



## Revision Personalreglement und Personalverordnung der Gemeinde Teufenthal – Synopse

Personalreglement	
Neu	Alt
<p><b>I Die Gemeinde Teufenthal – eine moderne Arbeitgeberin</b></p> <p>Die Gemeinde Teufenthal gibt mit dem vorliegenden Personalreglement den Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde Teufenthal zeitgemässe Rahmenbedingungen vor.</p> <p>Die Arbeitgeberin legt grossen Wert auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit seinen Mitarbeitenden. Sie gewährleistet eine fortschrittliche und zweckmässige Organisation sowie die langfristige Sicherstellung der Dienstleistungen. Sie ermöglicht eine flexible Gestaltung sowohl in der Führungsarbeit wie auch im Tagesgeschäft.</p> <p>Partnerschaftliche Personalpolitik und gegenseitiges Vertrauen bilden die Grundlage für fortschrittliche Arbeitsbedingungen, fördern die Identifikation des Personals mit der Gemeinde als Arbeitgeberin und den übergeordneten Zielsetzungen.</p> <p>Die Arbeitgeberin achtet und schützt die persönliche Integrität des Personals, nimmt auf dessen Gesundheit Rücksicht und schafft ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens. Er sorgt für Gleichstellung von Mann und Frau im Erwerbsleben. Das Personal wird aufgrund des Geschlechtes, der Herkunft, der politischen, religiösen oder sexuellen Ausrichtung weder direkt noch indirekt benachteiligt.</p> <p>Eine zukunftsorientierte berufliche und persönliche Weiterentwicklung wird erreicht durch entsprechende Führungsinstrumente, durch Aus- und Weiterbildung des Personals und durch den Einbezug des Personals in die Verantwortung.</p> <p>Die Arbeitgeberin trifft Massnahmen zum umfassenden Gesundheitsschutz seiner Mitarbeitenden und zur Verhütung von Berufsunfällen.</p>	

## **§ 6 Probezeit**

- <sup>1</sup> Wenn nicht anders vereinbart, gelten die ersten 3 Monate des Anstellungsverhältnisses als Probezeit.
- <sup>2</sup> Auf Anordnung der Arbeitgeberin oder auf Wunsch des Arbeitnehmenden kann die Probezeit auf längstens 6 Monate verlängert werden.
- <sup>3</sup> Die Probezeit verlängert sich um die Dauer der Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht.

## **§ 12 Vorzeitige Pensionierung**

- <sup>1</sup> Mitarbeitende können sich nach mindestens 10 unmittelbar vor der Pensionierung zusammenhängenden geleisteten Dienstjahren, max. 3 Jahre vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters, vorzeitig pensionieren lassen. Sie haben Anspruch auf eine Übergangsrente, welche durch die Arbeitgeberin nach den reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse mitfinanziert wird. Die Übergangsrente darf jährlich den Betrag der maximalen einfachen AHV-Altersrente nicht übersteigen.
- <sup>2</sup> Anspruch auf eine Übergangsrente haben die ständigen, mit einem festen Voll- oder Teilzeitpensum tätigen Mitarbeitenden.
- <sup>3</sup> Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Für die Festlegung des Teilzeitpensums gilt der Durchschnitt der letzten 5 Jahre.
- <sup>4</sup> Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens 12 Monate im Voraus schriftlich mitzuteilen.
- <sup>5</sup> Der Anspruch erlischt endgültig, wenn nach der vorzeitigen Pensionierung einer Teilzeitarbeit von mind. 20 % nachgegangen wird oder Unterstützung der Arbeitslosenversicherung bezogen wird. In jedem Fall entfällt der Anspruch im Todesfall, bei Erreichen des ordentlichen AHV-Alters oder vom Zeitpunkt an, ab dem ein Anspruch auf eine IV-Rente besteht.
- <sup>6</sup> Die bis zum ordentlichen AHV-Rentalter noch fälligen AHV-Beiträge sind durch die Arbeitgeberin zu tragen.

## **Art. 13 Personalreglement**

- <sup>1</sup> Die ersten zwei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.
- <sup>2</sup> Der Gemeinderat kann die Probezeit um einen Monat verlängern.
- <sup>3</sup> Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.
- <sup>4</sup> Bei der effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, wird die Probezeit um die Dauer der Absenz verlängert.

## **Art. 27 Personalreglement**

Die Angestellten können nach Massgabe der reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten.

<p><sup>7</sup> Die Arbeitgeberin ist ihrerseits berechtigt, die vorzeitige Pensionierung bis zu 2 Jahre vor dem Erreichen des ordentlichen AHV-Alters zu verlangen. Die Pensionierung ist mindestens 12 Monate im Voraus schriftlich anzukündigen. Es wird eine Übergangsrente im Umfang von Absatz 1 geleistet.</p>	
<p><b>§ 16 Absenzen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben dem Personalverantwortlichen jede Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall oder aus anderen Gründen unverzüglich mitzuteilen.</p> <p><sup>2</sup> Absenzen von mehr als 5 Tagen infolge Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft sind dem Personalverantwortlichen mit einem Arztzeugnis zu belegen. Der Personalverantwortliche kann ein ärztliches Zeugnis in begründeten Fällen bereits ab dem ersten Tag verlangen.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeitenden können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p> <p><sup>4</sup> Der Gemeinderat regelt Einzelheiten in der Personalverordnung.</p>	<p><b>Art. 56 Personalreglement</b></p> <p><sup>1</sup> Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies dem Gemeindeschreiber bzw. der Schulleitung unverzüglich zu melden.</p> <p><sup>2</sup> Bei krankheitsbedingter Abwesenheit von mehr als drei Tagen muss ein ärztliches Zeugnis eingereicht werden.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat kann Vorschriften über die weiteren Pflichten der Angestellten bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit, Unfall, über die Betreuung und Kontrolle sowie über das Verfahren bei Krankmeldung erlassen.</p>
<p><b>§ 17 Öffentliches Amt und Nebenbeschäftigung</b></p> <p><sup>1</sup> Für die Bewerbung auf ein öffentliches Amt muss die Zustimmung des Gemeinderates eingeholt werden.</p> <p><sup>2</sup> Nebenbeschäftigungen dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis nicht beeinträchtigen.</p> <p><sup>3</sup> Vor der Aufnahme einer Nebenbeschäftigung ist der Gemeinderat zu informieren.</p> <p><sup>4</sup> Nebenbeschäftigungen sind durch den Gemeinderat zu bewilligen, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. die Möglichkeit einer Interessenkollision besteht,</li> <li>b. die Nebenbeschäftigung entgeltlich ist und zusammen mit der Beschäftigung bei der Gemeinde mehr als ein Vollzeitpensum ergibt, oder</li> <li>c. dafür Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.</li> </ul> <p>Der Gemeinderat regelt im Einzelfall die Details.</p>	<p><b>Art. 51 Personalreglement</b></p> <p><sup>1</sup> Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies dem Gemeinderat. Eine Bewilligung des Rates ist vor allem dann erforderlich, wenn vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.</p> <p><sup>2</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>

### **§ 23 Schutz der Persönlichkeit**

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden.

<sup>2</sup> Es wird keine Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing von Mitarbeitenden geduldet.

<sup>3</sup> Wer glaubt, Opfer eines Verstosses gegen das Diskriminierungsverbot zu sein, wendet sich an den Personalverantwortlichen, an den Gemeindevorstand oder an eine externe Opferberatungsstelle.

<sup>4</sup> Die Mitarbeitenden 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.

### **§ 24 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen**

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin schützt die Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeberin regelt die Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz, wenn sich zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitenden die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

### **§ 36 Treueprämie**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden im Monatslohn im ungekündigten Anstellungsverhältnis haben Anspruch auf folgende Treueprämien:

- a.  $\frac{1}{4}$  des Monatslohns nach Vollendung von 7 Anstellungsjahren,
- b.  $\frac{1}{2}$  des Monatslohns nach Vollendung von 10 Anstellungsjahren,
- c.  $\frac{3}{4}$  des Monatslohns nach Vollendung von 15 Anstellungsjahren,
- d. 1 Monatslohn nach Vollendung von 20 und je weiteren 5 Anstellungsjahren.

<sup>2</sup> Lehrjahre und unbezahlte Urlaube werden nicht angerechnet.

<sup>3</sup> Auf Wunsch und in Absprache mit den Mitarbeitenden und soweit es die dienstlichen Verhältnisse gestatten, kann das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in Ferien umgewandelt werden. Ein Monatsgehalt entspricht einem Urlaub von 25 Tagen. Die umgewandelten Ferientage müssen innerhalb von 3 Jahren bezogen werden.

### **Art. 29 Personalreglement**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat als leitende Behörde achtet auf die Persönlichkeit der Angestellten und schützt diese. Er nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

### **Art. 38 Personalreglement**

<sup>1</sup> Die Dienstaltersgeschenke der Angestellten betragen:

- nach Vollendung von 10 Dienstjahren ein halbes Monatsgehalt
- nach Vollendung von 15 Dienstjahren ein halbes Monatsgehalt
- nach Vollendung von 20 Dienstjahren ein ganzes Monatsgehalt
- nach Vollendung von 25 Dienstjahren ein halbes Monatsgehalt
- nach Vollendung von 30 Dienstjahren ein ganzes Monatsgehalt
- nach Vollendung von 35 Dienstjahren ein halbes Monatsgehalt
- nach Vollendung von 40 Dienstjahren ein ganzes Monatsgehalt

<sup>2</sup> Lehrjahre werden nicht angerechnet. Auf Wunsch und in Absprache mit den Angestellten kann der Gemeinderat die Dienstaltersgeschenke in Urlaub umwandeln, soweit es die dienstlichen Verhältnisse gestatten, wobei ein Monatsgehalt einem Urlaub von 4 Wochen entspricht.

<sup>4</sup> Scheiden Mitarbeitende infolge ordentlicher oder vorzeitiger Pensionierung oder wegen Todesfall aus, erfolgt die Auszahlung der Treueprämie anteilmässig, sofern das Anstellungsverhältnis mindestens 10 Jahre dauerte.

<sup>5</sup> Stehen Mitarbeitende im Zeitpunkt der Fälligkeit in gekündigtem Verhältnis, entfällt der Anspruch.

<sup>6</sup> Als Bemessungsgrundlage gilt die aktuelle Lohneinstufung ohne Zulagen bei Vollendung des betreffenden Dienstjahres.

### **§ 37 Ferien**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf folgende jährliche Ferien:

- a. 25 Tage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 39. Geburtstag begangen wird,
- b. 27 Tage von Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 40. Geburtstag begangen wird,
- c. 28 Tage von Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 50. Geburtstag begangen wird,
- d. 30 Tage von Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 60. Geburtstag begangen wird.

<sup>2</sup> In die Ferien fallende Feiertage werden am Ferienbezug nicht anzurechnet.

<sup>3</sup> Die Ferientermine werden in Absprache mit der Abteilungsleitung festgelegt. Die Wünsche der Mitarbeitenden sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Pro Jahr sind mindestens 2 Ferienwochen zusammenhängend zu beziehen.

<sup>4</sup> Die Ferien sind in der Regel im Kalenderjahr, in begründeten Fällen jedoch bis spätestens Ende April des Folgejahres, zu beziehen. Der Gemeinderat ist zuständig für die Regelung von Ausnahmen.

<sup>5</sup> Wird das Anstellungsverhältnis während des Kalenderjahres begründet oder aufgelöst, so bemisst sich der Ferienanspruch nach der Dauer der Anstellungszeit.

<sup>6</sup> Im für Teilzeitangestellte ausgerichteten Stundenlohn ist der Ferien- und Feiertagsanspruch abgegolten.

<sup>3</sup> Steht ein Angestellter im Zeitpunkt der Fälligkeit in gekündigtem Verhältnis, so entfällt der Anspruch.

<sup>4</sup> Bei ungenügenden Leistungen kann die Dienstalterszulage vorenthalten oder gekürzt werden.

### **Art. 10 Vollzugsverordnung**

Der jährliche Ferienanspruch der Mitarbeiter beträgt bis zum vollendeten 20. Altersjahr 25 Arbeitstage

ab 21. Altersjahr 22 Arbeitstage

ab 30. Altersjahr 24 Arbeitstage

ab 40. Altersjahr 26 Arbeitstage

ab 50. Altersjahr 28 Arbeitstage

ab 60. Altersjahr 30 Arbeitstage

#### § 40 Bezahlter Urlaub

<sup>1</sup> Für nachstehende Ereignisse wird dem ständigen Personal bezahlter Urlaub gewährt:

- a. 3 Tage bei eigener Heirat;
- b. 1 Tag bei Hochzeit von Kindern, Geschwistern oder eines Elternteils;
- c. 3 Tage bei Tod der Ehe- oder Lebenspartnerin oder des Ehe- oder Lebenspartners sowie der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners sowie von eigenen Kindern;
- d. 3 Tage bei Tod eines Elternteils;
- e. 1 Tag bei Tod von weiteren Familienangehörigen sowie nahen Bekannten;
- f. Teilnahme an der Trauerfeier bei anderen Todesfällen;
- g. gemäss Militäraufgebot bei militärischer Rekrutierung oder Entlassung aus der Militärdienstpflicht;
- h. 1 Tag pro Kalenderjahr bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern damit kein Stellenwechsel verbunden ist;

<sup>2</sup> Stief- und Pflegekinder sowie Stief- und Pflegeeltern sind den eigenen Kindern und den eigenen Eltern gleichgestellt.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat entscheidet über weitergehende oder andere Urlaube.

<sup>4</sup> Bei Teilzeit-Angestellten entsprechen die Urlaubstage dem jeweiligen Teilzeit-Pensum.

#### § 43 Militär- und andere Dienste

<sup>1</sup> Während Militär-, Zivilschutz- und Samariterdienst sowie zivilem Ersatzdienst, zu dessen Leistung der Mitarbeitende gesetzlich verpflichtet ist, wird während längstens vier Monaten folgender Lohn ausgerichtet:

- a) für die Rekrutenschule:
  - 50 % für Mitarbeitende ohne Unterstützungspflichten
  - 100 % für Mitarbeitende mit Unterstützungspflichten
- b) 100 % für den übrigen obligatorischen Militär-, Zivilschutz und Samariterdienst sowie zivilem Ersatzdienst
- c) 80 % für Beförderungsdienst

#### Art. 11 Vollzugsverordnung

Für die nachstehenden Ereignisse wird den Angestellten bezahlter Urlaub gewährt:

- |   |                              |
|---|------------------------------|
| a) eigene Hochzeit  | 3 Tage                       |
| b) Hochzeit in der eigenen Familie  | 1 Tag                        |
| c) Geburt eigener Kinder/Vaterschaftsurlaub                                   | 3 Tage                       |
| d) Tod von Angehörigen im eigenen Haushalt                                    | 3-5 Tage                     |
| e) Tod von weiteren Familienangehörigen, sowie Verwandten und nahen Bekannten | 1 Tag                        |
| f) Andere Todesfälle  | Teilnahme an der Trauerfeier |
| g) Militärische Rekrutierung und Inspektion                                   | nach Aufgebot                |
| h) Umzug des eigenen Haushaltes   | 1 Tag                        |

Neu

Für Dienstleistungen, welche innerhalb eines Jahres länger als vier Monate dauern, tritt ab dem 5. Monat die Entschädigung nach Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (EOG) an die Stelle des Lohnes.

<sup>2</sup> Wird das Anstellungsverhältnis vor Ablauf von drei Jahren nach Beendigung eines Beförderungsdienstes aufgelöst, so ist der während des Militärdienstes bezogene Lohn, abzüglich der EO-Entschädigung, anteilmässig zurückzuerstatten.

<sup>3</sup> Die Erwerbsausfallentschädigung fällt bis zur Höhe der Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 an die Arbeitgeberin.

<sup>4</sup> Mitarbeitende im militärischen Strafvollzug erhalten keinen Lohn.

#### **§ 44 Versicherungsschutz**

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin versichert die Mitarbeitenden in den Bereichen berufliche Vorsorge, Krankheit, Invalidität, Unfall, Arbeitslosigkeit und Tod.

<sup>2</sup> Der Umfang der auszurichtenden Leistungen sowie die Beteiligung der Mitarbeitenden an den Kosten der Personalversicherungen wird in der Personalverordnung geregelt.

<sup>3</sup> Der Abschluss der Versicherungen ist Sache des Gemeinderates.

<sup>4</sup> Die Arbeitgeberin haftet für Schäden aus den Tätigkeiten der Mitarbeitenden in ihrer Funktion. Die Mitarbeitenden haften für Schäden, die sie absichtlich und grobfahrlässig verursacht haben.

#### **Art. 60 Personalreglement**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Krankheit, Berufs- und Nicht-Berufsunfälle versichert.

<sup>2</sup> Die Finanzierung der Berufsunfallversicherungsprämie wird vollständig von der Gemeinde übernommen. Die Prämie für die Krankentaggeldversicherung sowie die Nicht-Berufsunfallversicherung (NBU) wird je zur Hälfte von der Gemeinde und dem versicherten Personal getragen.

#### **Art. 61 Personalreglement**

<sup>1</sup> Wird ein Angestellter durch Krankheit oder Unfall vorübergehend arbeitsunfähig, so bezieht er während drei Monaten das volle Gehalt, sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet wurde und nicht Ersatzansprüche für Verdienstaufschlag gegenüber Dritten bestehen. Anschliessend bezahlt die Versicherung 80 % des Gehaltes während weiteren 630 Tagen. Die für die Dauer der Gehaltsberechtigung von der Versicherung ausgerichteten Taggelder fallen an die Gemeinde.

Personalverordnung	
Neu	Alt
<p><b>§ 4 Sollarbeitszeit</b>            ...  <sup>3</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 50 Stunden.</p>	<p><b>nicht geregelt</b></p>
<p><b>§ 5 Flexible Arbeitszeitmodelle</b>            Der Gemeinderat kann flexible Arbeitszeitmodelle mit Jahresarbeitszeit festlegen.</p>	<p><b>nicht geregelt</b></p>
<p><b>§ 10 Feier- und Brückentage</b>  <sup>1</sup> Die Büros der Gemeindeverwaltung bleiben über Weihnachten/-Neujahr, in der Regel vom 24. Dezember bis und mit 2. Januar, geschlossen. Am Freitag nach Auffahrt bleiben die Büros ebenfalls geschlossen. Der Gemeinderat kann weitere Brückentage festlegen.   <sup>2</sup> Der Gemeinderat bestimmt jährlich, inwieweit die ausfallende Arbeitszeit vorzuholen ist.</p>	<p><b>Art. 53 Personalreglement</b>  <sup>1</sup> Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage.  <sup>2</sup> Er legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.  <sup>3</sup> Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit unter Anwendung eines Zeitzuschlags. Die Ansprüche sind in der Vollzugsverordnung geregelt.</p>
<p><b>§ 12 Homeoffice</b>            Mitarbeitende, die ihre Arbeit unabhängig von einem bestimmten Ort erbringen können, können in Absprache mit der vorgesetzten Stelle Homeoffice-Arbeit leisten, sofern es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. Die Betriebszeiten sind in jedem Fall zu gewährleisten.</p>	<p><b>nicht geregelt</b></p>
<p><b>§ 13 Jobsharing</b>  <sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde entscheidet, ob eine Funktion oder ein Arbeitspensum im Jobsharing besetzt wird. Seitens der Mitarbeitenden besteht kein Anspruch.   <sup>2</sup> In einer Zusatzvereinbarung sind insbesondere zu regeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitszeiten</li> <li>- Arbeitsplatz</li> <li>- Aufgabenteilung mit gemeinsamer oder getrennter Verantwortung</li> <li>- Stellvertretung sowie Voraussetzungen zur Beendigung des Jobsharings</li> </ul>	<p><b>nicht geregelt</b></p>
<p><b>§ 21 Entschädigung von Wochenendanlässen und Nachteinsätzen</b>            Der Hauswart der Schulanlage ist verpflichtet, im Rahmen seiner Anstellung die Wochenendanlässe und Nachteinsätze zu betreuen. Die Wochenendanlässe sowie Nachteinsätze werden als Arbeitszeit und die</p>	<p><b>nicht geregelt</b></p>



<p>Zeitzuschläge gemäss § 20 vergütet. Die dadurch entstehende Arbeitszeit ist 1 : 1 zu kompensieren.</p>	
<p><b>§ 25 Telefonspesen</b>  <sup>1</sup> Mitarbeitenden, die aus betrieblichen Gründen auf die Benützung eines Mobiltelefons zwingend angewiesen sind, wird ein Mobiltelefon sowie ein zweckmässiges Abonnement zur Verfügung gestellt. Die private Nutzung des Geräts ist zulässig.  <sup>2</sup> Zuständig für die Bewilligung eines Mobiltelefons ist der Gemeinderat.  <sup>3</sup> Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sind zur Verfügung gestellte Mobiltelefone gemäss Absatz 1 in der Regel zurückzugeben.</p>	<p><b>Art. 15 Vollzugsverordnung</b>  ...  <sup>5</sup> Effektive Kosten, max. Fr. 500.00/Jahr  Angestellte, welche aufgrund von Pikettdiensten ihr Privattelefon benützen, erhalten eine jährliche Telefonentschädigung. Die betroffenen Angestellten werden durch den Gemeinderat bezeichnet</p>
<p><b>§ 27 Kleiderentschädigung</b>  <sup>1</sup> Den Mitarbeitenden des Bauamtes sowie des Liegenschaftsunterhaltes werden die Kosten für die Beschaffung der persönlichen Schutzausrüstung durch die Arbeitgeberin gegen Vorlage der Quittungen erstattet. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die von der SUVA und dem BFU vorgeschriebenen Arbeitskleider zu tragen.  <sup>2</sup> Für das Tragen von privater Kleidung als Dienstkleidung wird den Mitarbeitenden des Bauamtes sowie des Liegenschaftsunterhaltes jährlich ein pauschaler Betrag gemäss Anhang, anteilmässig zu ihrem Pensum, mit dem Dezember-Lohn ausgerichtet.</p>	
<p><b>§ 41 Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall</b>  <sup>1</sup> Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird die Besoldung für die folgende Dauer voll ausgerichtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in der Probezeit während längstens 30 Tagen,</li> <li>- nach der Probezeit während längstens 180 Tagen.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Anschliessend werden bis zum Eintritt von IV-/Pensionskassenleistungen, jedoch maximal 730 Tage nach Eintritt des Ereignisses, 80 % der Besoldung ausgerichtet.  <sup>3</sup> Tritt während der Lohnfortzahlung die Leistung einer Taggeldversicherung ein, ist die Lohnfortzahlung auf 100 % des Nettolohnes, der vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ausbezahlt wurde, beschränkt (Nettolohnausgleich).</p>	<p><b>Art. 61 Personalreglement</b>  <sup>1</sup> Wird ein Angestellter durch Krankheit oder Unfall vorübergehend arbeitsunfähig, so bezieht er während drei Monaten das volle Gehalt, sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet wurde und nicht Ersatzansprüche für Verdienstaufschlag gegenüber Dritten bestehen. Anschliessend bezahlt die Versicherung 80 % des Gehaltes während weiteren 630 Tagen. Die für die Dauer der Gehaltsberechtigung von der Versicherung ausgerichteten Taggelder fallen an die Gemeinde.</p>

<sup>4</sup> Ist die Arbeitsunfähigkeit grobfahrlässig oder absichtlich verschuldet, können die Leistungen der Arbeitgeberin gekürzt werden. Leistungskürzungen seitens der Versicherung, die sich aus dem Verhalten der Mitarbeitenden ergeben, werden vollumfänglich an die Mitarbeitenden übertragen.

<sup>5</sup> Während der Dauer der Lohnfortzahlung sind sämtliche Lohnersatzansprüche an die Arbeitgeberin abzutreten.

<sup>6</sup> Für Mitarbeitende im Stundenlohn oder mit einem befristeten Anstellungsverhältnis entscheidet der Gemeinderat unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse über eine angemessene Lohnfortzahlung.