arbeitgeberin.

§ 37 Haftung der Mitarbeitenden

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

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

§ 38 Verrechnung von Schadenersatzansprüchen

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

V. Ferien, Feiertage, Urlaub

§ 39 Ferienanspruch

Der jährliche Ferienanspruch der Mitarbeitenden beträgt (Basis = 100 %-Pensum):

- bis zum vollendeten 20. Altersjahr	27 Arbeitstage
- ab 21. Altersjahr	25 Arbeitstage
- ab 50. Altersjahr	27 Arbeitstage
- ab 55. Altersjahr	28 Arbeitstage
- ab 60. Altersjahr	30 Arbeitstage

§ 40 Bemessung und Kürzung der Ferien

Ist der Mitarbeitende durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Arbeitgeberin die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (Art. 329b OR). Die Kürzung erfolgt im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit; einzelne Abwesenheiten werden zusammengezählt. Es sind folgende Schonfristen zu beachten:

- bei unbezahltem Urlaub: vom ersten vollen Monat an;
- bei unverschuldeter Abwesenheit durch Krankheit, Unfall, Militär- und zivilen Ersatzdienst: Kürzung vom dritten vollen Monat an;
- bei Schwangerschaft: vom dritten vollen Monat an.

§ 41 Bezug der Ferien

¹ Die Ferien sind in der Regel im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen; dabei sollten wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängen.

² Der Vorgesetzte entscheidet über den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der Mitarbeitenden soweit Rücksicht, als dies mit den betrieblichen Bedürfnissen der einzelnen Organisationseinheiten vereinbar ist.

§ 42 Übertrag von Ferien

¹ Mitarbeitende können Ferien, die sie aus betrieblichen Gründen im Kalenderjahr nicht oder nicht vollständig bezogen haben, im Folgejahr bis spätestens 31. Mai beziehen.

² Nicht bezogene Ferien werden nur in Ausnahmefällen bei Austritt entschädigt.

§ 43 Feiertage

¹ Als bezahlte Feiertage und den Sonntagen gleichgestellt gelten:

Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai (halber Tag), Auffahrtstag, Pfingstmontag, Bundesfeiertag, Weihnachtstag und Stephanstag.

² Die Feiertage gelten nicht als Ferientage.

³ Der Gemeinderat ist berechtigt, den Mitarbeitenden weitere Freitage zu gewähren.

§ 44 Unbezahlter Urlaub

¹ Der Gemeinderat kann auf Antrag der Abteilungsleitung unbezahlten Urlaub bewilligen, wenn der betriebliche Ablauf sichergestellt ist.

² Der Versicherungsschutz ist Sache der Arbeitnehmenden.

§ 45 Bezahlter Kurzurlaub

¹ Ohne Kürzung des Gehalts- oder Ferienanspruchs wird den Mitarbeitenden durch die Verwaltungsleitung folgender bezahlter Urlaub gewährt (Basis 100 %-Pensum):

- a) eigene Heirat (zivile und kirchliche Trauung zusammen): 3 Tage;
- b) Hochzeit in der eigenen Familie: 1 Tag;
- c) Tod des Ehe- oder Lebenspartners sowie von Kindern, Pflegekindern, Eltern und Geschwistern: 3 Tage;
- d) Tod von weiteren Familienangehörigen sowie nahen Verwandten: 1 Tag;
- e) Militärische Rekrutierung: gemäss Verordnung über die Rekrutierung;
- f) Umzug des eigenen Haushalts: 1 Tag pro Kalenderjahr;
- g) Gerichtliche Vorladung als Zeuge oder Partei: Teilnahme;
- h) Pflege bei Krankheit oder Unfall von Familienmitgliedern im gleichen Haushalt: bis 3 Tage pro Ereignis, max. 10 Tage pro Kalenderjahr (bis Abschluss der oblig. Schulpflicht).

² Der Gemeinderat kann in Härtefällen weiteren bezahlten Urlaub bis maximal 5 Tage pro Jahr bewilligen.

³ Mitarbeitende bis zum 30. Altersjahr haben für ausserschulische, unentgeltliche Jugendarbeit Anspruch auf einen unbezahlten Urlaub bis maximal 5 Tage pro Jahr (Basis = 100 %-Pensum). Der gewünschte Zeitpunkt des Jugendurlaubs ist der Verwaltungsleitung mindestens drei Monate im Voraus mitzuteilen.

VI. Besoldung

§ 46 Besoldungsanspruch, Einstufung

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

² Der Gemeinderat bzw. die mit der Anstellungskompetenz beauftragten Vorgesetzten stufen die Funktionen, entsprechend der Aufgabe nach der Stellenstruktur und dem Einreichungsplan ein.

³ Bei wesentlichen Änderungen in der Funktion (nach Stellenstruktur und Einreichungsplan) kann eine strukturelle Besoldungsanpassung erfolgen.

⁴ Der Gemeinderat überwacht die einheitliche Anwendung der Einstufungen.

§ 47 Besoldungsanpassung

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

- a) Entwicklung der Lebenshaltungskosten, gemäss Landesindex;
- b) allgemeine wirtschaftliche Situation;
- c) finanzielle Situation der Gemeinde;
- d) kantonale Regelung für das aargauische Staatspersonal;
- e) Situation auf dem Personalmarkt für Angestellte im öffentlichen Dienst.

² Nach der Genehmigung des Budgets durch die Gemeindeversammlung beschliesst der Gemeinderat die prozentualen Anteile für die:

- generelle Besoldungsanpassung (gilt in der Regel für alle Mitarbeitenden und führt zu einer Erhöhung der Besoldungsbandbreiten) und die
- individuelle Besoldungsanpassung (leistungsbezogener Anteil; Basis = Mitarbeiterbeurteilung).

§ 48 Marktwertzulage

Der Gemeinderat kann für spezielle Funktionen und Qualifikationen sowie zur Gewinnung von besonders qualifizierten Arbeitnehmenden ausnahmsweise bis höchstens 10 % vom Maximalwert der Besoldungsstufe abweichen.

§ 49 Anerkennungsprämien

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

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

§ 50 Rückstufung

Bei Leistungen, die den Erwartungen nicht entsprechen, kann der Gesamtlohn reduziert werden. Betroffene Mitarbeitende werden vor der Reduktion angehört. Sie können eine schriftliche Begründung verlangen.

§ 51 Lohnanspruch

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

² Das Bruttojahresgehalt wird in der Regel in 13 Raten ausbezahlt.

³ Bei Ein- und Austritt im Verlaufe eines Jahres wird das 13. Monatsgehalt anteilmässig ausgerichtet.

§ 52 Arbeitszeit

Details zur Arbeitszeit regelt der Gemeinderat in der Verordnung.

§ 53 Entschädigung von Überstunden

¹ Die angeordneten Überstunden werden in der Regel über die Gleitzeit kompensiert.

² Werden Mitarbeitende durch angeordnete Überstunden über längere Zeit und in ausserordentlichem Masse beansprucht, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung.

³ Details regelt der Gemeinderat in der Verordnung.

§ 54 Möglichkeit Homeoffice

¹ Die Mitarbeitenden haben ihre Arbeit grundsätzlich an ihrem Arbeitsplatz zu verrichten. Je nach Funktion und wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, können Homeoffice-Tage vom Gemeinderat bewilligt werden.

² Details regelt der Gemeinderat auf dem Verordnungsweg.

§ 55 Entschädigung von Nacht-, Feiertags- und Wochenendarbeit, Pikettdienst

Die Entschädigung für Nacht- und Wochenendarbeit sowie für den Pikettdienst werden vom Gemeinderat auf dem Verordnungsweg geregelt.

§ 56 Spesen, Sitzungs- und Taggelder / Entschädigungen

¹ Der Gemeinderat legt die Spesen sowie die Sitzungs- und Taggelder für Behördenmitglieder, Delegierte und Mitarbeitende in einer separaten Verordnung fest.

² Stellen Mitarbeitende ihr Eigentum regelmässig und auf Dauer für Zwecke der Gemeinde zur Verfügung, kann der Gemeinderat sie dafür in begründeten Fällen entschädigen.

§ 57 Arbeitsmittel, Dienstkleider

- ¹ Den Mitarbeitenden werden diejenigen Arbeitsmittel zulasten der Gemeinde zur Verfügung gestellt, die zur Ausübung der entsprechenden Tätigkeit notwendig sind.
- ² Arbeitsmittel für den Homeoffice-Einsatz sind durch die Arbeitnehmenden selbst zu stellen. Die notwendigen IT-Dienstleistungen werden durch die Gemeinde organisiert und finanziert.
- ³ Stellen Mitarbeitende sonst ihr Eigentum regelmässig und auf Dauer für Zwecke der Gemeinde zur Verfügung, kann der Gemeinderat sie dafür in begründeten Fällen entschädigen.

§ 58 Treueprämien

- ¹ Den Mitarbeitenden werden nach Vollendung nachstehender Dienstjahre einmalige Treueprämien ausgerichtet:
 - 10 Dienstjahre: 1/2 Monatsgehalt;
 - 15 Dienstjahre: 3/4 Monatsgehalt;
 - 20 Dienstjahre: 1 Monatsgehalt;
 - Nach Vollendung von je weiteren 5 Dienstjahren wird 1 Monatsgehalt ausgerichtet.
- ² Als Bemessungsgrundlage gilt die aktuelle Monatsbesoldung brutto ohne Zulagen und das im Durchschnitt der letzten fünf Jahre geleistete Arbeitspensum im Dienste der Gemeinde Biberstein. Die Treueprämie wird im Monat des Arbeitsjubiläums ausbezahlt.
- ³ Lehrjahre werden angerechnet. Die erforderlichen Dienstjahre müssen nicht ununterbrochen geleistet werden.
- ⁴ Auf Wunsch eines Mitarbeiters und soweit es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann der Anspruch ganz oder teilweise in bezahlten Urlaub umgewandelt werden. Ein Monatsgehalt entspricht 20 Arbeitstagen.
- ⁵ Der Bezug hat innerhalb des laufenden oder folgenden Kalenderjahres zu erfolgen.
- ⁶ Steht der Mitarbeitende im Zeitpunkt der Fälligkeit der Prämie in einem gekündigten Arbeitsverhältnis, so entfällt der Anspruch.

VII. Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

§ 59 Besoldungsanspruch, Einstufung

- ¹ Die Gemeinde richtet bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall, welche nicht absichtlich oder grobfahrlässig verursacht worden ist, für die Dauer von sechs Monaten das Gehalt zu 100 % und während weiterer 18 Monate zu 80 % aus.
- ² Die Gemeinde kann zu ihren Lasten eine Kollektiv-Taggeldversicherung für krankheits- und unfallbedingten Arbeitsausfall ihrer Mitarbeiter abschliessen.

§ 60 Arztzeugnis

- ¹ Der Mitarbeitende ist verpflichtet, die Leitung der Organisationseinheit umgehend über krankheits- oder unfallbedingte Absenzen zu orientieren.
- ² Dauert die Krankheit länger als drei aufeinanderfolgende Arbeitstage, an welchen eine Arbeitsverhinderung wegen Krankheit besteht, ist dem Arbeitgeber ein Arztzeugnis vorzulegen. In besonderen Fällen kann der Arbeitgeber die sofortige Beibringung eines Arztzeugnisses verlangen.

§ 61 Unfall

- ¹ Die Arbeitgeberin versichert die Arbeitnehmer im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften (UVG) gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle. Wenn ein Mitarbeiter mindestens acht Stunden pro Woche arbeitet, ist er obligatorisch auch gegen Nichtberufsunfälle versichert.
- ² Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfall haben die Mitarbeitenden während sechs Monaten Anspruch auf die volle Lohnzahlung.
- ³ Die Prämien der Berufsunfallversicherung werden vollumfänglich durch die Arbeitgeberin bezahlt.

⁴ Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer übernommen.

⁵ Die Gemeinde unterhält eine Zusatz-Unfallversicherung, die den bei der Unfallversicherungs-Gesellschaft nicht gedeckten Lohnausfall bis zu 90 % deckt. Die Prämie für diese Zusatzversicherung wird je zur Hälfte vom Arbeitgeber und von den Arbeitnehmenden übernommen.

⁶ Der Gemeinde steht das Recht zu, die Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertrauensarzt überprüfen zu lassen.

VIII. Lohnzahlung bei Schwangerschaft, Mutterschaft und Vaterschaft

§ 62 Grundsatz

Die Mutter- und Vaterschaftsentschädigungen sind im Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft (Erwerbssersatzgesetz, EOG) geregelt.

§ 63 Lohnfortdauer

¹ Den Mitarbeiterinnen wird während des Mutterschaftsurlaubs der bisherige Lohn während 16 Wochen bezahlt. Dieser Anspruch besteht auch, wenn das Arbeitsverhältnis auf Ende des Mutterschaftsurlaubes aufgelöst wird. Basis bildet der bisher bezogene Lohn gemäss Anstellungsvertrag.

² Erfolgt die Niederkunft in den ersten sechs Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, gelten die gesetzlichen Mindestbestimmungen.

³ Lohnausfallentschädigungen aus einer staatlichen Erwerbssersatzversicherung für die Zeit, in welcher der Lohn durch die Arbeitgeberin bezahlt wurde, fallen an die Einwohnergemeinde Biberstein.

⁴ Wird die Arbeit - nach Ablauf des bezahlten Urlaubs von 16 Wochen nach der Niederkunft - nicht wieder aufgenommen und wird das Arbeitsverhältnis rechtsgültig auf diesen Zeitpunkt gekündigt, so besteht kein weiterer Anspruch auf Lohnentschädigung.

⁵ Väter haben Anspruch auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub (10 arbeitsfreie Tage bei einem 100 %-Pensum). Es wird der bisherige Lohn gemäss Anstellungsvertrag ausbezahlt. Der Vaterschaftsurlaub muss innerhalb von sechs Monaten ab der Geburt bezogen werden.

IX. Übriger Erwerbssersatz

§ 64 Militär-, Zivilschutz, Feuerwehrdienst, ziviler Ersatzdienst

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

² Während der Rekrutenschule oder des zivilen Ersatzdienstes, während den übrigen Instruktionsdiensten sowie Beförderungsdienste, wird die Höhe des Gehalts von Fall zu Fall durch den Gemeinderat geregelt. Das Gleiche gilt sinngemäss für den Aktivdienst.

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

⁴ Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende erfolgt die Lohnzahlung anteilmässig.

⁵ Erwerbssausfallentschädigungen fallen bei ganzer oder teilweiser Gehaltsfortzahlung der Arbeitgeberin zu, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.

⁶ Mitarbeitende, welche während der Arbeitszeit für die Feuerwehr zu einem Einsatz ausrücken oder an einer Übung oder einem Feuerwehrcurs teilnehmen müssen, können jede Entschädigung behalten. Die Abwesenheit wird nicht vom Zeitsaldo abgezogen.

X. Renten, Zulagen, Pensionskasse, Besoldungsnachgenuss

§ 65 Anrechnung von Renten

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

² Auf eine Anrechnung kann ganz oder teilweise verzichtet werden, wenn aus Krankheit oder Unfall:

- a) zusätzliche Aufwendungen entstehen;
- b) dem Rentenbezüger gesellschaftliche Nachteile erwachsen.

³ Bezieht ein Mitarbeitender neben der ordentlichen Lohnzahlung eine Invalidenrente aus der ersten (IV) oder zweiten Säule (BVG), so ist das Pensum dem festgelegten Invaliditätsgrad zwecks Vermeidung einer Überentschädigung anzupassen.

§ 66 Kinder- und Ausbildungszulagen

Der Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen richtet sich nach den Bestimmungen des Einführungsgesetzes und der Verordnung zum Bundesgesetz über die Familienzulagen.

§ 67 Berufliche Vorsorge

¹ Versicherungspflichtige Mitarbeitende sind gegen die wirtschaftlichen Folgen des Alters, der Invalidität und des Todes versichert.

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

§ 68 Besoldungsnachgenuss

¹ Beim Tod eines Arbeitnehmers entrichtet der Arbeitgeber den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an.

² Anspruchsberechtigt sind der Ehepartner, der eingetragene Partner, die Kinder oder bei Fehlen dieser die Erben und der Lebenspartner im Konkubinatsverhältnis (ab fünf Jahren Konkubinatsdauer).

XI. Besondere Bestimmungen

§ 69 Schlichtung

¹ Bei Unstimmigkeiten mit der vorgesetzten Person, kann die für das Personal verantwortliche Person angerufen und beigezogen werden.

² Beschwerden oder Begehren im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis richten die Mitarbeitenden in erster Linie an den zuständigen Ressortvorsteher.

³ Bei Unstimmigkeiten mit der Leitung der Organisationseinheit kann der Gemeinderat angerufen oder beigezogen werden.

⁴ Die Mitarbeitenden können eine Vertrauensperson beiziehen.

§ 70 Whistleblowing

Deckt ein Mitarbeitender einen Missstand auf und will er sich nicht direkt an den zuständigen Ressortvorsteher wenden, kann er sich anonym und an die Person wenden, welche die Finanzkommission präsidiert.

§ 71 Rechtsschutz

¹ Verfügungen und Entscheide betreffend das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis können nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (SAR 271.100) angefochten werden.

² Der Rechtsschutz bei Streitigkeiten aus dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis richtet sich nach § 48 des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz des Kantons Aargau).

§ 72 Disziplinarmaßnahmen

¹ Bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Pflichtverletzung kann der Gemeinderat Disziplinarmaßnahmen nach § 51 Abs. 2 Gemeindegesetz anordnen.

² Lohnkürzungen sind in bestimmten Fällen ausdrücklich möglich.

§ 73 Strafrechtliche Verantwortlichkeit

Die strafrechtliche Verantwortlichkeit nach den Bestimmungen des Strafgesetzes wird durch das Disziplinarverfahren nicht berührt.

§ 74 Ausnahmen in Härtefällen

In begründeten Härtefällen kann der Gemeinderat von Bestimmungen dieses Reglements oder von Verordnungsbestimmungen abweichen.

XII. Schluss- und Übergangsbestimmungen

§ 75 Aufhebung bisherigen Rechts

Dieses Reglement hebt alle bisherigen, diesem Reglement widersprechenden personalrechtlichen Erlasse und Beschlüsse auf, insbesondere das Personalreglement vom 1. Januar 2002 mit Anhängen.

§ 76 Inkrafttreten

¹ Genehmigt anlässlich der Einwohnergemeindeversammlung vom 25. November 2022.

² Dieses Reglement tritt, nach Rechtskraft des Gemeindeversammlungsbeschlusses, am 1. Januar 2023 in Kraft.

³ Die Festlegung der Gehälter erfolgt erstmals auf den 1. Januar 2023 nach den Bestimmungen dieses Reglementes.