

Geltendes Personalreglement

Neues Personalreglement

Geltungsbereich, Anstellungsverhältnis	<p>I. Allgemeine Bestimmungen</p> <p>Art. 1</p> <p>¹Dieses Reglement gilt für die mit Voll- oder mit festgelegter Teilzeitbeschäftigung angestellten Mitarbeitenden. Das Anstellungsverhältnis ist öffentlich-rechtlich und wird durch Vertrag begründet. Soweit dieses Reglement keine Regelungen enthält, gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff. OR).</p> <p>²Für alle übrigen Mitarbeitenden gelten privatrechtliche Einzelarbeitsverträge.</p> <p>Art. 2</p> <p>Über den Stellenplan entscheidet der Gemeinderat unter Beachtung des Voranschlages.</p>	<p>I. Allgemeine Bestimmungen</p> <p>Art. 1</p> <p>¹Dieses Reglement gilt für das mit Voll- oder Teilpensum angestellte Personal. Das Anstellungsverhältnis ist öffentlich-rechtlich und wird durch Vertrag begründet.</p> <p>²Nicht diesem Reglement, sondern dem Privatrecht (Einzelarbeitsvertrag gemäss OR), unterliegt das Arbeitsverhältnis von</p> <ul style="list-style-type: none">- Aushilfen und befristet Beschäftigten- Praktikanten- im Stundenlohn Beschäftigten <p>Das Arbeitsverhältnis wird durch einen Anstellungsvertrag begründet. Die Ansätze und Nebenleistungen werden in einer Verordnung geregelt.</p> <p>³Ebenfalls nicht diesem Reglement unterliegt das Anstellungsverhältnis von nebenamtlichen Funktionären. Der Aufgabenbereich und das Anstellungsverhältnis werden durch einen Gemeinderatsbeschluss begründet.</p> <p>⁴Lernende werden mit separatem Lehrvertrag angestellt.</p> <p>Art. 2</p> <p>Über den Stellenplan entscheidet der Gemeinderat.</p>
Stellenplan		

Anstellungsbehörde	<p>Art. 3</p> <p>Die Mitarbeitenden werden durch den Gemeinderat in der Regel auf unbestimmte Zeit angestellt. Er kann diese Kompetenz an die Abteilungsleiter delegieren.</p>	<p>Art. 3</p> <p>¹Das Personal wird durch den Gemeinderat angestellt.</p> <p>²Der Gemeinderat kann die Anstellungskompetenz an die Abteilungsleiter delegieren.</p>
<p>Beginn des Arbeitsverhältnisses</p> <p>Ende des Arbeitsverhältnisses</p>	<p>II. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses</p> <p>Art. 4</p> <p>¹Die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis entstehen mit Vertragsbeginn.</p> <p>²Das Arbeitsverhältnis endet durch Austritt infolge Kündigung, Aufhebungsvertrag, Vertragsablauf, fristlose Entlassung, Pensionierung oder Tod des/der Mitarbeitenden.</p> <p>³Bei ordentlicher Pensionierung bedarf es keiner vorangehenden Kündigung.</p>	<p>II. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses</p> <p>Art. 4</p> <p>Keine Änderung</p> <p>Keine Änderung</p> <p>Keine Änderung</p>
Probezeit	<p>Art. 5</p> <p>Die ersten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Die Probezeit kann um 3 Monate verlängert werden</p>	<p>Art. 5</p> <p>Die ersten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.</p>
Kündigung, Fristen	<p>Art. 6</p> <p>¹Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig schriftlich unter Einhaltung nachfolgender Fristen gekündigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Während der Probezeit 7 Tage auf das Ende einer 	<p>Art. 6</p> <p>Keine Änderung</p>

Kündigungsschutz	<p>Kalenderwoche</p> <ul style="list-style-type: none"> - Im 1. Anstellungsjahr 2 Monate auf Monatsende - Ab dem 2. Anstellungsjahr 3 Monate auf Monatsende <p>²Die Anstellungsbehörde kann im Anstellungsvertrag eine längere Kündigungsfrist vereinbaren.</p> <p>³Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos gekündigt werden. Dabei sind die Artikel 337 ff. OR anwendbar.</p> <p>Art. 7</p> <p>¹Eine Kündigung durch den Gemeinderat setzt einen sachlich hinreichenden Grund voraus.</p> <p>²Vor Erlass einer Kündigung ist der/die Betroffene anzuhören.</p>	<p>Keine Änderung</p> <p>Keine Änderung</p> <p>Art. 7</p> <p>¹Die Kündigung durch die Gemeinde nach Ablauf der Probezeit kann nur ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen, namentlich;</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Aufhebung einer Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen, sofern die Gemeinden dem betroffenen Mitarbeiter keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann, welche seinen Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht; b) Mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit; c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die sich während einer schriftlich angesetzten Bewährungszeit fortsetzen; d) Mangelnde Bereitschaft, die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten. <p>²Vorbehalten bleiben die verfassungsrechtlichen Grundsätze, namentlich das Verbot der Willkür, das Gebot von Treu und Glauben und der Grundsatz der rechtsgleichen Behandlung.</p>
------------------	--	---

<p>Personalvorsorgeversicherung, Pensionierung</p>	<p>Art. 8</p> <p>¹Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, derjenigen Personalvorsorgeversicherung als Mitglied beizutreten, welcher die Gemeinde Möhlin angehört.</p> <p>²Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten sind die Bestimmungen des Personalvorsorgereglements massgebend.</p> <p>³Die Mitarbeitenden haben das Recht, die vorzeitige Pensionierung frühestens 5 Jahre vor dem Zeitpunkt der ordentlichen Pensionierung zu verlangen.</p>	<p>³Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt mit schriftlicher Begründung.</p> <p>⁴Vor Erlass einer Kündigung ist der/die Betroffene anzuhören.</p> <p>⁵In unaufschiebbaren Fällen wird das Kündigungsrecht des Gemeinderates an den Gemeindeammann und Gemeindeschreiber delegiert. Der Gemeinderat ist nach Möglichkeit vorgängig oder mindestens unmittelbar nach dem Aussprechen der Kündigung darüber zu informieren.</p> <p>Art. 8</p> <p>Keine Änderung</p> <p>Keine Änderung</p>
<p>Vorzeitige Pensionierung</p>	<p>Art. 9</p> <p>Der Gemeinderat erlässt im Einvernehmen mit der paritätischen Vorsorgekommission die Bestimmungen über die Leistungen bei der vorzeitigen Pensionierung.</p>	<p>³Die Mitarbeitenden können die vorzeitige Pensionierung verlangen. Massgebend dafür ist das jeweils aktuell gültige Personalvorsorgereglement.</p> <p>Art. 9</p> <p>Streichung des bisherigen Art. 9</p>

Sorgfaltspflicht / Verhalten	<p>III. Pflichten der Mitarbeitenden</p> <p>Art. 10</p> <p>¹Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen sowie die öffentlichen Interessen zu wahren.</p> <p>²Die Mitarbeitenden haben sich im dienstlichen Verkehr mit dem Publikum sowie gegenüber Vorgesetzten, anderen Mitarbeitenden oder Unterstellten kundenorientiert, korrekt und zuvorkommend zu verhalten.</p>	<p>III. Pflichten der Mitarbeitenden</p> <p>Art. 9</p> <p>Keine Änderung</p> <p>Keine Änderung</p>
Schweigepflicht	<p>Art. 11</p> <p>Die Mitarbeitenden unterstehen für die Dauer und nach Auflösung des Anstellungsverhältnisses der Schweigepflicht.</p>	<p>Art. 10</p> <p>Keine Änderung</p>
Geistiges Eigentum	<p>Art. 12</p> <p>¹Für die Rechte an Erfindungen, gewerblichen Mustern und Modellen sowie an weiterem geistigem Eigentum gelten die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts und der übrigen Bundesgesetzgebung.</p> <p>²Werke, die von Mitarbeitenden in Erfüllung der dienstlichen Pflicht geschaffen werden, können vom Gemeinderat im Rahmen der Urheberrechtsgesetzgebung des Bundes entschädigungslos und ohne zeitliche und räumliche Beschränkung verwendet,</p>	<p>Art. 11</p> <p>Keine Änderung</p> <p>Keine Änderung</p>

Aufgabenbereich	<p>verändert oder veräussert werden.</p> <p>Art. 13</p> <p>¹Die Aufgaben und die organisatorische Eingliederung werden in einer Stellen- oder Funktionsbeschreibung festgehalten.</p> <p>²Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, vorübergehend auch Arbeiten auszuführen für die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind, soweit es ihnen zugemutet werden kann.</p>	<p>Art. 12</p> <p>Keine Änderung</p> <p>Keine Änderung</p>
Stellvertretung	<p>Art. 14</p> <p>Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich gegenseitig zu vertreten.</p>	<p>Art. 13</p> <p>Keine Änderung</p>
Arbeitszeit	<p>Art. 15</p> <p>¹Die Arbeits- und Präsenzzeit inklusive Überstunden- und Überzeitregelung der Mitarbeitenden wird durch den Gemeinderat festgelegt. Er erlässt die notwendigen Weisungen.</p> <p>²Wenn es die Verhältnisse erfordern, können die Mitarbeitenden, soweit zumutbar, auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.</p>	<p>Art. 14</p> <p>¹Die Arbeits- und Präsenzzeit inklusive Überstunden- und Überzeitregelung der Mitarbeitenden wird durch den Gemeinderat festgelegt und in der Verordnung geregelt.</p> <p>Keine Änderung</p>
Nebenberufliche Tätigkeit	<p>Art. 16</p> <p>¹Nebenbeschäftigungen dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht nachteilig beeinflussen.</p>	<p>Art. 15</p> <p>Keine Änderung</p>

	<p>²Die Ausübung einer regelmässigen Nebenbeschäftigung bedarf der Zustimmung des Gemeinderates, wenn Anstellung und Nebenbeschäftigung einen Beschäftigungsgrad von 100% übersteigen..</p> <p>³Die Bewilligung kann verweigert oder mit Auflagen verbunden werden, wenn die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis beeinträchtigt wird oder eine Interessenkollision entstehen könnte.</p> <p>⁴Bei geringerem Beschäftigungsgrad sind die Vorgesetzten über die Nebenbeschäftigung zu informieren.</p> <p>Art. 17</p>	<p>²Die Ausübung einer regelmässigen Nebenbeschäftigung bedarf der Zustimmung des Gemeinderates.</p> <p>Keine Änderung</p>
<p>Öffentliches Amt und Mandat</p>	<p>¹Für die Übernahme eines öffentlichen Amtes oder eines Mandates ist die Bewilligung des Gemeinderates erforderlich. Die Bewilligung wird verbunden mit einer Regelung bezüglich Beanspruchung von Arbeitszeit, Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, Verwendung von Nebeneinnahmen oder Gehaltsabzug.</p>	<p>Keine Änderung</p> <p>Art. 16</p>
	<p>²Die Bewilligung kann verweigert oder mit Auflagen verbunden werden, wenn die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis beeinträchtigt wird oder eine Interessenkollision entstehen könnte.</p> <p>Art. 18</p>	<p>Keine Änderung</p> <p>Art. 17</p>
<p>Annahme von Geschenken</p>	<p>¹Mitarbeitende 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</p>	<p>Keine Änderung</p>

	versprechen lassen. ² Ausgenommen ist die Annahme von Höflichkeitsgeschenken von geringem Wert.	Keine Änderung
	IV. Rechte der Mitarbeitenden	IV. Rechte der Mitarbeitenden
	Art. 19	Art. 18
Einstufung	¹ Mitarbeitende werden vom Gemeinderat in eine der gemäss Anhang I festgelegten Funktionsstufen eingereiht.	Keine Änderung
	² Eine wesentliche Veränderung der Aufgaben und/oder der Funktionen führt zu einer Neueinstufung der Stelle.	Keine Änderung
	Art. 20	Art. 19
Gehalt	¹ Das Jahresgehalt wird in 13 gleichen Teilen monatlich ausgerichtet. Das 13. Monatsgehalt wird im Oktober ausbezahlt.	Keine Änderung
	² Bei Aus- und Eintritt im Verlaufe eines Jahres wird das 13. Monatsgehalt anteilmässig ausbezahlt.	Keine Änderung
	Art. 21	Art. 20
Gehaltsanpassungen	¹ Für den Gehaltsanstieg ist die Leistung der Mitarbeitenden massgebend. Beurteilt werden die Fachkompetenz, die Arbeitsqualität, die Effizienz und Effektivität sowie die Sozialkompetenz. Die individuellen Gehaltsanpassungen erfolgen aufgrund der Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten.	Keine Änderung

	<p>²Bei unbestritten guter Leistung erfolgt der Gehaltsanstieg jährlich per 1. Januar. Beginnt ein Arbeitsverhältnis vor dem 2. Juli eines Jahres gilt das betreffende Kalenderjahr als anrechenbar.</p> <p>³Bei nachgewiesener ausserordentlich guter Leistung kann der Gehaltsanstieg beschleunigt erfolgen. Bei nachgewiesener ungenügender Leistung wird der Gehaltsanstieg nicht gewährt oder es kann eine Rückstufung erfolgen.</p> <p>Art. 22</p> <p>Die Gehaltsansätze basieren auf einem Lebenskostenindex von 100 Punkten (Basis Mai 2000). Hat eine Indexveränderung von mindestens 2 Punkten stattgefunden, so ist die Teuerung per 1. Januar bzw. 1. Juli auszugleichen.</p> <p>Art. 23</p> <p>Der Gemeinderat kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Prämie honorieren.</p>	<p>Keine Änderung</p> <p>Keine Änderung</p> <p><u>Neuer Absatz 4</u> ⁴Der Gemeinderat befindet auf Vorschlag der paritätischen Kommission jährlich über die Anpassung der Gehaltsbänder unter Berücksichtigung von folgenden Faktoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Entwicklung der Lebenshaltungskosten - der allgemeine wirtschaftliche Situation - der finanziellen Situation der Gemeinde - der Situation auf dem regionalen Personalmarkt <p>Streichung dieses Artikels</p> <p>Streichung dieses Artikels</p>
Teuerungsausgleich		
Leistungsbezogene Zulagen		

Leistungsbeurteilung	<p>Art. 24</p> <p>Die Vorgesetzten führen periodisch, mindestens jährlich, mit ihren Mitarbeitenden ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch mit Zielvereinbarung für das Folgejahr.</p>	<p>Art. 21</p> <p>Keine Änderung</p>
Aus- und Weiterbildung	<p>Art. 25</p> <p>¹Die Mitarbeitenden sind für ihre berufliche Weiterbildung verantwortlich. Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung der Mitarbeitenden. Er kann dafür Arbeitszeit und zusätzlich Kostenbeiträge bewilligen.</p> <p>²Bei Übernahme der Aus- und Weiterbildungskosten kann der Gemeinderat die Mitarbeitenden nach Abschluss der Aus- und Weiterbildung für eine angemessene Zeit zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verpflichten. Der Gemeinderat regelt dabei die Rückerstattung der Kosten bei einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p>Art. 22</p> <p>¹Die Mitarbeitenden sind für ihre berufliche Weiterbildung verantwortlich und werden von ihren Vorgesetzten dabei unterstützt. Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung der Mitarbeitenden, sofern ein Nutzen zur Funktionsausübung besteht. Er kann dafür Arbeitszeit und zusätzlich Kostenbeiträge bewilligen. Details dazu werden in der Verordnung geregelt.</p> <p>² Keine Änderung</p>
Kinderzulagen <u>Neu:</u> Familienzulagen	<p>Art. 26</p> <p>Der Anspruch auf Ausrichtung von Kinderzulagen besteht nach kantonalem Gesetz.</p>	<p>Art. 23</p> <p>Der Anspruch auf Ausrichtung von Familienzulagen besteht nach kantonalem Gesetz.</p>

Erziehungszulage	<p>Art. 27</p> <p>¹Mitarbeitende, die Anspruch auf Ausrichtung einer Kinderzulage haben, erhalten unabhängig von der Zahl der Kinder eine Erziehungszulage von Fr. 100.— pro Monat.</p> <p>²Teilzeitarbeitenden wird die Erziehungszulage im gleichen Prozentsatz wie die Kinderzulage ausgerichtet. Richtet ein anderer Arbeitgeber eine Erziehungszulage oder eine der gleichen Zielsetzung dienende Zulage für denselben Haushalt aus, entfällt der Anspruch gegenüber der Gemeinde. Dies gilt unabhängig von der Höhe des vom anderen Arbeitgeber geleisteten Beitrages.</p>	<p>Art. 24</p> <p>¹Mitarbeitende, die Anspruch auf Ausrichtung einer Familienzulage haben, erhalten unabhängig von der Zahl der Kinder eine Erziehungszulage von Fr. 100.— pro Monat.</p> <p>²Teilzeitarbeitenden wird die Erziehungszulage im gleichen Prozentsatz wie das Anstellungsverhältnis ausgerichtet.</p> <p>³Richtet ein anderer Arbeitgeber eine Erziehungszulage oder eine der gleichen Zielsetzung dienende Zulage für denselben Haushalt aus, entfällt der Anspruch gegenüber der Gemeinde. Dies gilt unabhängig von der Höhe des vom anderen Arbeitgeber geleisteten Beitrages.</p>
Treueprämien	<p>Art. 28</p> <p>¹An Mitarbeitende, die gemäss Personalvorsorgereglement (BVG) versichert sind, werden folgende Treueprämien ausgerichtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nach geleisteten 5 Dienstjahren 1/3 des Monatsgehaltes - nach geleisteten 10 Dienstjahren 2/3 des Monatsgehaltes <p>nach jeweils weiteren 5 Dienstjahren das volle Monatsgehalt.</p> <p>²Es gilt das Monatsgehalt ohne Kinder- und anderer Zulagen zum Zeitpunkt des Anspruches. Die Dienstjahre müssen ununterbrochen geleistet werden. Lehrjahre sowie Urlaube von 12 oder mehr</p>	<p>Art. 25</p> <p>¹An Mitarbeitende, die gemäss Personalvorsorgereglement (BVG) versichert sind, werden folgende Treueprämien ausgerichtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nach geleisteten 10 Dienstjahren 1/2 des Monatsgehaltes - nach geleisteten 15 Dienstjahren 3/4 des Monatsgehaltes <p>nach jeweils weiteren 5 Dienstjahren das volle Monatsgehalt.</p> <p>Keine Änderung</p>

<p>Spesen und Entschädigungen</p> <p>Gehaltsfortzahlung während Krankheit und Unfall</p>	<p>aufeinanderfolgenden Monaten werden nicht angerechnet.</p> <p>³Für die Berechnung der Treueprämie ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der vorausgegangenen fünf Jahre massgebend. Die Treueprämie kann ganz oder teilweise in bezahlten Urlaub umgewandelt werden.</p> <p>⁴Steht der/die Mitarbeitende im Zeitpunkt des Anspruches im gekündigten Verhältnis, so entfällt die Treueprämie. Bei Pensionierung, im Todesfall und bei unverschuldet gekündigtem Arbeitsverhältnis wird der Anteil pro rata temporis ausgerichtet.</p> <p>Art. 29</p> <p>Spesen und Entschädigungen werden vom Gemeinderat in einem separaten Reglement geregelt.</p> <p>Art. 30</p> <p>¹Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird das Gehalt für die Dauer von 3 Monaten ausgerichtet. Auf Verlangen ist ein Arztzeugnis einzureichen.</p> <p>²Die Gemeinde unterhält eine Kollektiv-Versicherung, welche bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ab 91. bis 720. Tag die Gehaltszahlung übernimmt. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich auf eigene Kosten für Krankenpflege, Arzt und Arznei zu versichern.</p>	<p>³Für die Berechnung der Treueprämie ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der vorausgegangenen fünf Jahre massgebend. Die Treueprämie kann teilweise in bezahlten Urlaub umgewandelt werden. Die Details werden in der Verordnung geregelt.</p> <p>Keine Änderung</p> <p>Art. 26</p> <p>Keine Änderung</p> <p>Art. 27</p> <p>¹Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Berufs- oder Nichtberufsunfall wird das Gehalt wie folgt ausgerichtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - während der Probezeit zu 100% während zwei Monaten - im definitiven Anstellungsverhältnis zu 100% während den ersten drei Monaten und zu 90% während weiteren 21 Monaten. <p>²Der Prämienbefreiungsanspruch von Sozialversicherungsbeiträgen (AHV, IV, EO) verfällt während den</p>
--	---	---

<p>Gehaltsfortzahlung bei Mutterschaft</p>	<p>³Die Mitarbeitenden sind im Rahmen des UVG gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle (gegen letztere mit Ausnahme der Sonderrisiken gemäss SUVA-Vorschriften) versichert. Solange das volle Gehalt bezahlt wird, fällt das Taggeld der Kollektivversicherung der Gemeinde zu.</p> <p>⁴Allfällige Gehaltersatzansprüche gegenüber Dritten während der Gehaltbezugsdauer bei Krankheit, Unfall und Niederkunft sind der Gemeinde in der Höhe des ausbezahlten Gehaltes abzutreten.</p> <p>⁵Dem Gemeinderat steht das Recht zu, die Arbeitsunfähigkeit durch seinen Vertrauensarzt überprüfen zu lassen.</p> <p>Art. 31</p> <p>Die Gemeinde entrichtet bei Mutterschaft das volle Gehalt nach den Bestimmungen des Erwerbssatzgesetzes. Die Leistungen gemäss Erwerbssatzgesetz fallen der Gemeinde zu, soweit diese das ordentliche</p>	<p>ersten drei Monaten einer Arbeitsunfähigkeit vollumfänglich zu Gunsten der Arbeitgeberin. Zudem hat die Arbeitgeberin als Versicherungsträgerin das Recht, ihre Forderungen aus Lohnvorschussleistungen direkt bei der Versicherungsgesellschaft geltend zu machen.</p> <p>³Ist die Arbeitsunfähigkeit grobfahrlässig oder absichtlich verschuldet, kann der Anspruch gekürzt werden.</p> <p>⁴Allfällige Gehaltersatzansprüche aus Versicherungen fallen während dieser Zeit an die Gemeinde, sofern die Gemeinde mindestens die Hälfte der entsprechenden Jahresprämie bezahlt.</p> <p>⁵Allfällige Haftpflichtansprüche von Mitarbeitenden gegenüber Dritten auf Entschädigung von Verdienstaussfall gehen bis zur Höhe der durch die Gemeinde oder einen Versicherer geleisteten Zahlungen an die Gemeinde oder den Versicherer, sofern im letzteren Fall die Versicherungsprämien mindestens zur Hälfte aus öffentlichen Mitteln bestritten wurden.</p> <p>⁶Dem Gemeinderat steht das Recht zu, die Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertrauensarzt überprüfen zu lassen.</p> <p>Art. 28</p> <p>Keine Änderung</p>
--	---	---

<p>Gehaltsfortzahlung während Militär- und anderen öffentlichen Diensten</p>	<p>Gehalt nicht übersteigen.</p> <p>Art. 32</p> <p>¹Während den schweizerischen Militär-, Zivilschutz-, Zivil- und Feuerwehrdiensten bis zu vier Wochen pro Kalenderjahr wird mit Ausnahme der nachstehenden Regelung für Rekruten- und Durchdienschulen das volle Gehalt bezahlt.</p> <p>²Für die vier Wochen übersteigende Zeit dieser Dienste und während der ganzen Rekrutenschule, inklusive der Zeit als Durchdiener, werden 50 % des Gehaltes, mindestens aber die Höhe der Entschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz ausbezahlt.</p> <p>³Für den Fall eines Aktivdienstes regelt der Gemeinderat die Gehaltszahlungen durch besondere Vorschriften.</p> <p>⁴Erwerbsausfallentschädigungen fallen bei ganzer oder teilweiser Gehaltsfortzahlung der Gemeinde zu. Taggeldentschädigungen fallen an die Gemeinde, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.</p>	<p>Art. 29</p> <p>Keine Änderung</p> <p>Keine Änderung</p> <p>Keine Änderung</p> <p>Keine Änderung</p>
<p>Gehalt nach Todesfall</p>	<p>Art. 33</p> <p>Beim Todesfall eines Mitarbeitenden wird das Gehalt des laufenden Monats voll ausbezahlt. Zusätzlich erhalten Rentenberechtigte aus der 1. oder 2. Säule das volle Gehalt noch für 3 Monate, gerechnet ab dem auf den Todestag folgenden Monat.</p>	<p>Art. 30</p> <p>Beim Todesfall eines Mitarbeitenden wird das Gehalt des laufenden Monats voll ausbezahlt. Zusätzlich erhalten rentenberechtigte Hinterbliebene das volle Gehalt noch für 3 Monate, gerechnet ab dem auf den Todestag folgenden Monat.</p>

<p>Ferien</p>	<p>Art. 34</p> <p>¹Der jährliche Ferienanspruch der Mitarbeitenden beträgt pro Kalenderjahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr beendet wird - 25 Arbeitstage - ab dem Kalenderjahr, in dem das 21. Altersjahr beendet wird - 23 Arbeitstage - ab dem Kalenderjahr, in dem das 30. Altersjahr beendet wird - 25 Arbeitstage - ab dem Kalenderjahr, in dem das 50. Altersjahr beendet wird - 27 Arbeitstage - ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr beendet wird - 30 Arbeitstage <p>²Die Ferien sind während des jeweiligen Kalenderjahres zu beziehen. In Absprache mit den Vorgesetzten sind begründete Ausnahmen möglich.</p> <p>³Die Ferien werden im Einvernehmen mit den Vorgesetzten so festgelegt, dass durch sie der Arbeitsablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird.</p> <p>⁴Bei Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub und Dienstleistungen gemäss Art. 30 Abs. 1 von zusammen mehr als 3 Monaten Dauer im Kalenderjahr werden die Ferien für jeden weiteren vollen Monat um $\frac{1}{12}$ des jährlichen Anspruches gekürzt.</p>	<p>Art. 31</p> <p>Keine Änderung</p> <p>²Die Ferien sind während des jeweiligen Kalenderjahres zu beziehen. In Absprache mit dem Abteilungsleiter können Ferien bis spätestens Ende April des folgenden Jahres bezogen werden.</p> <p>Keine Änderung</p> <p>⁴Bei Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst von zusammen mehr als 3 Monaten Dauer im Kalenderjahr werden die Ferien für jeden weiteren vollen Monat um ein Zwölftel des jährlichen Anspruches gekürzt. In jedem Fall werden aber Ferien von einer Woche gewährt. Bei Gewährung von unbezahltem Urlaub werden die Ferien</p>
---------------	--	---

<p>Krankheit und Unfall während der Ferien</p>	<p>⁵Bei unbezahltem Urlaub von mindestens 1 Monat werden die Ferien ab dem 1. Monat um $\frac{1}{12}$ des jährlichen Anspruches gekürzt.</p> <p>Art. 35</p> <p>Erkranken oder verunfallen Mitarbeitende während ihrer Ferien in einer Weise, welche die Erholung verunmöglicht, so zählen die ärztlich bescheinigten Tage vollständiger Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage.</p>	<p>anteilmässig gekürzt.</p> <p>Streichung von Absatz 5</p> <p>Art. 32</p> <p>Erkrankt oder verunfallt ein Arbeitnehmer während der Ferien in einer Weise, welche seine Arbeitsunfähigkeit bewirkt, so werden die ärztlich bescheinigten Tage nicht als Ferientage angerechnet. In einem solchen Fall hat der Patient unverzüglich seinen Vorgesetzten sowie bei Unfall auch die zuständige Stelle zu benachrichtigen und ein ärztliches Zeugnis einzureichen</p>
<p>Feiertage / Freitage</p>	<p>Art. 36</p> <p>¹Als bezahlte Feiertage und den Sonntagen gleichgestellt gelten: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Allerheiligen, Weihnachtstag, Stephanstag.</p> <p>²Sofern es im Kanton Aargau zu einer Harmonisierung der Feiertage kommt, ist der Gemeinderat berechtigt, die Feiertags-Regelung entsprechend anzupassen.</p> <p>³Der Gemeinderat ist berechtigt, dem Personal weitere Freitage zu gewähren.</p>	<p>Art. 33</p> <p>Keine Änderung</p> <p>Keine Änderung</p> <p>Streichung dieses Absatzes</p> <p>Keine Änderung</p>

<p>Bezahlter Urlaub</p>	<p>Art. 37</p> <p>¹Ohne Kürzung des Lohn- oder Ferienanspruchs wird den Mitarbeitenden folgender Urlaub gewährt:</p> <p>3 Arbeitstage bei eigener Hochzeit (zivile und kirchliche Trauung zusammen)</p> <p>1 Arbeitstag bei Hochzeit in der Familie oder Verwandtschaft, sofern die Hochzeit auf einen Arbeitstag fällt</p> <p>2 Arbeitstage anlässlich der Geburt eigener Kinder</p> <p>3 Arbeitstage bei Tod des Ehegatten oder Lebenspartners im gemeinsamen Haushalt oder eigenen Kindern</p> <p>2 Arbeitstage bei Tod von Eltern</p> <p>1 Arbeitstag bei Tod von Gross- und Schwiegereltern sowie von Geschwistern</p> <p>1 Arbeitstag bei Wohnungswechsel einmal pro Kalenderjahr</p> <p>Der Abteilungsleiter ist in anderen begründeten Fällen berechtigt, für kürzere dringende Fälle Urlaub zu bewilligen</p> <p>²Mitarbeitende im Teilzeitarbeitsverhältnis haben Anspruch entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad</p> <p>³Über weitergehenden bezahlten oder unbezahlten</p>	<p>Art. 34</p> <p>Ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Gehaltskürzung wird dem Personal folgender Urlaub gewährt:</p> <p>eigene Hochzeit (zivile und kirchliche Trauung zusammen) 3 Arbeitstage</p> <p>Hochzeit in der eigenen Familie 1 Arbeitstag</p> <p>Geburt eines eigenen Kindes 2 Arbeitstage</p> <p>Tod eines Familienangehörigen oder des Lebenspartners 1-3 Arbeitstage</p> <p>Tod eines nahen Bekannten Teilnahme an der Bestattungsfeier</p> <p>Wohnungswechsel, einmal pro Kalenderjahr 2 Arbeitstage</p> <p>Entlassung aus der Wehrpflicht 1 Arbeitstag</p> <p>Zur Betreuung eigener, kranker Kinder gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses pro Krankheitsfall max. 3 Arbeitstage</p> <p>Die erforderliche Arbeitszeit bei amtlichen Vorladungen</p> <p>Die Bewilligung von weitergehendem bezahltem oder von unbezahltem Urlaub ist Sache des Gemeinderates.</p>
-------------------------	---	---

Mitspracherecht	<p>Urlaub entscheidet der Gemeinderat.</p> <p>Art. 38</p> <p>Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in Fragen der Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen. Sie sind vor der Einführung neuer oder der Abänderung bestehender Reglemente und Verordnungen anzuhören.</p>	<p>Er kann diese Kompetenz ganz oder teilweise an die Abteilungsleiter delegieren.</p> <p>Art. 35</p> <p>¹Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in Fragen der Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen. Sie sind vor der Einführung neuer oder der Abänderung bestehender Reglemente und Verordnungen anzuhören.</p> <p>²Zur Vorberatung von Gehaltsfragen inklusive jährlicher Gehaltsüberprüfung wird eine ständige paritätische Kommission bestellt. Die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeberin bestimmen ihre Mitglieder in dieser Kommission.</p>
Persönlichkeitsschutz	<p>Art. 39</p> <p>Die Gemeinde achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden.</p>	<p>Art. 36</p> <p>Keine Änderung</p>
Disziplinarmaßnahmen	<p>V. Disziplinarwesen</p> <p>Art. 40</p> <p>¹Für die Einleitung eines Disziplinarverfahrens ist der Gemeinderat zuständig, wenn Mitarbeitende ihre Pflichten schuldhaft nicht erfüllen oder sich in einer Weise verhalten, die sich mit ihrer beruflichen Stellung nicht vereinbaren lässt.</p> <p>²Mitarbeitende, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wird, sind anzuhören. Sie sind berechtigt,</p>	<p>V. Disziplinarwesen</p> <p>Art. 37</p> <p>Keine Änderung</p> <p>Keine Änderung</p>

	<p>eine Vertrauensperson beizuziehen. Der Entscheid, in welchem eine Massnahme angeordnet wird, ist ihnen mit einer Begründung zuzustellen.</p> <p>³In Berücksichtigung des Ausmasses der Pflichtverletzung kann der Gemeinderat folgende Disziplinar massnahmen verfügen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwarnung - Schriftlicher Verweis - Gehaltsreduktion - Kündigung gemäss Art. 6 - Kündigung mit sofortiger Freistellung - fristlose Entlassung im Sinne von Art. 337 OR. <p>⁴Bezüglich der Rechtsmittel wird auf § 48 des kantonalen Personalgesetzes verwiesen.</p> <p>VI. Schlussbestimmungen</p> <p>Art. 41</p> <p>Für das im Zeitpunkt der Inkraftsetzung des neuen Personalreglements gültige Grundgehalt, ohne Zulagen, wird der Besitzstand gewährleistet.</p> <p>Art. 42</p> <p>Dieses Reglement tritt auf den 01.01.2006 in Kraft. Auf diesen Zeitpunkt sind alle damit im Widerspruch stehenden Vorschriften aufgehoben, insbesondere das Dienst- und Besoldungsreglement der Gemeinde Möhlin vom 01. Januar 1988, sowie sämtliche später erfolgten Ergänzungen dieses Reglements</p>	<p>Keine Änderung</p> <p>Keine Änderung</p> <p>VI. Schlussbestimmungen</p> <p>Art. 38</p> <p>Für die im Zeitpunkt der Inkraftsetzung des neuen Personalreglementes gültigen Bruttogehälter wird der Besitzstand gewährleistet.</p> <p>Art. 39</p> <p>Dieses Reglement tritt per 01.01.2014 in Kraft. Auf diesen Zeitpunkt sind alle damit im Widerspruch stehenden Vorschriften aufgehoben, insbesondere das Personalreglement der Gemeinde Möhlin vom 01. Januar 2006 und die dazugehörige Verordnung vom 01. Januar 2009.</p>
Übergangsregelung		
Inkraftsetzung, Aufhebung bisheriges Recht		

--	--	--