



Personalreglement der Gemeinde Endingen

gültig ab 1. Januar 2010

Vom GR verabschiedet: 02.11.2009

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich	1
Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses	2
Anstellungsbehörde	3
Anstellung und Führung	4
Stellenplan	5

II. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Stellenausschreibung	6
Stellenbewirtschaftung	7
Inpflichtnahme	8
Probezeit	9
Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses	10
Ende des Arbeitsverhältnisses	11
Kündigung / Fristen	12
Kündigung durch Arbeitgeber	13
Fristlose Kündigung	14
Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung	15
Pensionierung	16
Übergangsrente	17
Vorsorgeeinrichtung	18

III. Pflichten des Personals

Grundsatz	19
Geschenkannahmeverbot	20
Aufgabenbereich	21
Arbeitszeit	22
Aus- und Weiterbildung	23
Nebenbeschäftigungen	24
Öffentliche Ämter	25

IV. Rechte des Personals

Schutz der Persönlichkeit	26
---------------------------	----

Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	27
Einstufung / Neueinstufung	28
Lohnanspruch	29
Basisbesoldung	30
Bruttobesoldung	31
Besoldungsanpassung	32
Auszahlung	33
Kinderzulagen	34
Treueprämien	35
Besondere Vergütungen, Spesen und Entschädigungen	36
Arbeitszeugnis, Arbeitsbestätigung	37
V. Versicherungen	
Umfang, Haftung	38
Leistungen während Krankheit oder Unfall	39
Lohnanspruch bei Schwangerschaft und Mutterschaft	40
Leistungen während Militär- und anderen Dienstleistungen	41
Leistungen im Todesfall	42
VI. Ferien, Urlaub	
Ferien	43
Kürzung Ferienanspruch	44
Feiertage	45
Bezahlte Absenzen	46
Information, Mitsprache	47
VII. Disziplinarbestimmungen	
Grundsatz geltendes Recht	48
Disziplinarmaßnahmen	49
Rechtliches Gehör	50
Strafverfahren	51
VIII. Übergangs und Schlussbestimmungen	
Subsidiäres Recht	52
Ausführungsbestimmungen	53
Beschwerdeverfahren	54
Inkraftsetzung, Aufhebung bisheriges Recht	55

Ingress Gestützt auf das Gesetz über die Einwohnergemeinden (Gemeindegesezt) vom 19. Dezember 1978 erlässt der Gemeinderat Eendingen dieses Personalreglement. Die in diesem Reglement verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter.

I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

§ 1

¹ Dieses Reglement gilt für alle Arbeitnehmenden im Voll- und Teilpensum gemäss Stellenplan und für Arbeitnehmende aus Gemeindeverbänden. Es regelt die Anstellungsbedingungen.

² Nicht diesem Reglement unterliegt das Arbeitsverhältnis von:

Arbeitnehmenden im Stundenlohn
Aushilfen und befristet Beschäftigten
Lernenden und Praktikanten

³ Ebenfalls nicht diesem Reglement unterliegt das Anstellungsverhältnis von nebenamtlichen Funktionären. Der Aufgabenbereich und das Arbeitsverhältnis werden durch einen Gemeinderatsbeschluss begründet.

⁴ Für Lernende gilt grundsätzlich der Lehrvertrag und in zweiter Linie die Bestimmungen der Verordnung.

Rechtsnatur des Anstellungsverhältnisses

§ 2

Das Anstellungsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden ist öffentlich-rechtlicher Natur. Das Anstellungsverhältnis mit Arbeitnehmenden im Stundenlohn, Aushilfen und befristet Beschäftigten, Lernenden, Praktikanten ist privatrechtlicher Natur.

Anstellungsbehörde

§ 3

Die Einstellung von Arbeitnehmenden erfolgt nach Anhörung der Abteilungsleiter durch den Gemeinderat.

Anstellung und Führung

§ 4

Die Personalführung ist an den Abteilungsleiter Verwaltung delegiert. Der Abteilungsleiter Verwaltung untersteht dem Ressortleiter Personal des Gemeinderates.

Stellenplan

§ 5

Der Gemeinderat setzt sich für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeitsvolumen und Stellenplan ein. Der Entscheid über den Stellenplan liegt bei der Gemeindeversammlung.

II. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Stellenausschreibung

§ 6

Jede frei werdende oder neu geschaffene Stelle ist in der Regel öffentlich zur Bewerbung auszuschreiben. Der Gemeinderat kann freiwerdende Stellen auf dem Weg der Berufung oder durch Beförderung von qualifizierten Arbeitnehmenden besetzen.

Stellenbewirtschaftung

§ 7

¹ Der Gemeinderat überprüft periodisch die Notwendigkeit der bewilligten Stellen. Er kann zur Überbrückung von Engpässen für die Bewältigung der Aufgaben temporäres Personal einstellen.

² Die Anzahl der Lernenden/Praktikanten wird vom Gemeinderat in Zusammenarbeit mit den Abteilungsleitern festgelegt.

Inpflichtnahme

§ 8

Die nach Gesetz (§ 16a Gemeindegesetz) vorgeschriebene Inpflichtnahme der Arbeitnehmenden im Voll- oder Teilpensum erfolgt in der Regel beim Stellenantritt mündlich durch den Ressortleiter Personal des Gemeinderates. Sie kann auch schriftlich erfolgen.

Probezeit

§ 9

Die Probezeit beträgt drei Monate. Sie kann maximal um drei Monate verlängert werden.

Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses für Arbeitnehmende

§ 10

Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmenden richtet sich nach dem Arbeitsvertrag und den ergänzenden privatrechtlichen Bestimmungen über den Arbeitsvertrag (Art. 319 ff OR).

Ende des Arbeitsverhältnisses

§ 11

¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch:
- Kündigung durch den Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber
- Ordentliche oder vorzeitige Pensionierung
- Vollinvalidität oder Tod

² Bei einer Teilinvalidität wird das Arbeitsverhältnis neu geregelt.

Kündigung / Fristen

§ 12

¹ Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig schriftlich unter Einhaltung nachfolgender Fristen gekündigt werden:

Während der Probezeit	7 Tage auf das Ende einer Kalenderwoche
Im 1. Anstellungsjahr	1 Monat auf Monatsende
Ab 2. Anstellungsjahr	3 Monate auf Monatsende

² Für spezielle Funktionen kann im Arbeitsvertrag eine andere Kündigungsfrist vereinbart werden.

Kündigung durch Arbeitgeber

§ 13

¹ Die Kündigung durch den Gemeinderat kann ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen, bei deren Vorhandensein die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann (z.B. organisatorische und wirtschaftliche Gründe, erwiesene Unfähigkeit, mangelnde Leistungen, gestörtes Vertrauensverhältnis zu den Behörden, unwürdiges oder undiszipliniertes Verhalten eines Arbeitnehmers).

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 einer Kündigung ist der betroffene Arbeitnehmer anzuhören.

⁴ Die Kündigung durch den Gemeinderat erfolgt mit schriftlicher Begründung.

Fristlose Kündigung

§ 14

Als Grund für die fristlose Kündigung gilt für beide Parteien jeder Umstand, der nach OR als wichtig gilt.

Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung

§ 15

Erweist sich eine Kündigung nachträglich als widerrechtlich, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entschädigung. Diese bemisst sich nach den Bestimmungen des OR über die missbräuchliche Kündigung.

Pensionierung, ordentliche und vorzeitige

§ 16

¹ Die ordentliche Pensionierung erfolgt auf den gleichen Zeitpunkt, mit welchem die Arbeitnehmenden Anspruch auf eine Altersrente gemäss Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung hat. Das Arbeitsverhältnis kann über die Altersgrenze hin-aus verlängert werden.

² Arbeitnehmende haben die Möglichkeit, die vorzeitige Pensionierung drei Jahre vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters zu verlangen.

³ Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens 12 Monate im Voraus dem Gemeinderat schriftlich anzukündigen.

⁴ Der Arbeitgeber ist seinerseits berechtigt, die vorzeitige Pensionierung bis zu zwei Jahren vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters zu verlangen. Die Pensionierung ist mindestens 12 Monate im Voraus schriftlich anzukündigen.

⁵ Falls der Arbeitgeber die vorzeitige Pensionierung verlangt, erhalten die Arbeitnehmer die Übergangsrente gemäss § 17.

Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung

§ 17

¹ Lässt sich der Arbeitnehmende gemäss § 16 Abs. 2 vorzeitig pensionieren, entfällt der Anspruch auf eine Übergangsrente durch den Arbeitgeber. Die bis zum ordentlichen AHV-Rententalter noch fälligen AHV-Beiträge sind durch das vorzeitig pensionierte Personal zu entrichten.

² Wer gemäss § 16 Abs. 4 nach mindestens 10 Dienstjahren vorzeitig pensioniert wird, hat Anspruch auf eine Übergangsrente, welche durch den Arbeitgeber finanziert wird. Die Übergangsrente darf jährlich den Betrag der maximalen einfachen AHV-Altersjahresrente nicht übersteigen.

Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Für die Festlegung der Rente gilt der Durchschnitt der Pensen der letzten fünf Jahre vor der Pensionierung.

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 50 % nachgegangen oder Unterstützung der Arbeitslosenversicherung bezogen wird.

Die bis zum ordentlichen AHV-Rententalter noch fälligen AHV-Beiträge sind durch den Arbeitgeber zu entrichten.

Vorsorgeeinrichtung**§ 18**

¹ Die Arbeitnehmenden haben sich der vom Gemeinderat bestimmten Pensionskasse anzuschliessen.

² Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten sind deren Anschlussverträge und Vorsorgereglemente massgebend.

III. Pflichten des Personals**Grundsatz****§ 19**

Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten gewissenhaft und effizient auszuführen sowie die Interessen der Öffentlichkeit zu wahren. Über die dienstlichen Angelegenheiten ist das Amtsgeheimnis zu wahren. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Geschenkannahmeverbot**§ 20**

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

² Ausgenommen ist die Annahme von Höflichkeitsgeschenken von geringem Wert.

Aufgabenbereich**§ 21**

¹ Der Gemeinderat regelt die Aufgaben und Kompetenzen mittels Organigramm und Stellenbeschreibungen.

² Die Arbeitnehmenden können verpflichtet werden, Arbeiten auszuführen, für die es nicht ausdrücklich angestellt worden ist, soweit ihm dies aufgrund der Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie der bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann.

³ Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, sich ohne zusätzliche Entschädigung gegenseitig zu vertreten. In Ausnahmesituationen, bei längerer Dauer und stärkerer Mehrbelastung kann eine Entschädigung ausgerichtet werden.

Arbeitszeit**§ 22**

¹ Die Arbeitszeit der Arbeitnehmenden, die Regelung der Arbeitsmehrstunden und der Zuschläge für angeordnete Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie in der Nacht werden durch den Gemeinderat in der Personalverordnung geregelt. Müssen die Arbeitnehmenden durch angeordnete Überzeit beansprucht werden, haben es Anspruch auf Entschädigung oder Kompensation.

² Wenn es die Verhältnisse erfordern, können die Arbeitnehmenden auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.

³ Der Gemeinderat kann ausserdem flexible Arbeitszeitmodelle entwickeln und regelt den Vollzug in der Personalverordnung.

Aus- und Weiterbildung**§ 23**

¹ Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung für betriebliche Interessen durch geeignete Massnahmen. Er kann dafür zusätzlichen bezahlten Urlaub gewähren und Kostenbeiträge bewilligen. Die entsprechenden Regelungen werden in der Personalverordnung definiert.

² Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann der Gemeinderat für Weiterbildung sowie Freizeit- und Leiterkurse Urlaub bewilligen.

Nebenbeschäftigungen

§ 24

Nebenbeschäftigungen sind grundsätzlich meldepflichtig und bedürfen der Genehmigung des Gemeinderates. Sie dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht beeinträchtigen.

Öffentliche Ämter

§ 25

Die Kandidatur für ein öffentliches Amt bedarf der Bewilligung durch den Gemeinderat. Die Zustimmung kann an Bedingungen geknüpft werden.

IV. Rechte des Personals

Schutz der Persönlichkeit

§ 26

¹ Der Arbeitgeber achtet und schützt die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden.

² Die Arbeitnehmenden haben hinsichtlich ihrer Personendaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung. Die Daten dürfen nicht an Dritte oder an andere Behörden herausgegeben werden.

Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

§ 27

¹ Der Arbeitgeber schützt die Arbeitnehmenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.

² Der Arbeitgeber regelt die Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz, wenn sich zur Wahrung der Rechte der Arbeitnehmenden die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

Einstufung / Neueinstufung

§ 28

¹ Der Gemeinderat stuft die Arbeitnehmenden ihrer Aufgabe entsprechend gemäss des im Anhang enthaltenen Stellenplans und der **Stellenstruktur** ein.

² Bei Übernahme einer anderen Funktion/Aufgabe ist die Einstufung zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Lohnanspruch

§ 29

Die Arbeitnehmenden werden für ihre Arbeitsleistungen gemäss den im Anhang festgelegten Lohnbandbreiten entlohnt.

Basislohn

§ 30

¹ Der Basislohn ist jenes Entgelt, das der Arbeitnehmende aufgrund der zu erfüllenden Anforderungen und seiner Fähigkeiten erhält. Die Festlegung des Basislohns bemisst sich nach folgenden Kriterien:

- a) Funktion/Qualifikation
- b) Lohnbandbreiten gemäss Anhang
- c) Erfahrung
- d) Alter
- e) berufsspezifische Aus- und Weiterbildung

² Sofern Arbeitnehmende das massgebende Anforderungsprofil der Stellenbeschreibung nicht erfüllen und die Qualifikation ungenügend ist, erfolgt eine Besoldungsreduktion.

Bruttolohn

§ 31

Der Bruttolohn setzt sich zusammen aus:

- a) Basislohn
- b) Generelle Lohnanpassung (z.B. Teuerung)
- c) Individuelle Lohnanpassung (z.B. Qualifikation)

Lohnsanpassung

§ 32

¹ Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung mit dem Voranschlag die generelle Gesamtlohnsumme für das folgende Jahr. Dabei sind folgende Faktoren für die Gesamtbeurteilung massgebend (keine verbindliche Reihenfolge):

- a) Entwicklung der Lebenshaltungskosten
- b) Allgemeine wirtschaftliche Situation
- c) Finanzielle Lage der Gemeinde
- d) Lage auf dem Arbeitsmarkt

² Nach Rechtskraft des Voranschlages beschliesst der Gemeinderat die Anteile für die generelle Lohnanpassung und die individuelle leistungsbezogene Lohnkomponente.

³ Die Abteilungsleiter beantragen dem Gemeinderat aufgrund der Mitarbeitergespräche die Anteile für die individuelle, leistungsbezogene Lohnkomponente. Der Gemeinderat legt die Lohnanpassungen fest.

⁴ Der Gemeinderat kann Kriterien für die Ausschüttung einer Leistungsprämie in der Personalverordnung festlegen.

Auszahlung

§ 33

¹ Der vereinbarte Bruttolohn wird in 13 gleichen Teilen ausgerichtet, der 13. Monatslohn im November des laufenden Jahres.

² Bei Ein- und Austritt im Laufe des Jahres erfolgt die Auszahlung des 13. Monatslohnes anteilmässig.

Kinderzulagen

§ 34

¹ Dem Arbeitnehmenden werden Kinderzulagen im Umfang und gemäss den Bestimmungen der kantonalen Gesetzgebung über Kinderzulagen für Arbeitnehmende ausgerichtet.

Treueprämien

§ 35

¹ Die Arbeitnehmenden erhalten für folgende Dienstjahre eine Treueprämie:

- a) nach Vollendung von 10 Dienstjahren
- b) nach Vollendung von 20 Dienstjahren
- c) nach Vollendung von je 5 weiteren Dienstjahren

² Die Bemessungsgrundlage für die Treueprämie wird in der Personalverordnung geregelt.

³ Lehrjahre werden nicht angerechnet.

⁴ Die erforderlichen Arbeitsjahre müssen ununterbrochen geleistet werden.

⁵ Bei Pensionierung wird die Treueprämie anteilmässig ausbezahlt.

⁶ Stehen Arbeitnehmende im Zeitpunkt der Fälligkeit in einem gekündigten Arbeitsverhältnis, entfällt der Anspruch.

Besondere Vergütungen, Spesen und Entschädigungen

§ 36

¹ Für ausserordentliche Leistungen oder spezielle Arbeiten kann der Gemeinderat an einzelne Arbeitnehmende oder an Arbeitsteams einmalige Anerkennungsprämien ausrichten.

² Auslagen, die Arbeitnehmende in Ausübung seiner dienstlichen Verrichtungen haben (z.B. auswärtige Verpflegung, Reisekosten usw.) werden vergütet. Die Spesen und Entschädigungen für externe Aufgaben und Pflichten werden in der Personalverordnung geregelt.

Arbeitszeugnis, Arbeitsbestätigung

§ 37

¹ Der Arbeitnehmende kann vom Arbeitgeber jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und sein Verhalten ausspricht.

² Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmenden hat sich die Arbeitsbestätigung auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

V. Versicherungen

Umfang, Haftung

§ 38

¹ Der Arbeitgeber versichert die Arbeitnehmenden in den Bereichen berufliche Vorsorge, Krankheit, Invalidität, Unfall, Arbeitslosigkeit und Tod.

² Der Arbeitgeber haftet für Schäden aus den Tätigkeiten der Arbeitnehmenden in ihrer Funktion. Die Arbeitnehmenden haften für Schäden, die es absichtlich und grobfahrlässig verursacht hat.

³ Der Abschluss von Versicherungen ist Sache des Arbeitgebers.

Leistungen während Krankheit oder Unfall

§ 39

¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird das Gehalt zu 100 % bis zur Bezugsberechtigung von IV- bzw. Pensionskassenleistungen oder längstens für die Dauer von 720 Tagen ausgerichtet, sofern der Arbeitnehmende bei Eintritt nicht krank ist und der Versicherer einen Vorbehalt wegen vorbestehender Krankheit erhebt.

² Während der Probezeit gilt die Regelung nach OR.

³ Allfällige Lohnersatzansprüche gegenüber Dritten während der Lohnbezugsdauer bei Krankheit, Unfall und Niederkunft sind dem Arbeitgeber in der Höhe des ausbezahlten Gehaltes abzutreten.

⁴ Die Arbeitnehmenden sind im Rahmen des UVG gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle (gegen letztere mit Ausnahme der Sonderrisiken gemäss SUVA-Vorschriften) versichert. Für die den UVG-Überschusslohn übersteigenden Gehälter schliesst der Arbeitgeber eine Zusatzversicherung ab.

⁵ Die Prämien für Betriebsunfall- und Nichtbetriebsunfallversicherung gehen voll zu Lasten des Arbeitgebers. Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung werden je zur Hälfte zwischen den Arbeitnehmenden und dem Arbeitgeber aufgeteilt.

⁶ Bei mehr als dreitägiger Abwesenheit ist ein Arztzeugnis vorzulegen, welches Auskunft über die mutmassliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit gibt. In Ausnahmefällen kann bereits bei kürzeren Abwesenheiten ein Arztzeugnis verlangt werden. Dem Gemeinderat steht das Recht zu, die Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertrauensarzt überprüfen zu lassen.

Lohnanspruch bei Schwangerschaft und Mutterschaft

§ 40

¹ Die Lohnzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft richtet sich nach § 19 des kantonalen Lohndekretes.

² Die Arbeitsunfähigkeit infolge von Schwangerschaftsbeschwerden wird analog den Bestimmungen über die Krankheit bzw. den Unfall behandelt.

³ Der Urlaubsbeginn wird in der Personalverordnung geregelt.

Leistungen während Militär- und anderen Dienstleistungen

§ 41

¹ Während der Dauer der Rekrutenschule wird bei ledigen Arbeitnehmenden ohne Unterstützungspflicht 50% des Gehaltes ausgerichtet. Bei ledigen Arbeitnehmenden mit Unterstützungspflicht oder verheirateten Arbeitnehmenden werden 80% des Gehaltes ausgerichtet.

² Während der Dauer des ordentlichen Militärdienstes, den die Arbeitnehmenden infolge ihrer Einteilung oder ihres militärischen Grades zu leisten gesetzlich verpflichtet sind, haben sie Anspruch auf die volle Entlohnung. Diese Regelung gilt auch für den militärischen Frauendienst und die Beförderungsdienste.

³ Wird das Anstellungsverhältnis vor Ablauf von zwei Jahren nach Beendigung eines Beförderungsdienstes aufgelöst, so ist die während des Militärdienstes bezogene Besoldung abzüglich EO anteilmässig zurückzuerstatten.

⁴ Diese Regelung gilt auch für den Zivildienst sowie für Zivilschutz- und den Feuerwehrdienst.

⁵ Erwerbsausfallentschädigungen fallen bis zur Höhe des ausbezahlten Lohnes bei ganzer oder teilweiser Lohnfortzahlung dem Arbeitgeber zu. Taggeldentschädigungen der Feuerwehr und des Zivilschutzes fallen an den Arbeitgeber, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.

Leistungen im Todesfall

§ 42

Bei Todesfall erhalten der überlebende Ehepartner oder andere vom Verstorbenen regelmässig unterstützte Hinterbliebene für drei Monate, von dem auf den Todestag folgenden Monat gerechnet, den vollen Lohn.

VI. Ferien, Urlaub

Ferien

§ 43

¹ Der jährliche Ferienanspruch der Arbeitnehmenden beträgt:

- | | |
|--|---------|
| a) bis zum vollendeten 49. Altersjahr | 25 Tage |
| b) ab dem 50. Altersjahr bis zur Pensionierung | 30 Tage |

² Die Ferien sind in der Regel im Kalenderjahr zu beziehen. Ein Uebertrag auf das nächste Kalenderjahr ist möglich. Die Restferien sind bis spätestens 30. April zu beziehen.

³ Der Ferienbezug ist mit dem Abteilungsleiter abzustimmen.

Kürzung Ferienanspruch

§ 44

Bei Krankheit, Unfall und Militärdienst von zusammen mehr als zwei Monaten Dauer innerhalb eines Kalenderjahres werden die Ferien für jeden weiteren Monat um 1/12 des jährlichen Anspruches gekürzt.

Feiertage

§ 45

Die Handhabung der gesetzlichen Feiertage ist in der Personalverordnung geregelt.

Bezahlte Absenzen § 46

¹ Ohne Kürzung des Gehalts- oder Ferienanspruchs werden den Arbeitnehmern folgende Absenzen gewährt:

2 Arbeitstage	Eigene Hochzeit (zivil und kirchlich zusammen)
1 Arbeitstag	Hochzeit in der eigenen Familie
2 Arbeitstage	Geburt eigener Kinder (Vater)
3 Arbeitstage	Tod des Ehegatten/Lebenspartner, von Kindern oder Eltern
1 Arbeitstag	Tod von Schwiegereltern oder Geschwistern
1 Arbeitstag	bei Umzug des eigenen Haushalts
Gem. Aufgebot	bei militärischer Rekrutierung oder Entlassung aus dem Wehrdienst

² Über weitergehende bezahlte oder unbezahlte Absenzen entscheidet der Gemeinderat.

Information, Mitsprache § 47

¹ Die Abteilungsleiter informieren die Arbeitnehmenden regelmässig und möglichst im Voraus über das Betriebsgeschehen sowie Entwicklungen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit oder Stellung von Bedeutung sind. Die Arbeitnehmenden haben das Recht, sich vorgängig zu allen Betriebs- und Personalfragen zu äussern und Vorschläge zu unterbreiten.

² Der Gemeinderat erlässt detaillierte Bestimmungen im Kommunikationskonzept.

VII. Disziplinarbestimmungen

Grundsatz geltendes Recht § 48

Gegen Arbeitnehmende, 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.

Disziplinar-massnahmen § 49

¹ Disziplinar-massnahmen richten sich nach dem Gesetz über die Einwohnergemeinden (§ 51 GG).

² Bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Pflichtverletzung kann der Gemeinderat folgende Disziplinar-massnahmen anordnen:

- a) Mahnung
- b) bei ergebnisloser Mahnung, bei schwerem Pflichtversäumnis die Versetzung ins Provisorium, die vorzeitige Entlassung oder Lohnkürzungen
- c) bei Führung einer Strafuntersuchung oder eines Verbrechens die Entlassung

³ Die Betroffenen sind vorher anzuhören

Rechtliches Gehör § 50

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

Strafverfahren § 51

¹ Erfüllt die Disziplinarverfehlung zugleich einen Straftatbestand, so ist der Disziplinar-entscheid bis nach Beendigung des Strafverfahrens auszusetzen, sofern die Umstände

nicht eine ungesäumte Erledigung des Falles verlangen.

² Der Gemeinderat kann Arbeitnehmende, welche in einer Strafuntersuchung stehen, vorläufig unter Entzug des Lohnes freistellen. Ergibt die Strafuntersuchung die Schuldlosigkeit des Arbeitnehmenden oder wird das Verfahren eingestellt, so ist ihm der ausgefallene Lohn zu vergüten, soweit die Entschädigung nicht vom Staat vorgenommen wird.

VIII. Übergangs und Schlussbestimmungen

Subsidiäres Recht

§ 52

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

Ausführungsbestimmungen

§ 53

Der Gemeinderat erlässt die für dieses Reglement notwendigen Ausführungsbestimmungen (z.B. Personalverordnung, Stellenbeschrieb etc.).

Beschwerdeverfahren

§ 54

¹ Bei einem Entscheid des Gemeinderates in personellen Belangen kann der Arbeitnehmende innert 20 Tagen seit Zustellung ein Widererwägungsgesuch an den Gemeinderat richten.

² Der Arbeitnehmende kann gemäss § 38 des Personalgesetzes des Kantons Aargau innert 20 Tagen seit Zustellung des Entscheides des Gemeinderates beim Personalrekursgericht Beschwerde führen.

Inkraftsetzung, Aufhebung bisheriges Recht

§ 55

Dieses Reglement tritt auf 1. Januar 2010 in Kraft. Auf diesen Zeitpunkt sind alle damit in Widerspruch stehenden Vorschriften aufgehoben, insbesondere das DBR 2001 sowie sämtliche dessen später erfolgten Ergänzungen.

Vom Gemeinderat genehmigt am

Von der **Einwohnergemeindeversammlung** beschlossen am 27. November 2009

5304 Endingen, im Dezember 2009

NAMENS DES GEMEINDERATES

Der Gemeindeammann
sig. Lukas Keller

Der Gemeindeschreiber
sig. Patrick Sandmeier