

Gemeinde Ramsen



PERSONAL- UND BESOLDUNGSREGLEMENT

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

I.	ALLGEMEINES	3
Art. 1	Geltungsbereich	3
Art. 2	Ausnahmen	3
Art. 3	Angestellte	3
Art. 4	Anstellungsbefugnisse	3
Art. 5	Ausschreibung	3
Art. 6	Anstellungsunterlagen	4
Art. 7	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	4
Art. 8	Amtsübergabe	4
Art. 9	Arbeitszeugnis	4
II.	PFLICHTEN	5
Art. 10	Dienstleistung	5
Art. 11	Arbeitszeit	5
Art. 12	Dienstverhinderung	5
Art. 13	Schweigepflicht	5
Art. 14	Ausstand	5
Art. 15	Verbot der Entgegennahme von Geschenken	6
Art. 16	Nebenbeschäftigung	6
III.	RECHTE	6
Art. 17	Besoldung	6
Art. 18	Anfangsbesoldung	6
Art. 19	Besoldungserhöhung	6
Art. 20	Dienstaltergeschenke	7
Art. 21	Spesenersatz	7
Art. 22	Militärdienst, Zivildienst	7
Art. 23	Ferien	7
Art. 24	Abwesenheit	8
Art. 25	Urlaub ohne Besoldungsabzug	8
Art. 26	Weiterbildung	8
Art. 27	Rechtsschutz	8
Art. 28	Mitspracherecht	8

IV	VORSORGE BEI KRANKHEIT, UNFALL, INVALIDITÄT, ALTER UND TOD	9
Art. 29	Besoldung bei Krankheit und Unfall	9
Art. 30	Besoldung bei Mutterschaft	9
Art. 31	Pensionskasse	9
Art. 32	Unfallversicherung	10
Art. 33	Besoldungsnachgenuss	10
V	VERANTWORTLICHKEIT UND DISZIPLINARRECHT	10
Art. 34	Verantwortlichkeit Vermögensrechtlich	10
Art. 35	Verantwortlichkeit disziplinarisch	10
Art. 36	Disziplinarmaßnahmen	10
Art. 37	Zuständigkeit und Verfahren	11
Art. 38	Entscheid	11
Art. 39	Wiederaufnahme des Verfahrens	11
Art. 40	Verjährung	11
VI	BESOLDUNGEN UND ENTSCHÄDIGUNGEN	11
Art. 41	Besoldungen Arbeitnehmer	11/12
Art. 42	Entschädigungen der Behörden und Funktionäre	13
Art. 43	Stundenlohn	13
Art. 44	Kinder- und Ausbildungszulagen	14
Art. 45	Teuerungsausgleich	14
VII	ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN	14
Art. 46	Übergangsbestimmungen	14
Art. 47	Inkraftsetzung	14

I. Allgemeines

Art. 1 Geltungsbereich

¹Dieses Reglement findet Anwendung auf alle Personen, die im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zur Einwohnergemeinde Ramsen stehen.

²Soweit nicht besondere Bestimmungen gelten, findet das Reglement auch Anwendung auf die Mitglieder der Behörden, sowie auf Personen, die nebenberuflich Funktionen für die Gemeinde ausüben.

³Die im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zur Gemeinde stehenden Personen werden im Folgenden „Arbeitnehmer“ genannt. Diese Bezeichnung gilt für beide Geschlechter.

⁴Subsidiär gelangt das kantonale Personalrecht zur Anwendung.

Art. 2 Ausnahmen

¹Diesem Reglement nicht unterstellt sind:

- a) Jugendliche bis zum vollendeten 18. Altersjahr, Volontäre, Lehrlinge und alle übrigen bei der Gemeinde in Ausbildung stehenden Personen.
- b) Aushilfskräfte, die nur vorübergehend beschäftigt werden, nebenberufliches Personal ohne öffentliche Funktionen, sowie andere Personen, die aus besonderen Gründen nach Massgabe des Schweizerischen Obligationenrechts angestellt werden.

²Für diese Personen gelten die Bestimmungen dieses Reglements, soweit in den vertraglichen Abmachungen darauf Bezug genommen wird.

Art. 3 Angestellte

¹Angestellter im Sinne dieses Reglements ist, wer auf unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit verpflichtet wird. Das Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer durch Kündigung aufgelöst werden.

²Die erstmalige Anstellung eines Arbeitnehmers erfolgt in der Regel auf unbestimmte Dauer.

Art. 4 Anstellungsbefugnisse

¹Die Anstellung der Arbeitnehmer erfolgt durch den Gemeinderat, soweit die Anstellungsbefugnisse nicht anderweitig geregelt sind.

Art. 5 Ausschreibung

¹Vorbehältlich der Bestimmungen über die Volkswahl, hat der Anstellung eine Ausschreibung voranzugehen, gegebenenfalls unter Hinweis darauf, dass die Stelle voraussichtlich durch Beförderung besetzt wird. Ausnahmsweise kann die Anstellung auf dem Berufungsweg erfolgen.

Art. 6 Anstellungsunterlagen

¹Nach der Anstellung sind dem Arbeitnehmer abzugeben:

- a) Anstellungsbeschluss
- b) Arbeitsvertrag
- c) Personal- und Besoldungsreglement
- d) Verordnung über die kantonale Pensionskasse
- e) Orientierung über den Versicherungsschutz
- f) Stellenbeschreibung

Art. 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen: 6 Monate für Arbeitnehmer der Besoldungsklassen 7 und 8; für übrigen Arbeitnehmer 3 Monate.
- b) Die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser Zeit können sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jederzeit auf 7 Tage kündigen.
- c) Übertritt in den Ruhestand nach Erreichen des AHV-Alters oder gemäss den Bestimmungen der Verordnung der kantonalen Pensionskasse.
- d) Nach Vollendung des 63. Altersjahres kann der Arbeitnehmer bei vorzeitiger Pensionierung eine Übergangsrente analog dem kantonalen Übergangsrentendekret vom 18. September 1995 verlangen. Die Übergangsrente wird durch die Gemeinde finanziert. Der Gemeinderat kann in einem Reglement die Höhe der Übergangsrente abweichend vom Übergangsrentendekret festsetzen.
- e) Disziplinarische Massnahmen gemäss Art. 36, Abs. 1 lit. d
- f) Tod des Arbeitnehmers

Art. 8 Amtsübergabe

¹Der ausscheidende Arbeitnehmer ist zur korrekten Amtsübergabe verpflichtet. Sie richtet sich nach den Vorschriften des Gesetzes über das Gemeindewesen des Kantons Schaffhausen.

Art. 9 Arbeitszeugnis

¹Der Arbeitnehmer kann vom Gemeinderat jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, sowie seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Auf Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer seines Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

II. Pflichten

Art. 10 Dienstleistung

¹Der Arbeitnehmer hat die von ihm übernommene Arbeit in eigener Person zu leisten, sofern nichts anderes verabredet ist oder sich aus den Umständen ergibt. Er hat seine Aufgabe treu und gewissenhaft zu erfüllen.

²Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, einander in ihren dienstlichen Obliegenheiten zu unterstützen und zu vertreten.

³Wenn es die Umstände erfordern, können dem Arbeitnehmer auch Arbeiten ausserhalb seines Aufgabenkreises zugewiesen werden.

Art. 11 Arbeitszeit

¹Die Arbeitszeit wird vom Gemeinderat festgelegt.

²Zur Erledigung von dringenden oder ausserordentlichen Arbeiten können Arbeitnehmer vorübergehend über die ordentliche Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden. Die Kompensation erfolgt grundsätzlich mit Freizeit von gleicher Dauer. Ausnahmsweise kann die Überstundenarbeit mit einem Zuschlag bis zu 25 Prozent entschädigt werden.

³Frei sind die gesetzlichen Ruhetage und der Berchtoldstag. Für den Vorabend der gesetzlichen Ruhetage wird der Arbeitsschluss um eine Stunde vorverlegt.

Art. 12 Dienstverhinderung

¹Krankheit, Unfall oder sonstige Dienstverhinderung ist dem Vorgesetzten sofort mitzuteilen. Voraussichtbare Dienstverhinderungen sind dem Vorgesetzten rechtzeitig schriftlich bekannt zu geben.

²Wenn die Krankheit oder der Unfall ein Ausbleiben von mehr als 3 Arbeitstagen bedingt, ist ein Arztzeugnis beizubringen, aus dem die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit hervorgeht.

Art. 13 Schweigepflicht

¹Der Arbeitnehmer ist zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die nach ihrer Natur oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Auflösung des Amtsverhältnisses bestehen.

²Von diesem Gebot sind der amtliche Verkehr innerhalb der Verwaltung und die Auskunftserteilung an Aufsichtsorgane im Einverständnis mit der vorgesetzten Instanz ausgenommen.

Art. 14 Ausstand

¹Der Ausstand des Arbeitnehmers richtet sich nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen. Hat ein Arbeitnehmer den Ausstand zu nehmen, so überweist er die Sache dem Vorgesetzten bzw. seinem Stellvertreter zur weiteren Amtshandlung.

Art. 15 Verbot der Entgegennahme von Geschenken

¹Dem Arbeitnehmer ist untersagt, im Zusammenhang mit seiner Dienstleistung Geschenke, Provisionen oder andere Vergünstigungen für sich oder andere anzunehmen, zu fordern oder sich versprechen zu lassen.

Art. 16 Nebenbeschäftigung

¹Vollamtliche Arbeitnehmer dürfen keinen anderen Beruf ausüben und kein Gewerbe betreiben. Ausnahmen können vom Gemeinderat bewilligt werden, wenn die Nebenbeschäftigung mit der amtlichen Stellung vereinbar ist und sich daraus für diese keine Nachteile ergeben. Die ausfallende Arbeitszeit infolge Nebenbeschäftigung ist nachzuholen.

²Für die Übernahme eines öffentlichen Amtes, das eine häufige Abwesenheit vom Amte bedingt, ist die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen. Dieser kann die Besoldung entsprechend der nebenamtlichen Beanspruchung kürzen.

III. Rechte

Art. 17 Besoldung

¹Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Besoldung, die sich zusammensetzt aus Grundgehalt und allfälligen Zulagen. Zulagen und Entschädigungen für unregelmässige oder zusätzliche Dienstleistungen werden vom Gemeinderat festgelegt.

Art. 18 Anfangsbesoldung

¹Die Anfangsbesoldung entspricht in der Regel dem Minimum der für die Stelle massgebenden Besoldungsklasse. Ausbildung, Pflichtenkreis, Verantwortung und Erfahrung sind dabei angemessen zu berücksichtigen.

Art. 19 Besoldungserhöhung

¹Die Arbeitnehmer erhalten bei guter Leistung jährlich eine gleichmässige Besoldungserhöhung in der Weise, dass nach vierundzwanzig Dienstjahren das Maximum ihrer Besoldungsklasse erreicht ist. Für Abweichungen von dieser Regel ist der Gemeinderat zuständig.

²Bei angespannter Finanzlage kann die Gemeindeversammlung auf Antrag des Gemeinderates den Stufenanstieg für ein Jahr ganz oder teilweise sistieren.

³Über die Einteilung und die Beförderung in eine andere Besoldungsklasse entscheidet der Gemeinderat.

⁴Erfolgt der Eintritt oder die Beförderung des Arbeitnehmers in der zweiten Jahreshälfte, so tritt eine allfällige erste ordentliche Besoldungserhöhung auf Beginn des übernächsten Kalenderjahres ein.

Art. 20 Dienstaltergeschenke

¹Vollbeschäftigte Arbeitnehmer und solche mit regelmässiger Teilzeitarbeit erhalten folgende Dienstaltergeschenke:

Nach 10 Dienstjahren 50 Prozent eines Brutto-Monatslohnes

Nach 15 Dienstjahren 75 Prozent eines Brutto-Monatslohnes

Nach 20 Dienstjahren 100 Prozent eines Brutto-Monatslohnes

Nach je weiteren 5 Dienstjahren 100 Prozent eines Brutto-Monatslohnes.

²Als Bemessungsgrundlage gilt das durchschnittliche Arbeitspensum der letzten fünf Jahre. Für Arbeitnehmer im Stundenlohn gilt diese Regelung sinngemäss.

³Steht ein Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Fälligkeit im gekündigten Verhältnis, so entfällt der Anspruch.

Art. 21 Spesenersatz

¹Der Gemeinderat regelt die Spesenentschädigung bei auswärtiger dienstlicher Tätigkeit, sowie den Ersatz anderer Barauslagen der Arbeitnehmer, soweit dieses Reglement keine Ansätze enthält.

Art. 22 Militärdienst, Zivilschutz

¹Bei obligatorischem Militär- und Zivilschutzdienst, mit Ausnahmen des Instruktionssdienstes, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die ganze Besoldung.

²Während der Rekrutenschule und während der Beförderungsdienste bis zum Korporal werden für Ledige 50 Prozent und für Verheiratete sowie für Ledige mit wesentlicher Unterstützungspflicht 80 Prozent des Gehaltes ausbezahlt. Diese Teilbesoldungen sind abhängig von der in der Gemeinde geleisteten Dienstzeit. Das Nähere sowie die Bedingungen für weitere Beförderungsdienste ordnet der Gemeinderat.

³Die Erwerbsausfallentschädigung fällt bis zur Höhe der Lohnzahlung der Gemeindekasse zu.

Art. 23 Ferien

¹Der jährliche Ferienanspruch des vollamtlichen Arbeitnehmers beträgt:

Vom 20. bis 49. Altersjahr: 22 Tage

Vom 50. bis 59. Altersjahr: 27 Tage

Vom 60. bis 65. Altersjahr: 32 Tage

²Die Ferien sollen der Erholung dienen und sind in der Regel zusammenhängend und im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu beziehen. Im Kalenderjahr nicht bezogene Ferien müssen spätestens im ersten Viertel des folgenden Jahres nachgeholt werden. Nach diesem Datum nicht bezogene Ferien verfallen entschädigungslos. Ausnahmen regelt der Gemeinderat. Diese Bestimmung tritt ein Jahr nach Inkraftsetzung des Reglements ein.

³Der Vorgesetzte legt den Zeitpunkt der Ferien im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer fest, wobei auf die Interessen des Amtes Rücksicht zu nehmen ist.

Art. 24 Abwesenheit

¹Bei Eintritt oder Austritt im Laufe des Kalenderjahres werden die Ferien anteilmässig berechnet.

²Ordnungsgemäss durch ärztliches Zeugnis gemeldete Krankheit oder Unfall unterbricht die Ferien. Gesetzliche Feiertage gemäss Ruhetagsgesetz werden nicht an den Ferien angerechnet, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.

³Übersteigt die Abwesenheit infolge von Militärdienst, Urlaub, Krankheit oder Unfall im Kalenderjahr 2 Monate, so reduziert sich der Ferienanspruch für jeden weiteren ganzen Monat Abwesenheit um je einen Zwölftel bis auf die minimale Dauer von einer Woche.

Art. 25 Urlaub ohne Besoldungsabzug

¹Ohne Besoldungsabzug und Verkürzung des Ferienanspruchs wird dem Arbeitnehmer Urlaub wie folgt gewährt:

3 Tage beim Tod des Lebensgefährten, von Kindern und Eltern, bei der eigenen Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft, bei Geburt eines eigenen Kindes für den Vater

2 Tage beim Tod von Grosseltern, Geschwistern und Schwiegereltern

1 Tag bei der Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft von Kindern, bei Wohnungswechsel einmal pro Jahr und bei anderen ausserordentlichen Anlässen, in Ausübung eines öffentlichen Amtes sowie bei Teilnahme als gewählter Delegierter an gesamtschweizerischen Tagungen von Berufsverbänden und Gewerkschaften.

²Fallen solche Ereignisse in die Ferien, auf Ruhetage oder in die Zeit von Krankheit und Unfall, so werden dafür keine besonderen Freitage gewährt.

Art. 26 Weiterbildung

¹Der Gemeinderat fördert und unterstützt die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer, insbesondere durch Abordnung an Veranstaltungen, Kurse und Tagungen, die der Weiterbildung und der Vertiefung der Kenntnisse dienen.

²Die Übernahme der Kosten regelt der Gemeinderat.

Art. 27 Rechtsschutz

¹Die Gemeinde übernimmt die Kosten für Rechtsstreitigkeiten, die dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit erwachsen. Der Rechtsstreit ist dem Gemeinderat unverzüglich nach dem Entstehen anzuzeigen. Der Gemeinderat hat ein Mitspracherecht bei der Wahl des Anwaltes.

²Ergibt sich aus dem Rechtsstreit, dass der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grobfahrlässig gehandelt hat, so hat er für die Kosten ganz oder teilweise aufzukommen.

Art. 28 Mitspracherecht

¹Das Mitspracherecht der Arbeitnehmer in Personalangelegenheiten ist gewährleistet.

IV. *Vorsorge bei Krankheit, Unfall, Invalidität, Alter und Tod*

Art. 29 *Besoldung bei Krankheit und Unfall*

¹Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird dem Arbeitnehmer die volle Besoldung bis auf die Dauer von maximal 12 Monaten ausgerichtet. Nach dieser Frist wird bei Krankheit für eine Leistungsdauer von max. 360 Tagen 80 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes ausgerichtet. Bei Berufsunfällen, Berufskrankheiten und Nichtberufsunfällen ist das Taggeld nach dieser Frist gemäss der obligatorischen Unfallversicherung (UVG) versichert.

²Leistungen der kantonalen Pensionskasse und der Eidgenössischen Invalidenversicherung werden bis zur Höhe des Besoldungsanspruchs angerechnet; ebenso Leistungen der SUVA, der Militärversicherung und anderer Versicherungsträger, soweit sie nicht mit der Rente der Kantonalen Pensionskasse verrechnet werden. Von der Verrechnung ausgenommen sind Leistungen, die der Arbeitnehmer mehrheitlich selbst finanziert.

³Tritt nach Wiederaufnahme der Arbeit ein Rückfall ein, so besitzt der Arbeitnehmer nur dann erneut den uneingeschränkten Anspruch auf die Leistungen der Gemeinde gemäss Abs. 1, wenn er seit der Wiederaufnahme der Arbeit mindestens sechs Monate voll gearbeitet hat, wobei die Zeit allfälliger Teilarbeitsfähigkeit prozentual angerechnet wird. Erkrankt der Arbeitnehmer während dieser Frist an einer anderen Krankheit, die mit der vorherigen Arbeitsaussetzung in keinem Zusammenhang steht, oder erleidet er einen Unfall, so hat er auf die Besoldungszahlung gemäss Abs. 1 Anspruch.

⁴Angestellte beziehen bei Krankheit oder Unfall die ganze Besoldung für eine Zeit, welche der Hälfte der bereits geleisteten Dienstzeit entspricht, mindestens jedoch für einen Monat, höchstens für 12 Monate.

⁵Ist ein Dritter für die Krankheit oder den Unfall dem Arbeitnehmer gegenüber schadenersatzpflichtig, so hat der Geschädigte seinen Anspruch der Gemeinde abzutreten und bei der Geltendmachung der Forderung mitzuwirken.

Art. 30 *Besoldung bei Mutterschaft*

¹Mitarbeiterinnen haben bei Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf vier Monate Lohnzahlung, sofern das Arbeitsverhältnis über neun Monate gedauert hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als neun Monate gedauert, so besteht Anspruch auf zwei Monate Lohnzahlung.

²Die Lohnzahlungspflicht beginnt ab Datum der Arbeitsunfähigkeit, spätestens jedoch im Zeitpunkt der Niederkunft.

³Der Anspruch auf vier bzw. zwei Monate Lohnzahlung besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge von Schwangerschaft, sofern die Geburt in den ersten drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt.

Art. 31 *Pensionskasse*

¹Die Arbeitnehmer sind nach den Bestimmungen der Verordnung über die Kantonale Pensionskasse gegen die wirtschaftlichen Folgen von Invalidität, Alter und Tod versichert, sofern sie der Versicherungspflicht gemäss Verordnung unterliegen. Die Berechnung der versicherten Besoldung richtet sich nach den Bestimmungen für das kantonale Personal.

Art. 32 Unfallversicherung

¹Der Gemeinderat kann den Versicherungsschutz der Arbeitnehmer gegen Unfall durch den Abschluss von Kollektivversicherungen über die obligatorische Unfallversicherung hinaus erweitern.

²An die Kosten aus dem Versicherungsschutz hat der Arbeitnehmer den vom Bundesgesetz über die Unfallversicherung festgelegten Promillesatz vom AHV-pflichtigen Lohn zu entrichten.

Art. 33 Besoldungsnachgenuss

¹Beim Hinschied eines Arbeitnehmers haben die Familienangehörigen, deren Versorger der Verstorbene war, Anspruch auf die ganze Besoldung für den laufenden Monat. Vom nächstfolgenden Monat an treten für die Hinterbliebenen die Leistungen der Kantonalen Pensionskasse in Kraft, wobei die Gemeinde noch während sechs Monaten die Differenz zwischen den verordnungsmässigen Leistungen und der zuletzt bezogenen Besoldung übernimmt.

²Wenn an Stelle einer Rente der Pensionskasse Leistungen der SUVA oder der Militärversicherung treten, werden diese an die Besoldungsnachzahlung angerechnet, ebenso Leistungen von anderer Seite, ausgenommen solche für die der Verstorbene die entsprechenden Prämien erbracht hat.

V. *Verantwortlichkeit und Disziplinarrecht*

Art. 34 Verantwortlichkeit Vermögensrechtlich

¹Für die vermögensrechtliche Verantwortung der Arbeitnehmer gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Haftung des Staates und der Gemeinden sowie ihrer Behördemitglieder und Arbeitnehmer (Haftungsgesetz) vom 23. September 1985.

²Zur Deckung von Schäden aus der Amtsführung von Arbeitnehmern schliesst der Gemeinderat auf Kosten der Gemeinden eine Kollektivversicherung ab.

Art. 35 Verantwortlichkeit disziplinarisch

¹Schuldhaftes Pflichtverletzungen oder der öffentlichen Stellung unwürdiges Verhalten der Arbeitnehmer sind disziplinarisch zu ahnden. Die Haftung für Schaden und die strafrechtliche Verantwortlichkeit werden vom Disziplinarverfahren nicht betroffen.

Art. 36 Disziplinar massnahmen

¹Es können folgende Disziplinar massnahmen angeordnet werden:

- a) schriftlicher Verweis;
- b) Versetzung in die nächst tiefere Besoldungsklasse für die Dauer von längstens zwei Jahren;
- c) Entlassung mit Kündigungsfrist;
- d) bei wiederholter schwerer Pflichtverletzung oder besonders schwerem Verschulden: sofortige Entlassung ohne Entschädigung

Art. 37 Zuständigkeit und Verfahren

¹Für die Verhängung von Disziplarmassnahmen ist der Gemeinderat zuständig. Disziplarmassnahmen dürfen nur nach durchgeführter Untersuchung verhängt werden. Dem betreffenden Arbeitnehmer ist Gelegenheit zu geben schriftlich oder protokollarisch zu den Anschuldigungen Stellung zu nehmen. Der Arbeitnehmer kann sich verbeiständen lassen und hat spätestens nach Abschluss des Untersuchungsverfahrens das Recht auf Akteneinsicht. Das Disziplinarverfahren ist unentgeltlich und beförderlich durchzuführen. Es richtet sich im Übrigen sinngemäss nach den Vorschriften des Gesetzes über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen.

Art. 38 Entscheid

¹Der Disziplarentscheid ist dem betreffenden Arbeitnehmer unter Angabe von Tatbestand und Erwägungen schriftlich bekannt zu geben. Ergibt sich, dass dem Arbeitnehmer kein Verschulden zur Last gelegt werden kann, so hat er Anspruch auf eine angemessene Umtriebsentschädigung.

Art. 39 Wiederaufnahme des Verfahrens

¹Der Arbeitnehmer kann die Wiederaufnahme des Disziplinarverfahrens verlangen, wenn er nachträglich erhebliche Beweismittel beibringt, die ihm vorher nicht zur Verfügung standen.

²Das Verfahren ist von Amtes wegen wieder aufzunehmen, wenn der zuständigen Behörde nachträglich Tatsachen zur Kenntnis gelangen, welche die ganze oder teilweise Aufhebung der Disziplarmassnahme rechtfertigen.

Art. 40 Verjährung

¹Sind seit der Disziplinwidrigkeit mehr als zwei Jahre verflossen, so gilt der Fall als verjährt, sofern nicht bereits ein Untersuchungsverfahren hängig ist.

²Mit dem Austritt des Arbeitnehmers aus dem Gemeindedienst im Verlaufe des Disziplinarverfahrens wird das Verfahren gegenstandslos. Der Arbeitnehmer kann indessen innert 20 Tagen nach seinem Austritt die Weiterführung des Verfahrens und einen Entscheid über die Schuldfrage verlangen.

VI. *Besoldungen und Entschädigungen*

Art. 41 Besoldungen Arbeitnehmer

¹Die Arbeitnehmer werden in folgende Besoldungsklassen eingereiht:

Klasse 1 Fr. 43'673 bis Fr. 62'021
Büroangestellte / Büroangestellter
Hausdienstpersonal
Pflegehelferin / Pflegehelfer

Klasse 2 Fr. 47'272 bis Fr. 69'088
Büroangestellte / Büroangestellter
Hausdienstpersonal
Pflegeassistentin / Pflegeassistent

- Klasse 3** **Fr. 47'330 bis Fr. 72'484**
 Assistentin / Assistent Betreuung
 Bauamtsmitarbeiter
 Brunnenmeister
 Hausdienstleitung
 Pflegeassistentin / Pflegeassistent mit 2-jähriger Ausbildung
 Waldarbeiter
- Klasse 4** **Fr. 53'168 bis Fr. 80'311**
 Abwartin / Abwart
 Bauamtsmitarbeiter
 Brunnenmeister
 Fachangestellte/r Gesundheit oder gleichwertige Ausbildung
 Forstwart
 Hausdienstleitung
 Kauffrau / Kaufmann
 Köchin / Koch
 Fachangestellte / Fachangestellter Betreuung
 Leitung Betreuung
- Klasse 5** **Fr. 57'641 bis Fr. 88'953**
 Abwartin / Abwart
 Bauamtsmitarbeiter
 Brunnenmeister
 Dipl. Pflegefachfrau / Pflegefachmann
 Forstwart
 Küchenchefin / Küchenchef
 Verwaltungsangestellte/Verwaltungsangestellter
 Leitung Betreuung
- Klasse 6** **Fr. 63'639 bis Fr. 97'899**
 Pflegedienstleiter / Pflegedienstleiterin
 Stellvertretung Pflegedienstleiter / Pflegedienstleiterin
 Verwaltungsangestellte / Verwaltungsangestellter
 Vorarbeiter
- Klasse 7** **Fr. 75'330 bis Fr. 111'724**
 Gemeindeschreiber / Gemeindeschreiberin
 Heimleiter / Heimleiterin
 Pflegedienstleiter / Pflegedienstleiterin
 Zentralverwalter / Zentralverwalterin
 Schulleiter / Schulleiterin¹
- Klasse 8** **Fr. 97'525 bis Fr. 139'713**
 Gemeindeschreiber / Gemeindeschreiberin
 Heimleiter / Heimleiterin
 Zentralverwalter / Zentralverwalterin
 Schulleiter / Schulleiterin¹

²Die Jahresbesoldung wird in 13 Raten ausbezahlt, zwei davon im Monat November.

Art. 42 Entschädigungen der Behörden und Funktionäre

¹Die Jahresentschädigung der Behörden und Funktionäre wird wie folgt geregelt:

1. Gemeinderat	Fr.
Gemeindepräsident, Grundbesoldung inkl. Staatsanteil	44'000.—
Gemeinderäte	10'000.—
Bestehend aus vier Referenten, Grundbesoldung je	
Für den Ausgleich unterschiedlicher Arbeitsbelastung in den Hauptreferaten sowie für die Arbeiten in den Nebenreferaten steht dem Gemeinderat eine Pauschale zur Verfügung. Er bestimmt die Aufteilung jährlich selbständig. Es werden keine zusätzlichen, separaten Vergütungen ausgerichtet (individuelle Abrechnung)	40'000.—
2. Schulbehörde	
Präsident	10'000.—
Mitglieder	3'500.—
Aktuar	2'000.—
Informatikbetreuung wird mit Entlastungsstunden entschädigt	
Lehrmittelverwalter PS	500.—
Kommissionspräsident Sonderklassen / ISF	500.—
Schulvorsteher wird mit Entlastungsstunden entschädigt	
Es werden keine zusätzlichen, separaten Vergütungen ausgerichtet (individuelle Abrechnungen / Sitzungsgelder / etc.). Für Kommissionssitzungen von Nichtmitgliedern der Schulbehörde gelten die Ansätze gem. Ziffer 4	
3. Verschiedene Funktionen	
Abwart-Zusatzverpflichtungen	4'300.—
Entschädigung Reinigung Leichenhau im Std.-Lohn gemäss Mitarbeiter Besoldungsklasse ₂	
Mitglieder der GPK	1'150.—
Stimmzähler Fixum, inkl. GV	120.—
Urnendienst/Auszählung pro Std.	32.—
4. Sitzungsgelder Kommissionen/Tagungen	
Vorsitz Kommissionen	120.—
Mitglieder Kommissionen	75.—
Tagungen: ganzer Tag	380.—
Taggeld ½	190.—
5. Entschädigung ohne Teuerung	
Entschädigung Gemeinderäte: pauschal Spesen, Auto/Tel. usw.	500.—

Art. 43 Stundenlohn

¹Nicht ständige Arbeitnehmer, die als Hilfskräfte oder als Aushilfen angestellt sind, beziehen einen Stundenlohn, der vom Gemeinderat festgesetzt wird.

Art. 44 Kinder- und Ausbildungszulagen

¹Der Anspruch auf Kinder-, Ausbildungs- und Geburtszulagen richtet sich nach den Bestimmungen des Gesetzes über Familien- und Sozialzulagen vom 21. Juni 1999.

Art. 45 Teuerungsausgleich

¹Die Besoldungen und Entschädigungen gemäss Art. 41 und Art. 43 basieren auf dem Landesindex der Konsumentenpreise per 1. Januar 2012 vom 103.0 Punkten (Basis Dezember 2005 = 100 Punkte). Sie werden jährlich auf 1. Januar der Teuerung angepasst. Massgebend ist der September-Index des Vorjahres.

VII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 46 Übergangsbestimmungen

¹Bei der Einteilung und Einstufung der vollamtlichen Arbeitnehmer in die verschiedenen Besoldungsklassen durch den Gemeinderat ist der Besitzstand in dem Sinne zu wahren, dass die bisher bezogene Bruttobesoldung keine Kürzung erfährt.

Art. 47 Inkraftsetzung

¹Dieses Reglement tritt auf den 01. Januar 2021 in Kraft. Auf diesen Zeitpunkt werden alle dem Reglement widersprechenden Bestimmungen, insbesondere das Personal- und Besoldungsreglement der Einwohnergemeinde Ramsen vom 01. Januar 2020 mit allen seither beschlossenen Änderungen aufgehoben.

NAMENS DER GEMEINDE RAMSEN

Josef Würms
Gemeindepräsident

Monika Vogelsanger
Gemeindeschreiberin

¹Von der Gemeindeversammlung am 12. März 2020 beschlossen, tritt rückwirkend auf den 01. Januar 2020 in Kraft.

²Von der Gemeindeversammlung am 09. Juni 2021 beschlossen, tritt rückwirkend auf den 01. Januar 2021 in Kraft.