



Anstellungs- und Gehaltsreglement der Einwohnergemeinde Thayngen

vom Gemeinderat am 22. Februar 2022 beschlossen
vom Einwohnerrat am 23. Juni 2022 erlassen
in Kraft ab 1. Januar 2023

Der Einwohnerrat, gestützt auf Art. 17 Abs. 1 des Gemeindegesetzes des Kantons Schaffhausen vom 17. August 1998 und Art. 18 lit. d und f der Ortsverfassung der Einwohnergemeinde Thayngen vom 30. Oktober 2003, beschliesst:

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Gegenstand und
Geltungsbereich

¹ Das Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teilpensum im Dienste der Einwohnergemeinde Thayngen tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

² Diesem Reglement nicht unterstellt sind:

- a) Lernende gemäss dem Bundesgesetz über die Berufsbildung; mit ihnen wird ein Lehrvertrag nach dem Obligationenrecht abgeschlossen;
- b) weitere in Ausbildung stehende Personen, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Personen, die einen Sozialeinsatz leisten oder einen Stage absolvieren;
- c) Personen, die aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind und an angepassten Arbeitsplätzen beschäftigt werden;
- d) Aushilfspersonal und Hilfskräfte
- e) nebenberufliches Personal ohne öffentliche Funktionen.

³ Beim Vorliegen besonderer Verhältnisse können auch Personen weiterer Personalkategorien durch zivilrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt werden.

Art. 2

Anwendbares
Recht

Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, sind primär die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts und subsidiär die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag gemäss dem Schweizerischen Obligationenrecht sinngemäss anwendbar.

Art. 3

Mitspracherecht

¹ Das Personal hat Anspruch auf regelmässige Informationen über das Betriebsgeschehen.

² Es hat das Recht, sich zu allen Betriebs- und Personalfragen zu äussern und Vorschläge zu unterbreiten. Organ der Mitsprache in allen grundsätzlichen Fragen des Anstellungsverhältnisses ist der Personalverband.

2. Entstehung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Öffentliche Stellen- ausschreibung	Art. 4 ¹ Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. ² Der Gemeinderat bestimmt, in welchen Fällen auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden kann.
Voraussetzungen der Anstellung	Art. 5 ¹ Voraussetzung für eine Anstellung ist insbesondere die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers. ² Der Gemeinderat kann weitere Voraussetzungen für die Anstellung festlegen.
Anstellungsinstanz	Art. 6 ¹ Der Gemeinderat ist für die Anstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig. ² Der Gemeinderat kann seine Anstellungskompetenz delegieren.
Rechtsnatur, Entstehung und Dauer	Art. 7 ¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur. Vorbehalten bleiben privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gemäss Art. 1 Abs. 2. ² Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages auf unbestimmte oder befristete Zeit oder durch die Wahl auf eine feste Amtsdauer, soweit diese vorgesehen ist. ³ Der Gemeinderat regelt die wesentlichen Vertragsinhalte.
Probezeit	Art. 8 ¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. ² Die Probezeit kann ausnahmsweise wegbedungen oder auf eine kürzere Dauer festgelegt und verlängert werden. Sie darf jedoch höchstens sechs Monate betragen. ³ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.
Beendigung	Art. 9 ¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch: a) Kündigung; b) Ablauf einer befristeten Anstellung; c) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen; d) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen; e) Entlassung invaliditätshalber; f) Altersrücktritt; g) Entlassung altershalber (vorzeitige Pensionierung); h) Erreichen der Altersgrenze; i) Tod der Mitarbeiterinnen oder des Mitarbeiters;

- j) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten.

Art. 10

Kündigungsfristen
und Termine

- ¹ Während der ersten drei Monate der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage und ab dem vierten Monat 30 Tage auf einen beliebigen Termin.
- ² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Wahrung einer Frist von einem Monat und ab dem zweiten Anstellungsjahr von drei Monaten jeweils auf Monatsende gekündigt werden.
- ³ Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungsfristen und Kündigungsfristen vereinbart werden. Insbesondere bei Kaderstellen ist in der Regel eine Kündigungsfrist von sechs Monaten festzulegen.
- ⁴ Vorbehalten bleiben im Einzelfall die Kürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

Art. 11

Kündigungsform
und Zuständigkeit

- ¹ Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
- ² Die Kündigung durch die Arbeitgeberin setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus und darf nicht missbräuchlich sein. Sachlich zureichende Gründe sind insbesondere:
 - a) schwere oder wiederholte Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis;
 - b) ungenügende Leistung oder unbefriedigendes Verhalten, die trotz Mahnung anhalten oder sich wiederholen;
 - c) mangelnde Eignung oder Wegfall beziehungsweise Nichterfüllen gesetzlicher oder vereinbarter Anstellungsvoraussetzungen;
 - d) wesentliche wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern der betroffenen Person keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder sie eine solche nicht annimmt;
 - e) längerfristige erhebliche oder dauernde Verhinderung in der Aufgabenerfüllung aus gesundheitlichen Gründen.
- ³ Bevor eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausgesprochen wird, kann der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt werden. Von einer Bewährungsfrist wird abgesehen, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.
- ⁴ Die Kündigung ist von der Arbeitgeberin zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 12

Kündigungsschutz

- ¹ Erweist sich die Kündigung durch die Arbeitgeberin als sachlich nicht gerechtfertigt oder als missbräuchlich, ist der betroffenen Person nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.
- ² Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht,

- a) wenn eine Kündigung ausschliesslich als Folge einer Neubesetzung der Anstellungsinstanz erfolgt;
- b) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht.

³ Wird die betroffene Person nicht wieder angestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung nach Art. 21 bleibt vorbehalten.

Art. 13

Beendigung zur Unzeit

¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

² Ist die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis zum Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so wird die Kündigungsfrist bis zum Ablauf der Sperrfrist unterbrochen. Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Art. 14

Befristetes Arbeitsverhältnis

¹ Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

² Im Arbeitsvertrag kann das Recht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Frist gemäss Art. 9 lit. b vorgesehen werden. Ohne Kündigung endet das Arbeitsverhältnis spätestens durch Ablauf der Vertragsdauer.

Art. 15

Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

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

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

Art. 16

Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen jederzeit durch schriftliche Vereinbarung aufgelöst werden.

Art. 17

Auflösung infolge Invalidität

¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente.

² Bei der Zusprechung einer Invalidenrente aufgrund einer Teilinvalidität kann ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden.

Altersrücktritt und Versetzung in den Ruhestand	Art. 18 ¹ Angestellte können ab dem vollendeten 60. Altersjahr den Altersrücktritt erklären. Der Altersrücktritt ist schriftlich und sechs Monate im Voraus anzuzeigen. ² Sofern sachliche Gründe es erfordern, können Angestellte ausnahmsweise nach Vollendung des 60. Altersjahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten in den Ruhestand versetzt werden. ³ Angestellte, die sich vorzeitig pensionieren lassen oder die vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden, haben Anspruch auf eine monatliche Überbrückungsrente gemäss Art. 68. Der Anspruch erlischt mit Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters.
Beendigung bei Er- reichen der Alters- grenze	Art. 19 ¹ Das Arbeitsverhältnis endet am letzten Tag des Monats, in welchem der AHV Anspruch entsteht. ² Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus verlängert werden, wenn dies aus besonderen, im öffentlichen Interesse liegenden Gründen gerechtfertigt ist.
Auflösung des Ar- beitsverhältnisses auf Amtsdauer	Art. 20 Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet spätestens mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.
Umgestaltung des Arbeitsverhältnis- ses	Art. 21 Das Arbeitsverhältnis kann von der Arbeitgeberin aus sachlichen Gründen unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine umgestaltet werden.
Abfindung	Art. 22 ¹ Angestellte mit wenigstens 20 Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 50-jährig sind. ² Die Art. 339b, c und d des Obligationenrechts gelten sinngemäss.
Versetzung	Art. 23 ¹ Die Anstellungsinstanz kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes und im Rahmen der Zumutbarkeit vorübergehend oder während der Dauer der Kündigungsfrist andere Tätigkeiten zuweisen. ² Bei einer unbefristeten Zuweisung anderer Tätigkeiten bleibt die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 21 vorbehalten.
Vorsorgliche Mass- nahmen	Art. 24 ¹ Die Anstellungsinstanz kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorläufig freistellen und die Lohnzahlung ganz oder teilweise aussetzen, wenn: a) genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen;

- b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist;
- c) erhebliche öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

² Zur Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen sind alle direkten Vorgesetzten zuständig. Diese sind unverzüglich dem Gemeinderat zur Genehmigung zu unterbreiten, der auch über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes entscheidet.

³ Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden. Der Lohn kann insbesondere dann ganz oder teilweise entzogen bzw. zurückgefordert werden, wenn die freigestellte Person wiederholt oder schwer ihre Berufspflichten verletzt oder in anderer Weise ihre Vertrauenswürdigkeit schwer beeinträchtigt hat.

Art. 25

Ermahnung

¹ Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsinstanz eine Ermahnung aussprechen.

² Die Ermahnung erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der Betroffenen. Sie ist protokollarisch zusammen mit einer Stellungnahme der Betroffenen festzuhalten.

3. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Art. 26

Schutz der Persönlichkeit

¹ Die Gemeinde achtet und schützt die Würde und die Persönlichkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

² Sie trifft die zum Schutze von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlichen Massnahmen.

Art. 27

Arbeitsleistung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur persönlichen Arbeitsleistung entsprechend den reglementarischen Bestimmungen, ihrem Arbeitsvertrag und gemäss den Weisungen der Arbeitgeberin verpflichtet.

² Sie haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und dabei die Interessen der Arbeitgeberin zu wahren.

³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen einander bei der dienstlichen Tätigkeit und vertreten andere Angestellte, wenn es der Dienst erfordert. Sie können auch für Arbeiten, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören, zugezogen werden.

Art. 28

Grundgehalt

¹ Das Gehalt setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt und einer allfälligen persönlichen Zulage.

² Das Grundgehalt bemisst sich nach dem für die Funktion massgebenden Gehaltsband.

- ³ Das Grundgehalt wird in 13 gleichen Teilen ausgerichtet. Das 13. Monatsgehalt wird im November ausgerichtet. Im 1. Dienstjahr wird der Anspruch pro rata temporis ausbezahlt, sofern die Stelle nicht am 1. Januar angetreten wurde. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung, Invalidität, Alter oder Tod wird das 13. Monatsgehalt den Mitarbeitenden oder deren Hinterbliebenen ebenfalls pro rata temporis ausbezahlt.

Art. 29

Gehaltsstufen

- ¹ Die Anzahl der Gehaltsbänder und die entsprechenden Grundgehälter werden in den Anhängen 3 und 5 zu diesem Reglement festgelegt.
- ² Bei den aufgeführten Beträgen handelt es sich um Jahresgehälter bei vollem Beschäftigungsgrad einschliesslich des 13. Monatsgehalts. Sie werden im Ausmass des gewährten generellen Gehaltsaufstiegs jeweils angepasst.

Art. 30

Einreihung der Funktionen

- ¹ Der Gemeinderat reiht jede Funktion in ein Gehaltsband ein. Er aktualisiert die Einreihungen periodisch nach Massgabe allfällig veränderter Verhältnisse.
- ² Für die Arbeitsplatzbewertung werden insbesondere die Grundanforderungen, die geistigen, charakterlichen und körperlichen Anforderungen sowie die Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen berücksichtigt.

Art. 31

Anfangsgehalt

- ¹ Das Anfangsgehalt entspricht dem Grundgehalt dem für die betreffende Funktion vorgesehenen Gehaltsband, wenn die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber die grundsätzlichen Anforderungen der Stelle erfüllt.
- ² Zur Bestimmung des individuellen Gehaltsbestandteils sind die zur Ausübung der Funktion dienlichen Erfahrungen und Fähigkeiten, die Gehälter der bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Lage auf dem Arbeitsmarkt angemessen zu berücksichtigen.
- ³ Das Anfangsgehalt kann ausnahmsweise tiefer festgelegt werden als das Grundgehalt, wenn nicht alle für die Funktion verlangten Voraussetzungen erfüllt werden.

Art. 32

Individueller Gehaltsaufstieg

- ¹ Der Gehaltsaufstieg innerhalb des Gehaltsbandes stützt sich auf die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Überdies kann eine für die Ausübung der Funktion dienliche Aus- und Weiterbildung für den Gehaltsaufstieg berücksichtigt werden.
- ² Ausnahmsweise kann in begründeten Fällen einzelnen Mitarbeitenden oder einer Berufsgruppe ein ausserordentlicher Gehaltsaufstieg gewährt werden, wenn es die besonderen Verhältnisse erfordern.
- ³ Auf den Gehaltsaufstieg besteht kein Anspruch.

Gehaltskürzung	Art. 33 Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung können unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine jederzeit Gehaltserhöhungen ganz oder teilweise rückgängig gemacht sowie die Versetzung in ein tieferes Gehaltsband angeordnet werden. Dabei besteht keine Bindung an die Funktionseinreihung.
Genereller Gehaltsaufstieg	Art. 34 ¹ Unter Berücksichtigung der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, der Teuerungsentwicklung und der Finanzlage der Gemeinde, können die in den Anhängen 2 und 5 festgelegten Grundgehälter, insbesondere zur Erhaltung der Kaufkraft, angehoben werden. ² Auf den generellen Gehaltsaufstieg besteht kein Anspruch.
Finanzierung des Gehaltsaufstiegs	Art. 35 ¹ Der Einwohnerrat legt jährlich den Anteil der Gehaltssumme fest, der für den Gehaltsaufstieg zur Verfügung steht. ² Der Gemeinderat legt die Anteile für den generellen und individuellen Gehaltsaufstieg fest. Er kann bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsmarktlage die Gehaltsbänder entsprechend anpassen. ³ Bei einer Festlegung der generellen und individuellen Gehaltsanpassung ist die Arbeitnehmervertretung anzuhören. ⁴ Der Gemeinderat berichtet dem Einwohnerrat periodisch über die Verwendung des Gehaltssummenanteils für den individuellen Gehaltsaufstieg bzw. den generellen Gehaltsaufstieg.
Sonderprämie	Art. 36 Zur Anerkennung einmalig besonders qualifizierter Leistungen kann einzelnen Mitarbeitenden oder einem Team eine Prämie zugesprochen werden. Die max. Gesamtsumme wird im Anhang 4 festgelegt.
Treueprämie	Art. 37 ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten nach 10 bei der Gemeinde geleisteten Dienstjahren eine Treueprämie. a) nach Vollendung von 10 Dienstjahren in der Höhe eines ½ Monatsgehalts b) nach Vollendung von 15 Dienstjahren $\frac{3}{4}$ des Monatsgehalts c) nach je weiteren 5 Dienstjahren in der Höhe eines Monatsgehalts ² Als Bemessungsgrundlage gilt das durchschnittliche Arbeitspensum der letzten 5 Jahre. Bei der Ermittlung der anrechenbaren Dienstjahre werden Lehrjahre mitgezählt, jedoch keine nebenamtlichen Tätigkeiten. ³ Die Treueprämie kann, sofern es der Dienstbetrieb zulässt, in Form von bezahltem Urlaub bezogen werden. Ein Monatsgehalt entspricht 20 Arbeitstagen, bei einem Teilzeitpensum anteilmässig. ⁴ Der Anspruch auf eine Treueprämie besteht nur für Arbeitnehmende, die bei Fälligkeit der Treueprämie in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

Kinder- und Ausbildungszulagen	Art. 38 Der Anspruch auf Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) richtet sich nach dem Gesetz über Familien- und Sozialzulagen.
Entschädigung für besondere Tätigkeiten	Art. 39 ¹ Für bewilligte Abordnungen zu auswärtigen Sitzungen, Delegationen, Besuchen von Instruktionkursen und Weiterbildungen sowie für besondere Arbeiten im Auftrag werden Taggelder gemäss Anhang 4 ausgerichtet. ² Für Beanspruchungen von weniger als einem Tag werden die Taggelder anteilmässig geschuldet. ³ Die von Dritten ausgerichteten festen Vergütungen für die Abordnungen fallen in die Gemeindekasse. ⁴ Vollamtliche sowie Teilzeitangestellte haben keinen Anspruch auf eine Vergütung, sofern die Mitwirkung zu ihrem Aufgabenkreis gehört oder während der Arbeitszeit erfolgt.
Gehalt von Behörden und Kommissionen	⁵ Das Gehalt der Behörden und Kommissionen gem. Anhang 5 wird vom Gemeinderat fixiert. Die Höhe der Vergütung des Einwohnerrates und des Gemeinderates gemäss Anhang 5 wird vom Einwohnerrat fixiert. Die Entschädigungen unterliegen der in Art. 35 festgelegten generellen Anpassung. Eine periodische Überprüfung der Entschädigung obliegt der Kompetenz des Gemeinderates.
Sitzungsgeld	Art. 40 ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten als Mitglied oder als Fachberater in einer vom Gemeinderat oder vom Einwohnerrat gewählten Kommission oder Arbeitsgruppe ein Sitzungsgeld, wenn die Sitzung ausserhalb der Arbeitszeit stattfindet. ² Diese Regelung gilt auch für den Vorsitz und für die protokollführende Person.
Entschädigung für Auslagen	Art. 41 ¹ Als Spesen gelten die Auslagen, die den Angestellten in Ausübung ihrer Tätigkeit am Arbeitsort oder auf Dienstreisen anfallen. ² Grundsätzlich werden die anfallenden Spesen nach Spesenereignis und gegen Beleg abgerechnet und vergütet. ³ Für die Reisen sind nach Möglichkeit die öffentlichen Verkehrsmittel zu benutzen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die unpersönlichen Generalabonnements der Gemeinde zu nutzen, sofern diese im Zeitpunkt der Reservation nicht anderweitig vergeben sind. ⁴ Bei Benutzung des privaten Motorfahrzeuges für dienstliche Fahrten wird eine Entschädigung gemäss Gemeinderatsbeschluss für den gefahrenen Kilometer ausgerichtet. Bei regelmässiger Benutzung des eigenen Motorfahrzeuges zu dienstlichen Zwecken kann der Gemeinderat anstelle der Entschädigung für die gefahrenen Kilometer ausnahmsweise Pauschalvergütungen festsetzen oder Dienstfahrzeuge zur Verfügung stellen, die gegen Entgelt auch privat benutzt werden können.

- ⁵ Der Gemeinderat schliesst für Dienstfahrten mit privaten Autos eine Kollektivkaskoversicherung ab.
- ⁶ Die Auslagen für Übernachtungen werden angemessen entschädigt. Der Gemeinderat setzt die Spesen- und Entschädigungssätze fest.

Art. 42

Arbeitszeit

- ¹ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt bei einem Vollzeitpensum 42 Stunden.
- ² Die Einteilung der Arbeitszeit wird, soweit möglich, flexibel gestaltet.
- ³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es die Aufgabe erfordert und soweit es ihnen zumutbar ist.

Art. 43

Überstunden

- ¹ Überstunden können nur kompensiert werden, wenn sie von den Vorgesetzten im Voraus angeordnet oder nachträglich genehmigt worden sind. Die Kompensation erfolgt grundsätzlich mit Freizeit von gleicher Dauer. Mitarbeitende ab Lohnband 7 haben in der Regel keinen Anspruch auf vollständige Kompensation der Überstunden.
- ² Der Gemeinderat kann in Ausnahmefällen die Vergütung von Überstunden zusprechen, sofern angeordnete oder genehmigte Überstundenarbeit innerhalb eines Jahres nicht mit Freizeit kompensiert werden kann.

Art. 44

Feiertage

- ¹ Als Feiertage gelten Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag.
- ² Feiertage, die in die Ferien fallen, können nachbezogen werden. Dagegen können sie bei Krankheit, Unfall oder Urlaub nicht geltend gemacht werden.

Art. 45

Ferienanspruch

- ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jährlich Anspruch auf fünf Wochen Ferien. Vom Kalenderjahr an, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird, beträgt der Anspruch sechs Wochen.
- ² Der Anspruch bestimmt sich nach dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.

Art. 46

Ferienkürzung

- ¹ Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, wird der Ferienanspruch pro rata temporis berechnet. Für zu viel bezogene Ferientage im Austrittsjahr bleibt eine Lohnrückforderung vorbehalten.
- ² Bei vollständiger Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall, Militärdienst, Mutterschaft oder Urlaub wird der Ferienanspruch nach Ablauf der ersten drei Monate im Kalenderjahr für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

- ³ Sind die Ferien im laufenden Kalenderjahr bereits bezogen, wird die Ferienkürzung vom Ferienanspruch des folgenden Kalenderjahres abgezogen.

Art. 47

Bezug der Ferien

- ¹ Die Vorgesetzten bestimmen den Zeitpunkt der Ferien. Sie nehmen dabei auf die Wünsche der Angestellten Rücksicht, soweit dies mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist.
- ² Grundsätzlich sind zwei Ferienwochen pro Jahr zusammenhängend und im laufenden Kalenderjahr zu beziehen.
- ³ Ferien, die im laufenden Kalenderjahr aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht bezogen werden können, sind in der Regel innerhalb des ersten Quartals des folgenden Kalenderjahres zu beziehen.

Art. 48

Urlaub

- ¹ Sofern es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen, kann ein Urlaub in der Regel von bis zu sechs Monaten gewährt werden.
- ² Der Urlaub kann je nach Interessenlage bezahlt, teilweise bezahlt oder unbezahlt gewährt werden. Für bezahlte Urlaube ist der Gemeinderat zuständig.
- ³ Während eines unbezahltenurlaubes bezahlt die beurlaubte Person sowohl die persönliche Prämie wie auch die Arbeitgeberprämie und allfällige Einkaufsleistungen an die Pensionskasse. Ebenso ist sie für den rechtzeitigen Abschluss der Abredevversicherung gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung zuständig und hat für die Prämien aufzukommen.
- ⁴ Hat das Arbeitsverhältnis vor Beginn des Urlaubes mindestens fünf Jahre gedauert, so hat der beurlaubte Mitarbeiter bei Wiederaufnahme der Arbeit Anspruch auf die Rückerstattung der von ihm bezahlten Arbeitgeberprämien, für längstens sechs Monate.
- ⁵ Für familiäre Ereignisse oder persönliche Angelegenheiten wird im Umfang der notwendigen Zeit wie folgt ein bezahlter Kurzurlaub gewährt:
- | | |
|--|----------------|
| a) Tod des Lebensgefährten und von Kindern | 5 Tage |
| b) Tod eines Elternteils | 2 Tage |
| c) Tod von Grosseltern, Geschwistern, Schwiegereltern | 1 Tag |
| d) Eigene Hochzeit | 2 Tage |
| e) Hochzeit der eigenen Kinder, von Geschwistern oder eines Elternteils | 1 Tag |
| f) Umzug mit eigenem Haushalt (möblierte Zimmer gelten nicht als Haushalt) | 1 Tag |
| g) Militärischer Rekrutierung und Entlassung aus dem Wehrdienst | nach Aufgebot |
| h) Teilnahme als gewählter Delegierter an Schweiz. Tagungen von Berufsverbänden und Gewerkschaften, sofern diese im Zusammenhang mit der Arbeit stehen | 2 Tage im Jahr |
| i) Erkrankung und Pflegebedürftigkeit eines Kindes einer Alleinerzieherin oder eines Alleinerziehers zur Überbrückung einer Notsituation | 3 Tage im Jahr |

⁶ Fallen diese Ereignisse auf Feiertage oder in die Zeit von Krankheit oder Unfall, besteht kein Anspruch auf Kompensation.

⁷ Zur Bestimmung eines nach Arbeitstagen definierten Anspruchs ist der jeweilige Beschäftigungsgrad massgebend.

Art. 49

Lohnzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft

¹ Mitarbeiterinnen haben bei Schwangerschaft und Mutterschaft Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 16 Wochen, sofern das Arbeitsverhältnis bis zur Niederkunft über neun Monate gedauert hat.

² Hat das Arbeitsverhältnis weniger als neun Monate gedauert, besteht Anspruch auf acht Wochen Lohnzahlung und Leistungen im Ausmass der Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerbsersatzordnung. Die Arbeitgeberin bevorschusst die Taggelderleistungen der Erwerbsersatzordnung, diese fallen der Arbeitgeberin zu.

³ Der bezahlte Schwangerschafts- bzw. Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel vier Wochen, spätestens jedoch zwei Wochen vor dem errechneten Tag der Niederkunft. Die Vorgesetzten können der Mitarbeiterin ausnahmsweise gestatten, bis zur Niederkunft zu arbeiten.

⁴ Bei längeren Spitalaufenthalts des neugeborenen Kindes verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung gemäss Bundesgesetzen über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft.

Art. 50

Vaterschaftsurlaub

¹ Der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zehn Tagen. Die Arbeitgeberin bevorschusst die Taggelderleistungen der Erwerbsersatzordnung, diese fallen der Arbeitgeberin zu.

² Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes und kann teilweise bezogen werden.

Urlaub für Betreuung eines schwer beeinträchtigten Kindes

Art. 51

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein minderjähriges Kind betreuen, das wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, haben Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen. Die Arbeitgeberin bevorschusst die Taggelderleistungen der Erwerbsersatzordnung, diese fallen der Arbeitgeberin zu.

² Der Betreuungsurlaub muss innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten und kann teilweise bezogen werden. Die Rahmenfrist beginnt mit den Taggelderleistungen der Erwerbsersatzordnung.

³ Stehen beide Eltern im Dienste der Gemeinde, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Der Anspruch kann in gegenseitigem Einvernehmen anders aufgeteilt werden.

⁴ Die Arbeitgeberin bevorschusst die Taggelderleistungen der Erwerbsersatzordnung, diese fallen der Arbeitgeberin zu.

Art. 52

Arbeitsverhinderung

- ¹ Krankheit, Unfall oder sonstige Arbeitsverhinderung sind den direkten Vorgesetzten sofort zu melden. Dauert die volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit bei Krankheit länger als drei und bei Unfall mehr als zwei Tage, ist ein Arztzeugnis einzureichen, das sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht.
- ² In begründeten Fällen können die Vorgesetzten auch für Arbeitsverhinderungen von weniger als drei bzw. zwei Tage ein ärztliches Zeugnis verlangen.

Art. 53

Vertrauensärztliche Untersuchung

Die Mitarbeitende können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, wenn es zur Abklärung ihrer Arbeitsfähigkeit erforderlich ist.

Art. 54

Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

- ¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall wird der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter der volle Lohn bis auf die Dauer von maximal 360 Tagen und anschliessend 80 Prozent bis längstens dem 720. Tag ausgerichtet. Verschiedene Absenzen und Ursachen werden zusammengerechnet.
- ² Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während sechs zusammenhängender Monate wieder das vereinbarte Pensum geleistet, besteht bei erneuter Arbeitsverhinderung ein neuer Anspruch auf Lohnzahlung gemäss Abs. 1.
- ³ Im befristeten Arbeitsverhältnis besteht bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Lohnzahlung bis zur Hälfte der bereits geleisteten Dienstzeit, mindestens während eines Monats und längstens während zwölf Monaten, maximal jedoch bis zum Ablauf der Vertragsdauer.
- ⁴ Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die infolge Krankheit oder Unfall ihre Stelle nicht antreten können, und bei Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit wird der volle Lohn bis auf die Dauer eines Monats ausgerichtet.

Art. 55

Kürzung der Lohnfortzahlung

- ¹ Die Lohnfortzahlung kann gekürzt werden, wenn:
 - a) die Arbeitsunfähigkeit ganz oder teilweise auf Krankheit oder Unfallfolgen zurückgeht, die beim Stelleneintritt bereits bestanden haben;
 - b) der Unfall oder eine Krankheit von der betroffenen Person absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt worden oder die Folge einer ausserberuflich bewusst eingegangenen, besonderen Gefährdung ist;
 - c) ärztliche Zeugnisse nicht oder nicht rechtzeitig im Sinne von Art. 52 eingereicht werden;
 - d) die oder der Angestellte die zumutbare Mitwirkung verweigert;
 - e) die oder der Angestellte die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung verweigert oder verzögert.
- ² In solchen Fällen setzt der Gemeinderat die Höhe der Lohnfortzahlung fest.

- ³ Bei Nichtberufsunfällen, die wegen groben Selbstverschuldens oder durch Eingehen einer besonderen Gefährdung eingetreten sind, wird die Höhe der Lohnfortzahlung in der Regel im gleichen Verhältnis wie das Taggeld der obligatorischen Unfallversicherung gekürzt.
- ⁴ Ist ein Dritter für die Krankheit oder Unfall der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gegenüber schadenersatzpflichtig, so geht der Anspruch der geschädigten Person bis zur Höhe der erbrachten Lohnzahlungen an die Gemeinde über. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat bei der Geltendmachung der Schadenersatzforderung mitzuwirken.

Art. 56

Leistungen im Todesfall

- ¹ Im Todesfall wird der Lohn für den laufenden Monat weiter ausgerichtet. Vom nächstfolgenden Monat an werden den Hinterbliebenen die Leistungen der Pensionskasse bezahlt, wobei die Gemeinde während sechs Monaten die Differenz zwischen den Leistungen der Pensionskasse und dem zuletzt bezahlten Lohn übernimmt. Hätte ein befristetes Arbeitsverhältnis weniger lang gedauert, besteht der Anspruch nur bis zum Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung.
- ² Wenn an Stelle einer Rente der Pensionskasse Leistungen der Unfallversicherung oder der Militärversicherung treten, werden diese an die Lohnzahlung angerechnet, ebenso Leistungen von anderen Stellen, ausgenommen solche, für welche die verstorbene Person die entsprechenden Prämien selbst erbracht hat.

Art. 57

Lohnzahlung während Militär- und anderen Dienstpflichten

- ¹ Die Angestellten erhalten während ihrer Abwesenheit wegen obligatorischen Militär-, Zivilschutz- und Zivildiensten, die Anspruch auf Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung begründen, folgende Lohnzahlungen:
 - a) obligatorischer Militärdienst
(Wiederholungs- und Ergänzungskurse)
und obligatorischer Zivildienst 100% des Monatsgehalts
 - b) Rekrutenschule
 - Alleinstehende 50% des Monatsgehalts
 - Verheiratete und Unterstützungspflichtige 100% des Monatsgehalts
 - c) Beförderungsdienst bis zum Korporal
(einschliesslich Abverdienen)
 - Alleinstehende 50% des Monatsgehalts
 - Verheiratete und Unterstützungspflichtige 100% des Monatsgehalts
 - d) weitere Beförderungsdienste gemäss Gemeinderatsbeschluss
- ² Die Erwerbsausfallentschädigung fällt, auch für Dienstleistungen während der arbeitsfreien Zeit, bis zur Höhe der Lohnzahlung an die Gemeinde. Ist der Lohn niedriger als die Entschädigung, so wird diese ausbezahlt.
- ³ Die Angestellten übergeben den Vorgesetzten die zur Geltendmachung des Erwerbsersatzes und von Unterstützungszulagen für Angehörige erforderlichen Unterlagen.

Art. 58

Freiwillige Dienstleistungen

- ¹ Für freiwillige Dienstleistungen, wie Militärdienst, Zivildienst, humanitäre Hilfe im Rahmen einer anerkannten Organisation (z.B. Rotes Kreuz), Feuerwehrkurse, J+S- oder eidg. Leiterkurse, kann der Gemeinderat einen bis zu maximal zehn Tagen bezahlten und darüber hinaus unbezahlten Urlaub gewähren. Bei unbezahltem Urlaub wird die Erwerbsausfallentschädigung der beurlaubten Person vollständig ausbezahlt.
- ² Mitarbeitende sind verpflichtet, die Dauer und Art der bevorstehenden freiwilligen Dienstleistungen der vorgesetzten Stelle rechtzeitig zu melden.

Art. 59

Pflicht zur Verschwiegenheit

- ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über Angelegenheiten aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.
- ² Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- ³ Nach den gleichen Grundsätzen dürfen dienstliche Akten und Daten unberechtigten Dritten nicht zugänglich gemacht werden.
- ⁴ Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht:
 - a) wenn die Gesetzgebung zur Anzeige oder Auskunft verpflichtet;
 - b) im Rahmen der Zeugnispflicht, wenn der Gemeinderat die Mitarbeitenden zur Aussage ermächtigt.

Art. 60

Ausstandspflicht

Mitarbeitende, die eine Verfügung oder einen Entscheid zu treffen oder vorzubereiten oder als Mitglied einer Behörde zu amten haben, treten in den Ausstand, wenn sie in der Sache ein persönliches Interesse haben oder wenn sie aus anderen Gründen in der Sache befangen sein könnten.

Art. 61

Nebenbeschäftigung

- ¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit dem Anstellungsverhältnis vereinbar ist.
- ² Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- ³ Unentgeltliche Tätigkeiten müssen mit der Arbeits- und Treuepflicht vereinbar sein. Im Zweifel sind die Vorgesetzten zu informieren.

Art. 62

Öffentliche Ämter

- ¹ Mitarbeitende, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies frühzeitig dem Gemeinderat.
- ² Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung des Gemeinderates, wenn die Gefahr eines Interessenskonfliktes besteht oder

die Abwesenheit während der ordentlichen Arbeitszeit bei einem Vollpensum mehr als fünf Tage im Kalenderjahr beträgt.

- ³ Die fünf Tage übersteigende Abwesenheit vom Arbeitsplatz ist zu kompensieren, oder der Gemeinderat kann den Lohn entsprechend kürzen. Für Teilzeitbeschäftigte bestimmt sich die Grenze anteilmässig.

Art. 63

Amtsübergabe

- ¹ Die ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur ordnungsgemässen Übergabe ihrer Aufgaben verpflichtet.
- ² Ist mit der Stelle die Führung von Inventaren, Kassen oder anderen Büchern verbunden, so hat deren Übergabe unter Mitwirkung des Vorgesetzten stattzufinden und ist protokollarisch festzuhalten.

Art. 64

Arbeitszeugnis

- ¹ Die Mitarbeitenden haben jederzeit Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistung und das Verhalten der oder des Mitarbeitenden ausspricht.
- ² Auf Wunsch der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 65

Personalförderung

- ¹ Die Gemeinde fördert und unterstützt die berufliche Entwicklung und die Weiterbildung der Mitarbeitenden.
- ² Mitarbeitende sind zur Aus- und Weiterbildung verpflichtet, wenn sie durch die vorgesetzte Stelle angeordnet wird.
- ³ Liegt die Aus- oder Weiterbildung im betrieblichen Interesse, haben die Mitarbeitenden Anspruch auf angemessenen Urlaub und auf vollständige oder teilweise Vergütung der Kosten.

Art. 66

Unfallversicherung

- ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert.
- ² Die Gemeinde übernimmt die volle Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung.

Art. 67

Berufliche Vorsorge

Die Gemeinde versichert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

Art. 68

Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung

- ¹ Das Personal hat bei vorzeitiger Pensionierung Anspruch auf eine Übergangsrente. Diese beträgt – für die gesamte Dauer bis zum ordentlichen Rentenalter – ab vollendetem:
- | | |
|----------------|---|
| 10. Dienstjahr | das 1-fache der maximalen AHV-Jahresrente |
| 11. Dienstjahr | das 1.2-fache der maximalen AHV-Jahresrente |
| 12. Dienstjahr | das 1.4-fache der maximalen AHV-Jahresrente |
| 13. Dienstjahr | das 1.6-fache der maximalen AHV-Jahresrente |
| 14. Dienstjahr | das 1.8-fache der maximalen AHV-Jahresrente |

15. Dienstjahr	das 2-fache der maximalen AHV-Jahresrente
16. Dienstjahr	das 2.2-fache der maximalen AHV-Jahresrente
17. Dienstjahr	das 2.4-fache der maximalen AHV-Jahresrente
18. Dienstjahr	das 2.6-fache der maximalen AHV-Jahresrente
19. Dienstjahr	das 2.8-fache der maximalen AHV-Jahresrente
20. Dienstjahr	das 3-fache der maximalen AHV-Jahresrente.

² Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand versetzt und erfüllt die betroffene Person die Bedingungen gemäss Abs. 1 nicht, so steht den Mitarbeitenden in jedem Fall pro Jahr eine Übergangsrente in der Höhe der maximalen AHV-Rente zu.

³ Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Für die Festlegung des Teilpensums gilt der Durchschnitt der Pensen der letzten fünf Jahre.

⁴ Der für die Übergangsrente zur Verfügung gestellte Betrag gemäss Abs. 1 wird in monatlichen Raten ausbezahlt. Ab vollendetem 10. bis und mit 19. Dienstjahr darf die jährliche Übergangsrente den Betrag der maximalen AHV-Jahresrente nicht übersteigen. Ab vollendetem 20. Dienstjahr darf die jährliche Übergangsrente den Betrag der anderthalbfachen maximalen AHV-Jahresrente nicht übersteigen.

⁵ Der Anspruch auf eine Übergangsrente entsteht nicht oder erlischt, wenn nach der vorzeitigen Pensionierung eine Teilzeittätigkeit von mehr als einem 50%-Pensum ausgeübt wird oder Leistungen der Arbeitslosenversicherung bezogen werden.

⁶ Die bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter fälligen AHV-Beiträge sind durch die pensionierte Arbeitnehmerin, den pensionierten Arbeitnehmer zu entrichten. Bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand durch die Arbeitgeberin werden die AHV-Beiträge zur Hälfte übernommen.

Art. 69

Vermögensrechtliche Verantwortlichkeit

¹ Für die vermögensrechtliche Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die Vorschriften des Haftungsgesetzes.

² Zur Deckung von Schäden aus der Amtsführung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann der Gemeinderat auf Kosten der Gemeinde Versicherungen abschliessen.

4. Rechtsschutz

Art. 70

Rechtliches Gehör

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

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

Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen. Kostensatz

Art. 71

- ¹ Die Gemeinde schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.
- ² Werden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Aufgaben auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich die Beschreitung des Rechtswegs zur Wahrung ihrer Rechte als notwendig und angemessen, so übernimmt die Gemeinde auf Gesuch hin ganz oder teilweise Kosten für den Rechtsschutz.
- ² Ausgenommen sind geringfügige Übertretungen sowie Verfahren, in denen die Gemeinde Gegenpartei ist.
- ³ Der Gemeinderat kann:
 - a) die Kostenübernahme im Einzelfall ablehnen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine schwerwiegende und offenkundige Amtspflichtverletzung begangen hat;
 - b) eine Kostenrückerstattung verfügen, wenn das Verfahren ergibt, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vorsätzlich oder grobfahrlässig gehandelt hat.

Weiterzug personalrechtlicher Entscheidungen

Art. 72

- ¹ Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, so erlässt die Arbeitgeberin eine Verfügung.
- ² Soweit dieses Reglement nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch die Mitarbeitenden nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.
- ³ Rechtsmittel gegen Verfügungen über vorsorgliche Massnahmen, die Umgestaltung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben keine aufschiebende Wirkung, sofern die verfügende Instanz nicht anderes anordnet.

5. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Aufhebung bisherigen Rechts

Art. 73

- ¹ Das Anstellungs- und Gehaltsreglement der Einwohnergemeinde Thayngen vom 20. Juni 2002 mit den Anhängen 1 - 5 sowie der Nachtrag vom 24. August 2006 werden aufgehoben.

Übergangsbestimmungen

Art. 74

- ¹ Für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements bestehenden Arbeitsverhältnisse gilt das neue Recht, soweit sie nicht bereits nach altem Recht gekündigt worden sind. Laufende Amtsperioden werden mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes nicht unterbrochen.
- ² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten des Reglements bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Reglement.

³ Für Verfahren, die bei Inkrafttreten dieses Reglements noch nicht durch rechtskräftigen Entscheid abgeschlossen sind, gelten in Bezug auf das Verfahren, die Zuständigkeit und den Rechtsschutz die bisherigen Bestimmungen.

Art. 75

Inkrafttreten

¹ Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

² Es ist im amtlichen Publikationsorgan der Gemeinde Thayngen zu veröffentlichen und untersteht dem fakultativen Referendum.

Thayngen, 22. Februar 2022

Im Namen des Gemeinderates

Der Präsident:
Marcel Fringer

Der Schreiber:
Tom Keller

Thayngen, 23. Juni 2022

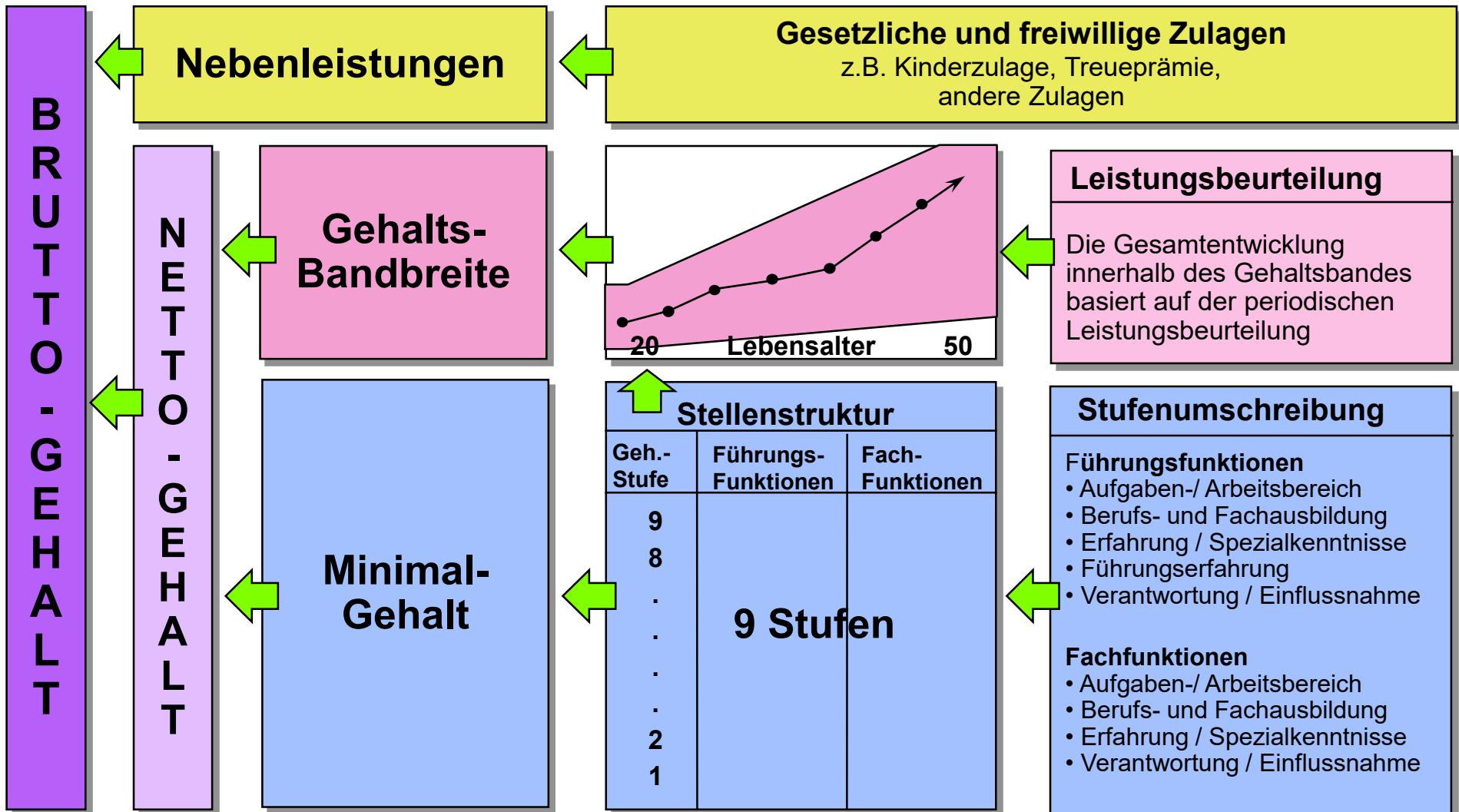
Im Namen des Einwohnerrates

Die Präsidentin:
Karin Kolb

Der Aktuar:
Andreas Wüthrich

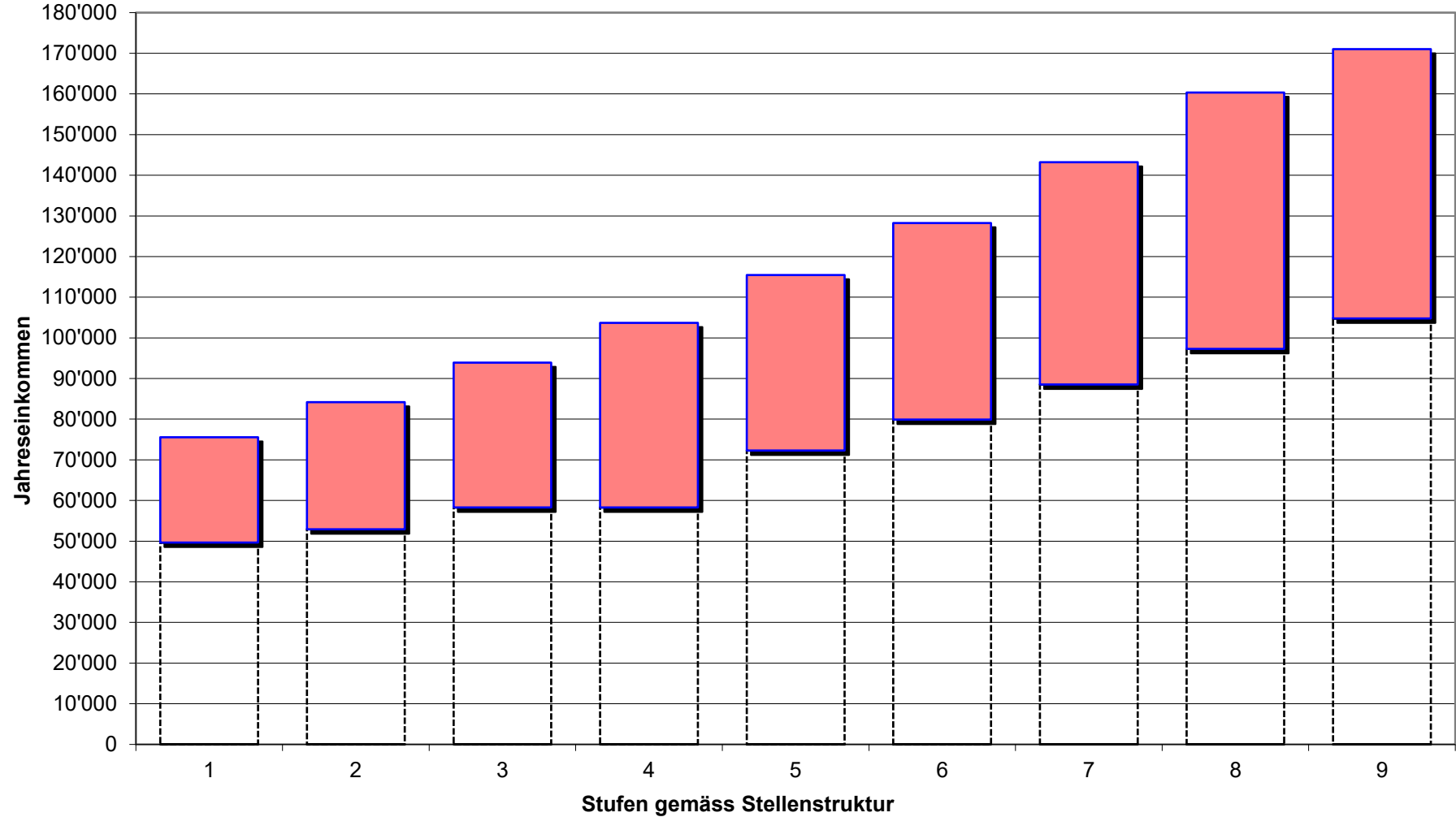
Art. 75 ¹ Beschluss des Einwohnerrates vom 23. Juni 2022
² Thaynger Anzeiger vom 5. Juli 2022, S. 4

Gehaltskonzept



Funktionsraster	
Bezeichnung	Lohnband
GemeindeschreiberIn	9
BereichsleiterIn Bildung SchulleiterIn BereichsleiterIn Seniorenzentrum (ZentrumsleiterIn) BereichsleiterIn Finanzen+Steuern GesamtleiterIn Bau	8
LeiterIn Hotellerie LeiterIn Pflege und Betreuung PflegeexpertIn FH LeiterIn Spitex BereichsleiterIn Bau (Hoch-/Tief-) BereichsleiterIn Forst SchulsozialarbeiterIn	7
Stv. LeiterIn Pflege und Betreuung TeamleiterIn Pflegefachperson Stv. GemeindeschreiberIn Berufsbeistand/-beiständin IT-KoordinatorIn TeamleiterIn Steuern	6
Dipl. Pflegefachfachperson Stv. BereichsleiterIn Finanzen+Steuern ProjektleiterIn, techn. MA Bauamt LeiterIn Bibliothek LeiterIn Tagesstrukturen Techn. SachbearbeiterIn Gebäudeunterhalt Stv. LeiterIn Hotellerie LeiterIn Gastronomie	5
LeiterIn Jugendtreff BrunnenmeisterIn BademeisterIn Kaufm. SachbearbeiterIn Fachperson Betreuung Tagesstrukturen HauswartIn MitarbeiterIn technischer Dienst SIR VorarbeiterIn Bauamt Stv. LeiterIn Spitex Fachperson Gesundheit/Betreuung/Aktivierung (FaGe/FaBe) TeamleiterIn Housekeeping/Lingerie Betriebsangestellte/r ARA Bibertal	4
Fachperson Betriebsunterhalt EFZ (Bau/Forst) MitarbeiterIn Bauamt (mit EFZ-Ausbildung) ForstwartIn Koch Restaurationsfachperson (Servicefachperson) Stv. LeiterIn Gastronomie MitarbeiterIn Aktivierung Fachperson Hauswirtschaft MaterialverwalterIn Feuerwehr MitarbeiterIn Lingerie / Housekeeping	3
MitarbeiterIn Bauamt (mit EBA-Ausbildung) Fachperson Betriebsunterhalt EBA PflegehelferIn SRK AssistentIn Gesundheit & Soziales HauswirtschaftspraktikerIn Hauswirtschafts-/Haushalthilfe Spitex Küchenangestellte/r Restaurationsangestellte/r (Service-MitarbeiterIn) ServiceassistentIn KlassenassistentIn AllrounderIn	2
PflegeassistentIn, ungelernt MitarbeiterIn Küche/Wäscherei/Service/Reinigung, ungelernt MitarbeiterIn (Diverse), ungelernt KontrolleurIn ruhender Verkehr RaumpflegerIn, ungelernt	1

Neue Gehaltsstruktur mit 9 Stufen
Gültig ab: 1. Jan. 2025



Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Obere Grenze	75550	84185	93899	103670	115427	128251	143213	160314	171002
Untere Grenze	49648	52886	58281	58281	72313	79867	88501	97257	104739
Bandbreite	25902	31299	35618	45389	43114	48384	54712	63057	66263
Bandbr. in %	52%	59%	61%	78%	60%	61%	62%	65%	63%

Gesetzliche und freiwillige Zulagen bzw. Entschädigungen

Gültig ab: 1.1.2023

Sonderprämien (Art 36)	1 o/oo der Gesamtlohnsumme
km Entschädigung für Geschäftsfahrten (Art. 41)	Fr. 0.60/km
- ab 1.3.2023, gem. GRB Nr. 63/2023	Fr. 0.70/km
Taggeldentschädigung (Art. 39)	Fr. 160.—/Tag
Hauptmahlzeit (Art. 41)	Fr. 80.—/Halbtag
Übernachtung (Art. 41)	Fr. 27.—
	in begründeten Fällen angemessen vergütet

Gehaltsansätze für Behörden/Kommissionen und Funktionen

Das Gehalt der Behörden und Kommissionen wird vom Gemeinderat fixiert. Die Höhe der Vergütung des Einwohnerrates und des Gemeinderates wird vom Einwohnerrat fixiert (Art. 39).

Stand: Gültig ab 1. Januar 2025

Definition Sitzung:

Die Dauer einer ordentlichen Sitzung beträgt 2 Stunden. Beträgt die Sitzungsdauer länger als 3 Stunden, haben die Teilnehmer Anrecht auf die doppelte Entschädigung (= Doppelsitzung).

a) **Gemeindepräsidium**

Das Jahresgehalt – basierend auf einem 75%-Pensum mit Übernahme eines Hauptreferates – beträgt

Fr. 138'390.00 ^{1) 2)}

b) **Gemeinderat**

Für die nebenamtlichen Mitglieder des Gemeinderates wird ein Gesamtgehalt/Jahr ausbezahlt. Die Aufteilung ist Sache des Gemeinderates.

- Gesamtgehalt pro Jahr:

Fr. 160'032.00 ^{1) 2)}

Für die Gemeinderatssitzungen erhalten die Gemeinderäte kein Sitzungsgeld. Für ausserordentliche Arbeiten, die den Umfang des normalen Referates übersteigen, kann der Gemeinderat eine zusätzliche Entschädigung beim Einwohnerrat beantragen.

c) **Schulbehörde**

Das Grundgehalt für die Schulbehördemitglieder beträgt:

- Präsident/in

Fr. 6'412.00 ^{1) 2)}

Für die Mitglieder der Schulbehörde wird ein Gesamtgehalt/Jahr ausbezahlt. Die Aufteilung ist Sache der Schulbehörde.

- Gesamtgehalt pro Jahr:

Fr. 16'030.00 ^{1) 2)}

Für die Teilnahme an den entsprechenden Behörden- und Kommissionssitzungen wird den Mitgliedern ein Sitzungsgeld ausgerichtet von:

Fr. 60.00

Wird das Protokoll von einem/r Sitzungsteilnehmer/in verfasst, bei dem/der es sich nicht um Gemeindeangestellte handelt, so wird das doppelte Sitzungsgeld ausbezahlt

Fr. 120.00

d) **Einwohnerrat**

- Pro Mitglied erfolgt ein Jahresgehalt von

Fr. 1'754.00 ^{1) 2)}

- Pro Mitglied erfolgt die Auszahlung eines Sitzungsgeldes von

Fr. 60.00

- Für den Vorsitz wird das doppelte Sitzungsgeld ausbezahlt

Fr. 120.00

- Gehört der/die Aktuar/in nicht selbst dem Rate an, so bezieht er/sie eine Entschädigung pro Sitzung von:

Fr. 500.00

zuzüglich einer Sitzungsentschädigung

e) Geschäftsprüfungskommission

Für die Mitglieder der Geschäftsprüfungskommission wird eine jährliche Grundbesoldung ausbezahlt. Für die Teilnahme an Sitzungen erhalten die Mitglieder der Geschäftsprüfungskommission kein Sitzungsgeld. Für ausserordentliche Arbeiten, die den Umfang des normalen Prüfungsauftrags übersteigen, können zusätzliche Entschädigungen ausgesprochen werden.

- Präsident/in der Geschäftsprüfungskommission pro Jahr	Fr.	4'542.00	1) 2)
- Pro Mitglied der Geschäftsprüfungskommission pro Jahr	Fr.	2'270.00	1) 2)
- Aktuar/in zusätzlich pro Sitzung	Fr.	60.00	

f) Büro der Einwohnergemeinde

Bei Abstimmungen und Wahlen beträgt der Stundenansatz Fr. 40.00

g) Feuerwehr

Für die Führung der Feuerwehr wird eine jährliche Grundbesoldung ausbezahlt. Die restlichen Entschädigungen für Übungen, Einsätze etc. sind im entsprechenden Reglement geregelt.

- Kommandant/in pro Jahr	Fr.	12'387.00	1) 2)
- Vizekommandant/in pro Jahr	Fr.	2'769.00	1) 2)
- Fourier/in pro Jahr	Fr.	5'161.00	1) 2)

h) Kommissionen allgemein

Für die ständigen wie auch die projektbezogenen gemeinderätlichen Kommissionen gelten folgende Ansätze:

- Pro Mitglied erfolgt die Auszahlung eines Sitzungsgeldes von	Fr.	60.00
- Für den Vorsitz bzw. das Aktuariat, sofern dieses nicht durch eine/n Gemeindeangestellte/n oder ein -exekutivmitglied besetzt ist, wird das doppelte Sitzungsgeld ausbezahlt	Fr.	120.00

i) Gemeindeführungsstab

Für Mitglieder des Gemeindeführungsstabs wird ein jährliches Grundgehalt ausbezahlt (exkl. Gemeinderatsmitglied) von je Fr. 500.00

- Pro Mitglied erfolgt die Auszahlung eines Sitzungsgeldes von	Fr.	60.00
- Für den Vorsitz bzw. das Aktuariat, sofern dieses nicht durch eine/n Gemeindeangestellte/n oder ein -exekutivmitglied besetzt ist, beträgt das Sitzungsgeld	Fr.	120.00
- Pro Ernstfallereignis erfolgt folgende maximale Entschädigung:		
- Stabschef	Fr.	700.00
- pro übriges Mitglied	Fr.	500.00

j) Verwaltungsfunktionen in der Schule

Die Entschädigungen für die Teamleitung und die Teamstunden werden in der Regel über Entlastungsstunden ausgeglichen.

Die Bemessung der entsprechenden Entlastungsstundenzahl erfolgt einerseits nach kantonalen Vorgaben und andererseits werden diese von der Schulbehörde fixiert.

Die Verwaltungstätigkeit umfasst Aufgaben wie Stundenplan-erarbeitung, Finanz-/Materialverantwortlichkeit, Raumverantwortlichkeiten, Informatik, Gerätewartung etc. Die Aufführung ist nicht abschliessend. Für die Ausübung der Verwaltungstätigkeit, für welche eine zusätzliche Arbeitsleistung erforderlich ist, wird eine pauschale Jahresvergütung ausbezahlt. Die Aufteilung ist Sache der Schulleitung.

Die Jahresentschädigung für die Verwaltungstätigkeiten beträgt maximal

Fr. 12'700.00

Die Auszahlung erfolgt jeweils nach Abschluss eines Semesters

k) Weitere Funktionen

Für weitere von der Gemeinde zu erfüllende Aufgaben werden folgende Entschädigungen ausbezahlt:

- Pilzkontrolle pro Stunde	Fr.	40.00
- Heimarzt pro Stunde	Fr.	190.00
- gerontopsychologischer Heimarzt pro Stunde	Fr.	190.00

l) Zeitzuschläge Abend-/Nacht-/Sonn- und Feiertagsarbeit (für alle Bereiche, ohne ambulante und stationäre Dienste)

Die Zeitzuschläge erfolgen nur, wenn die Arbeitsleistung durch die vorgesetzte Stelle angeordnet ist oder sich aus dem Pflichtenheft ergeben, nicht jedoch im Rahmen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

Montag - Freitag, 20.00-06.00 Uhr	+25%
Samstag	+25%
Sonntag und gesetzliche Feiertage	+50%

m) Ambulante/stationäre Dienste im Bereich Alter

Wochenend-, Spät- und Nachteinsätze sowie Bereitschaftsdienste (Pikett) werden wie folgt abgerechnet:

- Samstag, Sonntag, gesetzliche Feiertage:	+ Fr. 7.00/Std.
- Montag - Freitag, Spät+Nacht, 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr (bei mind. 8 Stunden Dauer zw. 22.00 Uhr und 06.00 Uhr plus zusätzlicher Zeitausgleich von 10%)	+ Fr. 7.00/Std.
- Bereitschaftsdienst: Fr. 1.00/Std. plus zusätzlicher Zeitausgleich von 10%.	

Die Zulagen sind nicht kumulierbar. Der Zeitausgleich ist von Mitarbeitern im Monatslohn zu kompensieren, im Stundenlohn wird der Zeitausgleich ausbezahlt.

n) Konsumationen von Behörden/Kommissionen und Funktionen

Jede Kommission/Behörde kann einmal pro Jahr für ein gemeinsames Essen max. Fr. 50.00 pro teilnehmendes Mitglied über die Gemeindekasse abrechnen. Allfällige Differenzen sind von den Mitgliedern selbst zu bezahlen.

- 1) Generelle Lohnerhöhung 2.2% per 01.01.2024
- 2) Generelle Lohnerhöhung 1.0% per 01.01.2025