

Gemeinde Buttwil



PERSONALREGLEMENT

A.	Allgemeine Bestimmungen	5
I.	Grundsatz	5
II.	Allgemeine Bestimmungen	6
Art. 1	Ziel	6
Art. 2	Geltungsbereich	6
Art. 3	Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses	6
Art. 4	Anstellung der Arbeitnehmer	6
Art. 5	Stellenplan	7
Art. 6	Mitspracherecht	7
III.	Rechtsschutz	7
Art. 7	Anspruch auf rechtlichen Beistand	7
B.	Bestimmungen zum Arbeitsverhältnis	7
I.	Entstehung des Arbeitsverhältnisses	7
Art. 8	Begründung des Arbeitsverhältnisses	7
Art. 9	Probezeit	8
II.	Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Personal	8
Art. 10	Grundsatz	8
Art. 11	Unparteilichkeit	8
Art. 12	Vertretungspflicht	8
Art. 13	Amtsgeheimnis	9
Art. 14	Arbeitszeit	9
Art. 15	Überzeitarbeit/Pikettdienst	9
Art. 16	Dienst- und Schutzkleider	10
Art. 17	Öffentliche Ämter / Nebenbeschäftigung	10
Art. 18	Aus- und Weiterbildung	10
Art. 19	Geschenke	10
Art. 20	Entschädigungen für Nebenbeschäftigungen	10
Art. 21	Mitarbeitergespräch / Qualifikation	10
III.	Besoldung	11
Art. 22	Lohnanspruch	11
Art. 23	Festlegung des Lohnes	11

Art. 24	Lohnkürzungen	11
Art. 25	Anfangslohn	11
Art. 26	Jährliche Lohnanpassung	12
Art. 27	Teuerungsausgleich (generell)	12
Art. 28	Leistungskomponente (individuell)	12
Art. 29	Anderweitige Lohnanpassungen	12
Art. 30	Eröffnung des Lohnes	13
Art. 31	Auszahlung des Lohnes	13
Art. 32	Kinderzulage	13
Art. 33	Treueprämie / Dienstaltersgeschenk	13
Art. 34	Sondervergütungen	14
Art. 35	Naturalleistungen	14

IV. Versicherungen **14**

Art. 36	Versicherungen	14
Art. 37	Krankheit	14
Art. 38	Berufliche Vorsorge	15
Art. 39	Unfall	15
Art. 40	Leistungen im Todesfall	15

V. Ferien, Urlaub, Militärdienst, Zivildienst, Mutterschaft **15**

Art. 41	Ferien	15
Art. 42	Urlaub	16
Art. 43	Feiertage	16
Art. 44	Militär- und Bevölkerungsschutzdienst / Feuerwehrdienst	16
Art. 45	Mutterschaft	17

VI. Beendigung des Arbeitsverhältnisses **17**

Art. 46	Ende des Arbeitsverhältnisses	17
Art. 47	Kündigungsfristen	17
Art. 48	Pensionierung, ordentliche oder vorzeitige	17
Art. 49	Entlassung aus wichtigen Gründen	18

C. Disziplinarbestimmungen **18**

Art. 50	Grundsatz / Geltendes Recht	18
Art. 51	Disziplinarmaßnahmen	18
Art. 52	Rechtliches Gehör	19
Art. 53	Strafverfahren	19

D. Übergangs- und Schlussbestimmungen	19
Art. 54 Subsidäres Recht	19
Art. 55 Besitzstand	19
Art. 56 Ausführungsbestimmungen	19
Art. 57 Inkraftsetzung	20

Anhang

A	Stellenstruktur und Gehaltsbänder
---	-----------------------------------

Die Einwohnergemeinde Buttwil,

gestützt auf die §§ 20 Abs. 2 lit. e und l, 50 und 51 des Gesetzes über die Einwohnergemeinden (Gemeindegesezt) vom 19. Dezember 1978,

beschliesst:

A. Allgemeine Bestimmungen

I. Grundsatz

Die Gemeinde Buttwil will mit dem vorliegenden Personalreglement dem bei der Einwohnergemeinde angestellten Personal moderne Rahmenbedingungen geben, um die zukünftigen Aufgaben wirkungsorientiert erfüllen zu können.

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

Dabei werden folgende Grundsätze beachtet:

- Die Leistungen werden unter Beachtung von ethischen, fachlichen, sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Kriterien erbracht. Dienstleistungen erfolgen bürger nah und bürgerfreundlich.
- Der Gemeinderat gewährleistet eine fortschrittliche und zweckmässige Organisation sowie die langfristige Sicherstellung der Dienstleistungen in quantitativer und qualitativer Hinsicht.
- Anzustreben ist eine sinnvolle Flexibilität in der Führung und in der täglichen Arbeit.
- Partnerschaftliche Personalpolitik bildet die Grundlage für gute und zeitgemässe Arbeitsbedingungen.
- Der Gemeinderat achtet und schützt die persönliche Integrität des Personals, nimmt auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht und schafft ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens. Er fördert die Gleichstellung von Mann und Frau im Erwerbsleben und ist dafür besorgt, dass das Personal aufgrund des Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt wird.
- Eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung wird erreicht durch entsprechende Führungsinstrumente, durch organisatorische Anpassungen, durch Aus- und Weiterbildung des Personals und durch den Einbezug des Personals in die Verantwortung.

II. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Ziel Das Personalreglement hat zum Ziel, das Arbeitsverhältnis zwischen der Einwohnergemeinde, vertreten durch den Gemeinderat, sowie deren Personal zu regeln.

Art. 2

Geltungsbereich ¹Das Personalreglement gilt für die ständigen, mit einem festen Voll- oder Teilpensum tätigen Angestellten sowie für die befristet Beschäftigten (nachstehend Personal genannt).

²Für die Musikschullehrpersonen gilt das Reglement der Musikschule Buttwil, soweit nicht kantonales Recht zur Anwendung gelangt.

³Für Lehrlinge gelten vorab das Berufsbildungsgesetz und der Lehrvertrag. Ergänzend gilt das vorliegende Reglement.

⁴Nicht diesem Personalreglement, sondern mit einem separaten Gemeinderatsbeschluss begründet, wird der Aufgabenbereich und das Arbeitsverhältnis von nebenamtlichen Funktionären.

⁵Die Entschädigungen der Nebenämter, Kommissionen, die Sitzungs- und Taggelder sowie die Spesen und Stundenansätze werden vom Gemeinderat geregelt.

Art. 3

Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses ¹Das Arbeitsverhältnis zwischen der Einwohnergemeinde und Angestellten ist öffentlich-rechtlicher Natur. Vorbehalten bleiben übergeordnetes Recht und besondere Vorschriften.

²Aushilfen, befristete Beschäftigte (ohne hoheitliche Befugnisse), Praktikanten und im Stundenlohn Beschäftigte stehen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechtes über den Arbeitsvertrag (Art. 319 bis 362 OR).

Art. 4

Anstellung der Arbeitnehmer ¹Die Anstellung der Arbeitnehmer erfolgt durch den Gemeinderat, sofern nicht übergeordnete Bestimmungen eine andere Behörde vorsehen. Der zuständige Abteilungsleiter hat ein Mitspracherecht.

²Der Gemeinderat kann diese Kompetenz im Rahmen des Gesetzes über die Einwohnergemeinden delegieren.

Art. 5

Stellenplan

¹Der Gemeinderat setzt sich für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeitsvolumen und Stellenplan ein.

²Der Gemeinderat überprüft periodisch die Notwendigkeit der bewilligten Stellen. Er kann zur Überbrückung von Engpässen für die Bewältigung der Aufgaben temporäres Personal einstellen.

³Die Anzahl der Lehrlinge/Praktikanten wird vom Gemeinderat festgelegt.

Art. 6

Mitspracherecht

¹Das Personal kann zu Personal-, Besoldungs-, Arbeitsplatz- und Arbeitszeitfragen Vorschläge unterbreiten.

²Der Entscheid liegt beim Gemeinderat.

III. Rechtsschutz**Art. 7**

Anspruch auf rechtlichen Beistand

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gegen die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit ein gerichtliches Verfahren angehoben wird, erhalten Rechtsschutz. Der Gemeinderat entscheidet über die Gewährung, Art und Umfang des Rechtsschutzes.

B. Bestimmungen zum Arbeitsverhältnis**I. Entstehung des Arbeitsverhältnisses****Art. 8**

Begründung des Arbeitsverhältnisses

¹Das Arbeitsverhältnis wird durch einen öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Arbeitsvertrag begründet.

²Der Arbeitsvertrag muss im Normalfall schriftlich abgefasst werden.

³Mit der Unterzeichnung des Anstellungsvertrages verpflichten sich die Angestellten auf Verfassung und Gesetz.

Art. 9

Probezeit

¹Der erste Monat des Anstellungsvertrages gilt als Probezeit.

²Die Anstellungsbehörde kann mit dem Angestellten vereinbaren, die Probezeit auf maximal drei Monate zu verlängern.

³Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von wenigstens sieben Tagen auf das Ende einer Woche aufgelöst werden.

II. Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Personal**Art. 10**

Grundsatz

¹Das Personal hat seine volle Arbeitskraft für den Arbeitgeber einzusetzen, seine Aufgaben gewissenhaft, kundenorientiert, wirtschaftlich und nach bestem Wissen auszuführen.

²Von den Angestellten wird erwartet, dass sie sich mit der Gemeinde und deren Betrieben identifizieren und zum positiven Image beitragen.

³Die den Angestellten anvertrauten Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge sind fachgerecht zu bedienen und sorgfältig zu behandeln. Für mutwillig oder fahrlässig beschädigte oder verlorene Sachen ist Ersatz zu leisten.

⁴Die Angestellten sind verpflichtet, jede nötige Vorsicht zur Verhütung von Unfällen zu beachten und allfällige Vorschriften zu befolgen.

Art. 11

Unparteilichkeit

Das Personal ist der Unparteilichkeit und der Sache verpflichtet. Es ist gehalten, sich im persönlichen Kontakt höflich und taktvoll zu benehmen.

Art. 12

Vertretungspflicht

¹Das Personal ist verpflichtet, sich in Fällen von Abwesenheit sowie in Ausstandsfällen gegenseitig zu vertreten.

²Bei längerer Dauer und starker Mehrbelastung durch eine Stellvertretung kann eine Entschädigung ausgerichtet werden.

Art. 13

Amtsgeheimnis

¹Die Angestellten 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 besonderer Natur nach wegen höheren öffentlichen oder privaten Interessen nicht für Dritte bestimmt sind. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

²Sämtliche Unterlagen und betriebliche Dokumente, die einem Angestellten während der Tätigkeit für die Gemeinde übergeben oder von ihm selbst erarbeitet und erstellt werden, sind im Eigentum der Gemeinde und bleiben bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses in deren Eigentum.

³Angestellte können vom Amtsgeheimnis befreit werden, wenn sie als Partei, Zeuge oder gerichtliche Sachverständige vor einem Organ der Rechtspflege aussagen sollen. Die Ermächtigung zur Äusserung wird durch den Gemeinderat oder die zuständige Organe der Justizbehörde erteilt.

Art. 14

Arbeitszeit

¹Der Gemeinderat legt die Arbeitszeit fest, überprüft diese periodisch und passt sie den Gegebenheiten und Entwicklungstendenzen des Staates und des privatwirtschaftlichen Dienstleistungssektors an.

²Der Gemeinderat ermöglicht ausserdem flexible Arbeitszeitmodelle. Er regelt den Vollzug.

Art. 15

Überzeitarbeit / Pikettdienst

¹Überzeit ist Arbeitszeit, welche von den Angestellten aus betrieblich notwendigen Gründen über die ordentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden.

²Die Angestellten können vom Vorgesetzten zur Leistung von Überstunden verpflichtet werden, wenn es der Arbeitsanfall erfordert und soweit es im Hinblick auf Gesundheit und familienrechtliche Verpflichtungen für sie zumutbar ist.

³Überzeit ist so weit möglich zu kompensieren. In Ausnahmefällen können Überstunden mit Zustimmung des Gemeinderates ausbezahlt werden. Die Details werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

⁴Der Gemeinderat regelt die Betriebszeiten und die Pikettdienste. Er kann dort, wo es betriebsorganisatorische Gründe erfordern, feste Arbeitszeiten sowie die Leistung von Pikettdienst vorschreiben. Er regelt den Vollzug und die allfällige separate Entschädigung von Pikettdiensten.

Dienst- und Schutzkleider	<p>Art. 16</p> <p>Das im Freien beschäftigte Personal hat Anspruch auf die erforderlichen Berufs- und Schutzkleider. Der Gemeinderat legt die Bezugsberechtigung im Einzelfall fest.</p>
Öffentliche Ämter / Nebenbeschäftigungen	<p>Art. 17</p> <p>¹Die Annahme der Kandidatur für ein öffentliches Amt muss mit dem Gemeinderat abgesprochen werden. Die Zustimmung kann an Bedingungen geknüpft werden. Die Zustimmung kann verweigert oder mit Auflagen verbunden werden, wenn die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis beeinträchtigt werden oder eine Interessenkollision entstehen könnte.</p> <p>²Die Ausübung einer regelmässigen Nebenbeschäftigung, welche Angestellte während der Arbeitszeit beansprucht, ihre Arbeitsleistung beeinträchtigt oder im Hinblick auf die amtliche Tätigkeit zu Interessenkollisionen führen kann, bedarf der Zustimmung des Gemeinderates.</p>
Aus- und Weiterbildung	<p>Art. 18</p> <p>Der Arbeitgeber fördert und unterstützt die Aus- oder Weiterbildung des Personals. Dies kann durch eine Zurverfügungstellung von Arbeitszeit und/oder durch eine finanzielle Beteiligung erfolgen. Massgebend ist das Interesse der Gemeinde an der Weiterbildung. Der Gemeinderat entscheidet im Einzelfall.</p>
Geschenke	<p>Art. 19</p> <p>Dem Personal ist es grundsätzlich untersagt, Geschenke oder andere Vergünstigungen für seine amtlichen Leistungen anzunehmen, die das allgemein übliche Mass übersteigen.</p>
Entschädigungen für Nebenbeschäftigungen	<p>Art. 20</p> <p>¹Entschädigungen für Nebenbeschäftigungen während der Arbeitszeit fallen der Gemeinde zu.</p> <p>²Über Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.</p>
Mitarbeitergespräch / Qualifikation	<p>Art. 21</p> <p>¹Die Angestellten haben mindestens ein Mal pro Jahr Anspruch auf periodische Gespräche über Leistung, Fähigkeiten, Eignung und Verhalten, um eine nachhaltige Förderung zu gewährleisten. Das Mitarbeitergespräch wird durch die Vorgesetzten geführt.</p>

²Die periodischen Gespräche bilden die Grundlage für die Standortbestimmung, Beurteilung der Leistung und der Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Festlegung der Weiterbildungsbedürfnisse.

³Der Gemeinderat kann ergänzende Ausführungsbestimmungen erlassen.

III. Besoldung

Art. 22

Lohnanspruch

¹Die Gemeindeversammlung legt im Anhang A die Gehaltsbänder für die verschiedenen Funktionsstufen fest.

²Der Lohnanspruch der Angestellten richtet sich nach diesem Anhang, wobei kein Anspruch auf das Erreichen des Maximums der Lohnstufen, in der sie eingereiht sind, besteht.

³Bei den in den Lohnstufen aufgeführten Minimum-/Maximumbeträgen handelt es sich um Jahresbruttolöhne (ohne Kinderzulagen etc.).

Art. 23

Festlegung des Lohnes

¹Der Gemeinderat legt die Löhne der Angestellten innerhalb der Bandbreiten zwischen Minimum und Maximum der für sie aufgrund ihrer Einreichung geltenden Lohnstufen und nach dem vereinbarten Beschäftigungsgrad fest.

²In ausserordentlichen Fällen kann der Gemeinderat das Gehalt eines Angestellten um höchstens 10 % über das jeweilige Maximum der betreffenden Gehaltsstufe hinaus erhöhen.

Art. 24

Lohnkürzungen

Lohnkürzungen als Folge von Disziplinarmaßnahmen sind möglich.

Art. 25

Anfangslohn

Für die Festlegung des Anfangslohnes eines Angestellten sind die zu erfüllenden Anforderungen um seine Fähigkeiten massgebend. Der Anfangslohn wird des weiteren aufgrund

- der Funktion (Verantwortung)
- der Erfahrung
- der Ausbildung
- der wirtschaftlichen Situation

- der Lohnverhältnisse vergleichbarer Gemeinden, Institutionen und der Privatwirtschaft

festgelegt und im Anstellungsvertrag vereinbart.

Art. 26

Jährliche Lohnanpassungen

Der Gemeinderat beantragt jährlich auf dem Budgetweg, wie die Löhne der Angestellten anzupassen sind und stellt die voraussichtliche neue Gesamtlohnsumme im Gemeindevoranschlag ein. Diese setzt sich zusammen aus der bisherigen Lohnsumme und der vorgesehenen Anpassung sowie den Mitteln für allfällige zusätzliche Stellenpensen.

Art. 27

Teuerungsausgleich

Beim Entscheid, welchem Ausmass die Löhne der einzelnen Angestellten der Teuerung angepasst werden, sind namentlich zu berücksichtigen:

- die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise (Bundesamt f. Statistik)
- die aktuelle Wirtschaftslage
- die allgemeine Lohnentwicklung
- die Finanzlage der Gemeinde

Art. 28

Leistungskomponente (individuell)

Für den Entscheid, in welchem Ausmass die Löhne der einzelnen Angestellten individuell angepasst werden, sind insbesondere

- die Leistung
- die Fachkompetenz
- die Arbeitsqualität
- die Effizienz
- die Sozialkompetenz

eines jeden Angestellten und die für die Leistungshonorierung verfügbare Lohnsumme massgebend. Für die Beurteilung sind auch die Ergebnisse der Mitarbeitergespräche (Qualifikation) massgebend.

Art. 29

Anderweitige Lohnanpassungen

Andere als jährliche Lohnanpassungen sind nur beim Vorliegen besonderer Gründe, wie namentlich einer Veränderung der Aufgabe oder Funktion eines Angestellten möglich. In einem solchen Fall überprüft der Gemeinderat die LohnEinstufung des betreffenden Angestellten und passt sie gegebenenfalls nach oben oder nach unten entsprechend an.

Art. 30

Eröffnung des Lohnes Der Anfangslohn ist Bestandteil des schriftlichen Anstellungsvertrages und wird vom Angestellten mit der Vertragsunterzeichnung akzeptiert. Eine spezielle Mitteilung erübrigt sich. Die Angestellten werden jährlich oder bei Bedarf über ihren persönlichen Lohn schriftlich informiert.

Art. 31

Auszahlung des Lohnes ¹Der Lohn wird als Monatslohn ausgerichtet. Ein Monatslohn entspricht dem 12. Teil des Jahresbruttolohnes.

²Der Lohn wird spätestens am 25. eines jeden Monats ausbezahlt. Die Arbeitnehmerbeiträge an die Sozial- und Vorsorgeeinrichtungen werden vom Lohn abgezogen.

Art. 32

Kinderzulage Die Kinderzulagen werden gemäss Kant. Gesetz über Kinderzulagen für Arbeitnehmer ausgerichtet.

Art. 33

Treueprämie / Dienstaltersgeschenk ¹Das ständige Personal erhält als Anerkennung für ihre Treue folgende Treueprämien:

a) Nach Vollendung von 10 Dienstjahren $\frac{1}{2}$ Monatsgehalt

b) Nach Vollendung von 15 Dienstjahren $\frac{3}{4}$ Monatsgehalt

c) Nach Vollendung von 20 Dienstjahren 1 Monatsgehalt

d) nach Vollendung von je 5 weiteren Dienstjahren 1 Monatsgehalt

²Als Bemessungsgrundlage gilt die Monatsbesoldung bei Vollendung des betreffenden Dienstjahres. Die erforderlichen Dienstjahre müssen nicht ununterbrochen geleistet werden.

³Bei unbefriedigenden Leistungen kann die Treueprämie vorenthalten oder gekürzt werden.

⁴Scheidet ein Angestellter infolge Pensionierung aus, erfolgt die Auszahlung der Treueprämie anteilmässig.

⁵Steht ein Angestellter im Zeitpunkt der Fälligkeit in gekündigtem Verhältnis, so entfällt der Anspruch.

⁶Die Treueprämie und das Dienstaltersgeschenk können auch in Form von Ferien bezogen werden, soweit dies betrieblich möglich ist. Das Maximum liegt bei 20 Arbeitstagen. Teilzeitmitarbeiter erhalten eine anteilmässige Vergütung.

Art. 34

Sondervergütungen Für ausserordentliche Leistungen oder spezielle Arbeiten kann der Gemeinderat an einzelne Arbeitnehmer oder an Arbeitsteams einmalige Anerkennungsprämien (Geldzahlungen, Freizeit, Naturalien, besondere Personalentwicklungsmassnahmen) ausrichten.

Art. 35

Naturalleistungen Der Wert allfälliger Naturalleistungen wie Dienstwohnung, Heizung, Beleuchtung, Verpflegung usw. wird durch den Gemeinderat unter Berücksichtigung des Marktwertes festgesetzt und vom Lohn abgezogen.

IV. Versicherungen**Art. 36**

Versicherungen ¹Der Arbeitgeber versichert die Arbeitnehmer in den Bereichen berufliche Vorsorge, Krankheit (Krankentaggeld), Invalidität, Unfall, Arbeitslosigkeit und Tod.

²Die Gemeinde haftet für alle Schäden aus den Tätigkeiten der Mitarbeiter in ihrer Funktion. Eine Schadenbeteiligung durch die Mitarbeiter bei vorsätzlicher und grobfahrlässiger Handlung bleibt vorbehalten.

³Der Abschluss dieser Versicherungen ist Sache des Gemeinderates.

⁴Bei mehr als dreitägiger Abwesenheit ist ein Arztzeugnis einzureichen, welches Auskunft über die mutmassliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit gibt.

Art. 37

Krankheit ¹Der Arbeitgeber versichert die Arbeitnehmer gegen die Folgen von Krankheit (Krankentaggeld). Die Prämien werden vom Arbeitgeber bezahlt. Massgebend sind die versicherungsreglementarischen Bedingungen.

²Taggeldzahlungen der Versicherungen während der Krankheit des Arbeitnehmers fallen der Gemeinde zu.

Art. 38

Berufliche Vorsorge

¹Der Arbeitnehmer hat sich, gestützt auf das Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge, bei der Personalvorsorgeeinrichtung des Arbeitgebers zu versichern. Vorbehalten bleiben versicherungsreglementarische Bedingungen. Über begründete Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.

² Der Gemeinderat kann eine andere berufliche Vorsorge bewilligen, sofern diese die gesetzlichen Bedingungen erfüllt und ein Beitritt zur vorgesehenen Sammelstiftung nicht erfüllt ist.

Art. 39

Unfall

¹Der Arbeitgeber versichert Arbeitnehmer gegen die Folgen von Unfall (Betriebsunfall und Nichtbetriebsunfall). Die Prämien werden vom Arbeitgeber bezahlt.

² Für die den UVG-Überschusslohn übersteigenden Gehälter schliesst der Gemeinderat eine Zusatzversicherung ab.

Art. 40

Leistungen im Todesfall

¹Beim Ableben eines Arbeitnehmers, der den Haupterwerb einer Familie erbrachte, erhalten sein überlebender Ehepartner, sein Lebenspartner (wenn sie während mindestens fünf Jahren in Wohngemeinschaft gelebt haben) oder seine unmündigen oder in Ausbildung stehenden Kinder noch die Differenz zwischen der letzten Besoldung und den bezogenen Renten bis zum Ende des sechsten Monats, der dem Sterbemonat folgt.

²In besonderen Härtefällen kann vom Gemeinderat, unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse des Betroffenen, zusätzlich eine angemessene Entschädigung ausgerichtet werden.

V. Ferien, Urlaub, Militärdienst, Zivildienst, Mutterschaft**Art. 41**

Ferien

¹Der jährliche Ferienanspruch der Angestellten wird vom Gemeinderat in den Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement geregelt.

²Wird das Anstellungsverhältnis während eines Kalenderjahres begründet oder aufgelöst, so bemisst sich der Ferienanspruch nach der Dauer der Anstellung in diesem Jahr.

³Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu zwei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist.

⁴Dem in einem Teilzeitpensum im Monatslohn tätigen Personal werden die Ferien im Verhältnis zum Arbeitspensum berechnet.

⁵Die für Teilzeitangestellte und Aushilfen ausgerichteten Stundenlöhne enthalten die Abgeltung der Ferienansprüche.

⁶In die Ferien fallende Feiertage und ärztlich attestierte Krankheitstage gelten nicht als Ferientage.

Art. 42

Urlaub ¹Für nachstehende Ereignisse wird dem Arbeitnehmer bezahlter Urlaub gewährt:

a) Eigene Hochzeit	3 Tage
b) Hochzeit in der eigenen Familie	1 Tag
c) Geburt eigener Kinder	1 Tag
d) Tod des Ehegatten/Partners, von Kindern oder Eltern	3 Tage
e) Tod von weiteren Familienangehörigen	1 Tag
f) Andere Todesfälle	Teilnahme der Trauerfeier
g) Militärische Pflichten "ausser Dienst"	Teilnahme
h) Umzug des eigenen Haushaltes (ein Mal pro Jahr und bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis)	1 Tag

²Der Gemeinderat regelt im Übrigen die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang ausser-schulischer Jugendarbeit, freiwilligen Leistungen im öffentlichen Dienst oder aus anderen wichtigen persönlichen Gründen.

³Der Versicherungsschutz bei unbezahltem Urlaub ist individuell zu regeln. Die Versicherungsprämien hat grundsätzlich der Angestellte zu übernehmen. Über Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.

Art. 43

Feiertage Die bezahlten Feiertage werden in den Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement festgelegt.

Art. 44

Militär- und Bevölkerungsschutzdienst / Feuerwehrdienst Die finanziellen Leistungen während dem obligatorischen Militär- und Bevölkerungsschutzdienst sowie Feuerwehrdienst an ständige Arbeitnehmer werden vom Gemeinderat festgelegt.

Art. 45

Mutterschaft

¹ Weibliche Angestellte haben bei Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf bezahlten Urlaub von 16 Wochen bei 80 % des Lohnes. Sie können den Schwangerschaftsurlaub frühestens sechs Wochen vor dem errechneten Niederkunftstermin antreten.

² Erfolgt die Niederkunft in den ersten sechs Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses oder endet dasselbe durch Kündigung der Arbeitnehmerin innerhalb von sechs Monaten nach der Niederkunft, so reduziert sich die Lohnzahlung während des Urlaubs um die Hälfte.

³ Vorbehalten bleiben Änderungen durch übergeordnetes Recht.

VI. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**Art. 46**

Ende des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch

- Kündigung durch den Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber
- Ablauf der Vertragszeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen
- Ordentliche oder vorzeitige Pensionierung
- Entlassung aus wichtigen Gründen
- Vollinvalidität
- Tod

² Vor einer Entlassung, Kündigung oder vorzeitigen Pensionierung ist der betroffene Arbeitnehmer anzuhören. Es ist ihm überdies Gelegenheit zu geben, seinerseits das Arbeitsverhältnis aufzulösen beziehungsweise sich vorzeitig pensionieren zu lassen.

³ Bei einer Teilinvalidität wird das Arbeitsverhältnis neu geregelt.

Art. 47

Kündigungsfristen

¹ Für Arbeitnehmer beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit drei Monate. Es können längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

² Kündigungen haben schriftlich zu erfolgen.

Art. 48

Pensionierung, ordentliche und vorzeitige

¹ Die ordentliche Pensionierung erfolgt auf den gleichen Zeitpunkt, mit welchem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Altersrente gemäss dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung hat.

²Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, sich vorzeitig gemäss Personalvorsorgereglement pensionieren zu lassen.

³Der Gemeinderat regelt den Vollzug sowie die Ausrichtung einer möglichen Übergangsrente.

⁴Das Arbeitsverhältnis kann über die Altersgrenze hinaus verlängert werden.

Art. 49

Entlassung aus wichtigen Gründen

¹Als wichtige Gründe gelten jene Umstände, bei deren Vorhandensein die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann (Bsp. wegen erwiesener Unfähigkeit, mangelnden Leistungen, gestörtem Vertrauensverhältnis zu den Behörden oder unwürdigem Verhalten eines Arbeitnehmers).

²Vor einer Entlassung aus wichtigen Gründen ist der Arbeitnehmer anzuhören und über die Rechtsmittel zu orientieren, die er ergreifen kann.

³Die Entlassung durch den Gemeinderat erfolgt schriftlich und mit Begründung.

C. Disziplinarbestimmungen

Art. 50

Grundsatz / Geltendes Recht

Gegen Arbeitnehmer, die absichtlich oder aus Fahrlässigkeit ihre Dienstpflichten nicht oder nur mangelhaft erfüllen oder durch ihr Benehmen eine erspriessliche Zusammenarbeit verunmöglichen, können disziplinarische Massnahmen getroffen werden.

Art. 51

Disziplinarmassnahmen

¹Disziplinarmassnahmen richten sich nach dem Gesetz über die Einwohnergemeinden (§ 51 GG).

²Bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Pflichtverletzung kann der Gemeinderat folgende Disziplinarmassnahmen anordnen:

- a) Mahnung;
- b) bei fruchtloser Mahnung, bei schwerer Pflichtversäumnis und bei Untüchtigkeit die Versetzung ins Provisorium oder die vorzeitige Entlassung;
- c) bei Führung einer Strafuntersuchung wegen eines schweren Vergehens oder eines Verbrechens die Einstellung im Amte;
- d) Lohnkürzungen.

³Die Betroffenen sind vorher anzuhören.

Art. 52

Rechtliches Gehör Die Einleitung oder Durchführung einer disziplinarischen Massnahme ist dem betreffenden Mitarbeitenden unter Angabe der Gründe zu eröffnen. Dem Angestellten ist vor und während des Verfahrens das volle rechtliche Gehör zu gewähren. Er ist berechtigt einen Beistand beizuziehen.

Art. 53

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

²Der Gemeinderat kann Personal, das in Strafuntersuchung gezogen wird, vorläufig unter Entzug der Besoldung im Dienst einstellen. Er gibt die Strafuntersuchung die Schuldlosigkeit des Arbeitnehmers oder wird das Verfahren gegen ihn eingestellt, so ist ihm die ausgefallene Besoldung zu vergüten, soweit die Entschädigung nicht vom Staat vorgenommen wird.

D Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 54

Subsidiäres Recht Für alle ein Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen, die durch dieses Reglement und allfälligen zusätzlichen Verordnungen nicht geregelt sind, gelten die Vorschriften des kantonalen Personalgesetzes.

Art. 55

Besitzstand ¹Für die im Zeitpunkt der Inkraftsetzung des neuen Besoldungsreglementes gültigen Grundbesoldungen und Zulagen wird der Besitzstand gewährleistet.

²Bisherige Dienstjahre werden voll angerechnet.

³Der Ferienbesitzstand bleibt.

Art. 56

Ausführungsbestimmungen ¹Der Gemeinderat erlässt die für dieses Reglement notwendigen Ausführungsbestimmungen.

²Der Gemeinderat achtet bei der Überarbeitung der Ausführungsbestimmungen in der dafür beauftragten Arbeitsgruppe auf eine paritätische Zusammensetzung mit Gemeinderat und Personal.

Art. 57

Inkraftsetzung

¹Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2006 in Kraft und ersetzt das bisherige Dienst- und Besoldungsreglement vom 4. Dezember 1994 mit sämtlichen späteren Änderungen sowie allen sonstigen, mit dem vorliegenden Reglement im Widerspruch stehenden Verordnungen und Beschlüsse.

Durch die Einwohnergemeindeversammlung beschlossen am 25. November 2005.

GEMEINDERAT BUTTWIL

Der Gemeindeammann

W. Berchtold

Der Gemeindeschreiber

R. Fischer