

Personalreglement

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen	4
A. Geltungsbereich	4
§ 1 Personenbezeichnungen	4
§ 2 Allgemeines	4
§ 3 Behörden im Nebenamt	4
§ 4 Geltung des Kantonalen Rechts	4
§ 5 Besondere Arbeitsverhältnisse	4
B. Begriffe	4
§ 6 Angestellte	4
§ 7 Anstellungsinstanz	4
C. Personalpolitik	4
§ 8 Grundsätze der Personalpolitik	4
II. Arbeitsverhältnis	5
D. Grundsätzliches	5
§ 9 Rechtsnatur	5
E. Begründung	5
§ 10 Schaffung neuer Stellen	5
§ 11 Stellenausschreibung	5
§ 12 Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	5
F. Dauer	5
§ 13 Im Allgemeinen	5
§ 14 Probezeit	5
G. Änderung des Arbeitsverhältnisses	5
§ 15 Auftrag	5
§ 16 Zusätzliche Aufgaben	5
§ 17 Versetzung	6
§ 18 Zuweisung anderer Arbeit während der Kündigungsfrist	6
§ 19 Vorsorgliche Massnahmen	6
H. Beendigung	6
§ 20 Beendigungsgründe	6
§ 21 Kündigung ¹	6
§ 22 Kündigungsschutz	6
§ 23 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	7
§ 24 Kündigung zur Unzeit	7
§ 25 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	7
§ 26 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	7
§ 27 Entlassung infolge Pensionierung	7
§ 28 Entlassung infolge Invalidität	7
§ 29 Vorzeitige Pensionierung	7
§ 30 Leistung bei Beendigung infolge Invalidität, Pensionierung und Tod	7
III. Rechte und Pflichten der Angestellten	8
I. Rechte	8
§ 31 Schutz der Persönlichkeit	8
§ 32 Lohn	8
§ 33 Auszahlung des Jahreslohnes	8
§ 34 Generelle Lohnanpassungen	8

¹ Angenommen: Gemeindeversammlung vom November 2022

§ 35	Individuelle Lohnanpassungen	8
§ 36	Einmalzulagen und Anreize ²	8
§ 37	Lohnberechnungen bei Teilzeitverhältnissen	8
§ 38	Kinderzulagen	8
§ 39	Treueprämien	8
§ 40	Ersatz von Auslagen	9
§ 41	Vereinsfreiheit	9
§ 42	Niederlassungsfreiheit	9
§ 43	Weiterbildung	9
§ 44	Mitarbeiterbeurteilung / Mitarbeitergespräch	9
§ 45	Zeugnis	9
§ 46	Mitsprache	9
J.	Pflichten	9
§ 47	Grundsatz	9
§ 48	Annahme von Geschenken	9
§ 49	Verschwiegenheit- und Ausstandspflicht	9
§ 50	Arbeitszeit	9
§ 51	Nebenbeschäftigung	10
§ 52	Öffentliche Ämter	10
§ 53	Vertrauensärztliche Untersuchung	10
K.	Ferien, Urlaub	10
§ 54	Arbeitsfreie Tage	10
§ 55	Ferien	10
§ 56	Bezug, Berechnung	10
§ 57	Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	10
§ 58	Freiwillige Dienstleistungen	10
§ 59	Urlaub	10
IV.	Personalakten und Datenschutz	11
§ 60	Datenschutz	11
V.	Personalvorsorge	11
§ 61	Kranken- und Unfallversicherung	11
§ 62	Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft	11
§ 63	Berufliche Vorsorge ³	11
VI.	Rechtsschutz	11
§ 64	Rechtsmittelbelehrung	12
§ 65	Anhörungsrecht	12
§ 66	Rechtsmittel	12
§ 67	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	12
VII.	Schlussbestimmungen	12
§ 68	Vollzug	12
§ 69	Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Vorschriften	12
§ 70	Übergangsbestimmungen	12

² Angenommen: Gemeindeversammlung vom November 2022

³ Angenommen: Gemeindeversammlung vom November 2022

Die Einwohner- und Ortsbürgergemeinde Kaiseraugst beschliesst gestützt auf § 20 Abs. 2 lit. I des Gesetzes über die Einwohnergemeinden vom 19. Dezember 1978 (Gemeindegesezt), sowie § 7 Abs. 2 lit. g des Gesetzes über die Ortsbürgergemeinden vom 19. Dezember 1978:

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

- § 1 Personenbezeichnungen
Die in diesem Reglement verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter.
- § 2 Allgemeines
Diesem Reglement untersteht das Personal der Einwohner- und Ortsbürgergemeinde Kaiseraugst (nachstehend Gemeinde genannt).
- § 3 Behörden im Nebenamt
Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären werden vom Gemeinderat festgelegt.
- § 4 Geltung des Kantonalen Rechts
Soweit dieses Reglement nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.
- § 5 Besondere Arbeitsverhältnisse
Besondere Arbeitsverhältnisse werden mit privatrechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:
a) Lehrverhältnisse
b) stundenweise Beschäftigungen
c) Aushilfsdienstverhältnisse
d) befristete Arbeitsverhältnisse
e) allfällige Angestellte im schulischen Bereich, welche nicht vom Kanton angestellt sind

B. Begriffe

- § 6 Angestellte
Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde Kaiseraugst stehen.
- § 7 Anstellungsinstanz
¹Die Anstellung des Personals erfolgt durch den Gemeinderat.
²Die Anstellungskompetenz kann vom Gemeinderat delegiert werden.

C. Personalpolitik

- § 8 Grundsätze der Personalpolitik
Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik.

II. Arbeitsverhältnis

D. Grundsätzliches

- § 9 Rechtsnatur
Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

E. Begründung

- § 10 Schaffung neuer Stellen
Über die Schaffung neuer Stellen entscheidet der Gemeinderat.
- § 11 Stellenausschreibung
Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Der Gemeinderat kann frei werdende Stellen auf dem Weg der Berufung oder durch Beförderung von qualifizierten Arbeitnehmern besetzen.
- § 12 Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
¹Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung und deren Annahme begründet.
²Es kann in begründeten Fällen mit privatrechtlichem Vertrag vereinbart werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Reglement abweichen.
³Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.

F. Dauer

- § 13 Im Allgemeinen
¹Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.
²Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.
- § 14 Probezeit
¹Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. Die Probezeit kann in Ausnahmefällen um weitere drei Monate verlängert werden.
²Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.
³Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

G. Änderung des Arbeitsverhältnisses

- § 15 Auftrag
¹Der individuelle Auftrag an die Angestellten ergibt sich aus den übergeordneten Gesetzgebungen, den kommunalen Reglementen, den Stellen- und Funktionsbeschreibungen sowie aus Verordnungen und Weisungen.
²Die Angestellten sind verpflichtet, sich bei Abwesenheit und in Ausstandsfällen gegenseitig zu vertreten. Bewirkt die Stellvertretung eine ausserordentliche Inanspruchnahme, so kann der Gemeinderat eine Entschädigung ausrichten oder eine Ersatzlösung treffen.
- § 16 Zusätzliche Aufgaben
Die Angestellten können befristet zur Übernahme zusätzlicher Aufgaben verpflichtet werden. Für die Stellvertretung in einer höher eingereichten Tätigkeit, sofern sie in ununterbrochener Folge mindestens vier Monate dauert und nicht in der Funktionsbeschreibung enthalten ist, haben die Mitarbeitenden Anspruch auf eine Zulage. Die Festlegung derselben hat vorgängig zu erfolgen. Für die Übertragung von zusätzlichen Aufgaben ist der Gemeinderat zuständig.

- § 17 Versetzung
Angestellte können unter Wahrung einer viermonatigen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt, oder es können ihnen andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen. Die Angestellten sind vorgängig anzuhören.
- § 18 Zuweisung anderer Arbeit während der Kündigungsfrist
Angestellten kann, wenn es der Dienst- oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.
- § 19 Vorsorgliche Massnahmen
¹ Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich von ihrer Tätigkeit eingestellt werden, wenn
a) genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,
c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.
² Die Anordnung ist unverzüglich dem Gemeinderat, sofern sie nicht von ihm selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Der Gemeinderat entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

H. Beendigung

- § 20 Beendigungsgründe
Das Arbeitsverhältnis endet durch:
a) Kündigung
b) Ablauf einer befristeten Anstellung
c) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen
d) Auflösung aus wichtigen Gründen
e) Pensionierung
f) Invalidität
g) Tod
- § 21 Kündigung
¹ Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt mindestens drei Monate.
² Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.
- § 22 Kündigungsschutz
¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz wie auch durch die Angestellten schriftlich mitgeteilt. Innerhalb der Kündigungsfristen kann der Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolgen hinzuweisen.
² Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.
³ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der Angestellte nicht wiederingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung.

- § 23 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten
¹ Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.
² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch Mitarbeitergespräche belegt werden.
- § 24 Kündigung zur Unzeit
¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
² Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.
- § 25 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.
² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.
- § 26 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen
Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Reglements beendet werden.
- § 27 Entlassung infolge Pensionierung
¹ Das Arbeitsverhältnis wird mit dem Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters gemäss den reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse aufgelöst.
² Mit einem schriftlichen und besonders begründeten Entscheid des Gemeinderates kann das Arbeitsverhältnis über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus verlängert werden.
- § 28 Entlassung infolge Invalidität
Der Gemeinderat regelt in der Vollziehungsverordnung das Verfahren bei einer Auflösung infolge Invalidität.
- § 29 Vorzeitige Pensionierung
Die Angestellten können nach Massgabe der reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten.
- § 30 Leistung bei Beendigung infolge Invalidität, Pensionierung und Tod
¹ Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen der Pensionskasse.
² Stirbt ein Angestellter, so ist das zuletzt bezogene Nettogehalt seinem überlebenden Ehepartner, Lebenspartner oder Konkubinatspartner vom Sterbetag an gerechnet für drei weitere Monate auszurichten.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

I. Rechte

- § 31 Schutz der Persönlichkeit
- ¹ Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.
- ² Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.
- § 32 Lohn
- ¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die Tätigkeit im Dienste der Gemeinde.
- ² Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Gemeindekasse.
- § 33 Auszahlung des Jahreslohnes
- Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich. Der 13. Teil des Jahresgehaltes wird mit dem Novemberlohn am 25. November als 13. Monatslohn ausbezahlt. Bei Ein- oder Austritt im Laufe des Jahres erfolgt die Auszahlung anteilmässig.
- § 34 Generelle Lohnanpassungen
- ¹ Der Gemeinderat legt die generellen Teuerungszulagen fest.
- ² Die Anpassung der Renten erfolgt über die Rentenverordnung.
- § 35 Individuelle Lohnanpassungen
- Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen (Lohnanpassungen) entscheidet der Gemeinderat aufgrund jährlicher Mitarbeitergespräche.
- § 36 Einmalzulagen und Anreize
- Der Gemeinderat kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen, sowie bestimmt er die Höhe der Auszahlung (Maximum CHF 5'000.00).
- § 37 Lohnberechnungen bei Teilzeitverhältnissen
- ¹ Für Teilzeitverhältnisse richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.
- ² Für stundenweise Beschäftigte legt der Gemeinderat die Stundenlöhne fest.
- § 38 Kinderzulagen
- Der Gemeinderat legt die Kinderzulagen fest. Im Minimum gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- § 39 Treueprämien
- ¹ Die Treueprämien der Angestellten betragen:
- nach Vollendung von 5 Dienstjahren die Hälfte des Monatsgehaltes
 - nach Vollendung von 10 Dienstjahren drei Viertel des Monatsgehaltes
 - nach Vollendung von 15 Dienstjahren das volle Monatsgehalt
 - nach Vollendung von je 5 weiteren Dienstjahren das volle Monatsgehalt.
- ² Lehrjahre werden nicht angerechnet. Auf Wunsch und in Absprache mit den Angestellten kann der Gemeinderat die Treueprämien in Urlaub umwandeln, soweit es die dienstlichen Verhältnisse gestatten, wobei ein Monatsgehalt 20 Tagen Urlaub entspricht.
- ³ Steht ein Angestellter im Zeitpunkt der Fälligkeit in gekündetem Verhältnis, so entfällt der Anspruch.
- ⁴ Bei ungenügenden Leistungen kann die Treueprämie vorenthalten oder gekürzt werden.
- ⁵ Bei Pensionierung und Invalidität erfolgt die Auszahlung anteilmässig.

- § 40 Ersatz von Auslagen
Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.
- § 41 Vereinsfreiheit
Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.
- § 42 Niederlassungsfreiheit
¹Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.
²Wenn es zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.
- § 43 Weiterbildung
Der Gemeinderat fördert die Weiterbildung und regelt die Einzelheiten in der Vollziehungsverordnung.
- § 44 Mitarbeiterbeurteilung / Mitarbeitergespräch
¹Die Angestellten haben Anspruch auf ein regelmässiges Gespräch betreffend Leistung und Verhalten.
²Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.
- § 45 Zeugnis
¹Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.
²Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.
- § 46 Mitsprache
Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.

J. Pflichten

- § 47 Grundsatz
Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.
- § 48 Annahme von Geschenken
Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem finanziellem Wert.
- § 49 Verschwiegenheit- und Ausstandspflicht
¹Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.
²Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- § 50 Arbeitszeit
¹Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.
²Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.
³Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

- § 51 Nebenbeschäftigung
¹Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.
²Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- § 52 Öffentliche Ämter
¹Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.
²Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- § 53 Vertrauensärztliche Untersuchung
Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

K. Ferien, Urlaub

- § 54 Arbeitsfreie Tage
¹Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage.
²Er legt den Arbeitsschluss für die Tage vor Feiertagen fest.
³Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Der Gemeinderat erlässt nähere Bestimmungen.
- § 55 Ferien
Der Ferienanspruch wird in der Vollziehungsverordnung geregelt.
- § 56 Bezug, Berechnung
¹Der Gemeinderat ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen.
²Er regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Bevölkerungsschutzdienst oder aus anderen Gründen.
- § 57 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall
¹Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Der Gemeinderat regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.
²Der Gemeinderat kann Vorschriften über die weiteren Pflichten der Angestellten bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall, über die Betreuung und Kontrolle, sowie über das Verfahren bei Krankmeldung erlassen.
- § 58 Freiwillige Dienstleistungen
In der Vollziehungsverordnung werden die freiwilligen Dienstleistungen bezeichnet.
- § 59 Urlaub
Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

IV. Personalakten und Datenschutz

§ 60 Datenschutz

Die Personalakten werden beim Personalverantwortlichen geführt. Personendaten dürfen nur so weit bearbeitet werden, als sie für das Arbeitsverhältnis relevante Daten enthalten. Der Personalverantwortliche gewährt den Angestellten auf Gesuch hin Auskunft und Einsicht in ihre persönlichen Akten und entscheidet über eine allfällige Berichtigung oder Beseitigung der darin enthaltenen Daten.

V. Personalvorsorge

§ 61 Kranken- und Unfallversicherung

Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Krankheit, Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

§ 62 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft¹

¹Wird ein Angestellter durch Krankheit oder Unfall vorübergehend arbeitsunfähig, so bezieht er während sechs 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 90 % des Gehaltes während 550 Tagen. Die für die Dauer der Gehaltsberechtigung geleisteten Taggelder fallen an die Gemeinde.

²Den Mitarbeiterinnen wird während Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub der bisherige Lohn während 16 Wochen bezahlt.

2 Wochen sind i.d.R. vor und 14 Wochen sind nach der Geburt zu beziehen. Erfolgt die Niederkunft in den ersten 6 Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, so wird der Lohn zur Hälfte ausbezahlt.

Den Vätern wird der gesetzliche Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen zum bisherigen Lohn bezahlt. Diese Wochen sind innerhalb der Rahmenfrist von 6 Monaten nach der Geburt zu beziehen. Sollten die Väter diesen Urlaub nicht beziehen, verfällt dieser.

Lohnausfall aus einer Mutter-/Vaterschaftsversicherung für die Zeit, während welcher der Lohn durch die Gemeinde bezahlt wurde, fallen an die Gemeinde.

§ 63 Berufliche Vorsorge

Die Mitarbeitenden, welche gemäss Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) obligatorisch versichert sind, haben derjenigen Pensionskasse beizutreten, welcher die Gemeinde Kaiseraugst angehört. Massgebend für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten sind das Vorsorgereglement der Pensionskasse mit dem entsprechenden Vorsorgeplan, welcher Leistungen beinhaltet, die über das BVG-Obligatorium hinausgehen und der überobligatorischen beruflichen Vorsorge zuzuordnen sind.

¹ Passus wurde hinsichtlich des Bezugs von Vaterschaftsurlaub an kantonale Vorgaben angepasst (Januar 2022)

VI. Rechtsschutz

- § 64 Rechtsmittelbelehrung
Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
- § 65 Anhörungsrecht
¹Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.
²Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.
- § 66 Rechtsmittel
Soweit dieses Reglement nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.
- § 67 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen
¹Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.
²Der Gemeinderat kann sich an den entstehenden Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten beteiligen, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreibung des Rechtsweges als notwendig erweist.

VII. Schlussbestimmungen

- § 68 Vollzug
Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieses Reglements.
- § 69 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Vorschriften²
¹Dieses Reglement tritt auf 1. Januar 2023 in Kraft. Auf diesen Zeitpunkt sind alle damit in Widerspruch stehenden Vorschriften aufgehoben
²Die Festlegung der Gehälter erfolgt erstmals auf den 1. Januar 2023 nach den Bestimmungen dieses Reglements.
- § 70 Übergangsbestimmungen
¹Für alle beim Inkrafttreten dieses Reglements bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt dessen Bestimmungen und Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dem neuen Reglement nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen des neuen Reglements vor.
²Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieses Reglements bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.
³Für die im Zeitpunkt der Inkraftsetzung des neuen Personalreglements gültigen Nettogehälter (ohne Zulagen) wird der Besitzstand garantiert.

Kaiseraugst, 1. Januar 2023

Gemeinderat Kaiseraugst

Gemeindepräsidentin

Françoise Moser

Gemeindeschreiber

Rolf Dunkel

² Angenommen: Gemeindeversammlung vom November 2022