



EINWOHNERGEMEINDE GELTERKINDEN

## PERSONALREGLEMENT

Die Einwohnergemeindeversammlung erlässt, gestützt auf § 47 des Gemeindegesetzes vom 28. Mai 1970, folgendes Reglement:

## 1. TEIL GELTUNGSBEREICH UND ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

### Art. 1 Geltungsbereich

- <sup>1</sup> Dieses Reglement ordnet die Arbeits- und Entlohnungsverhältnisse der voll-, teilzeit- und aushilfsweise tätigen Mitarbeitenden sowie die Rechte und Pflichten und die Vergütungen der Behörden, Kommissionen und nebenamtlich tätigen Personen der Einwohnergemeinde. Vorbehalt bleibt Abs. 2.
- <sup>2</sup> Für die Lehrkräfte der Primarstufe<sup>1</sup>, des Förderunterrichtes sowie der Musikschule gelten das kantonale Personalgesetz, das Bildungsgesetz sowie die diese Gesetze ergänzenden Erlasse.
- <sup>3</sup> Für Lehrverhältnisse in Berufen, die vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfasst sind, gilt der Lehrvertrag.

### Art. 2 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden der Gemeinde stehen im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.
- <sup>2</sup> Soweit dieses Reglement und seine Ausführungsbestimmungen keine Vorschriften enthalten, werden die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) angewendet.

## 2. TEIL MITARBEITENDE

### 2.1 ALLGEMEINE REGELUNGEN

#### Art. 3 Stellenplan

- <sup>1</sup> Der Gemeinderat legt der Gemeindeversammlung jährlich anlässlich der Beratung des Voranschlags den Stellenplan vor und unterbreitet die Gesamtstellenprozente zur Genehmigung.
- <sup>2</sup> Der Stellenplan gibt Auskunft über die Stellenprozente, die im laufenden Jahr besetzt sind sowie über die budgetierten Stellenprozente. Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit oder längeren Arbeitsplatzabsenz wie z.B. bei Mutterschaft, Rekrutenschule oder Durchdienung, kann der Gemeinderat ausserhalb des Stellenplans eine Stellvertretung einsetzen.
- <sup>3</sup> Im Rahmen der gesamthaft bewilligten Stellenprozente bestimmt der Gemeinderat über die Schaffung oder Aufhebung von Stellen.
- <sup>4</sup> Bezuglich der dem Personalrecht des Kantons unterstehenden Mitarbeitenden der Gemeinde hat der Stellenplan orientierenden Charakter.

<sup>1</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

**Art. 4 Anstellungskompetenz<sup>2</sup>**

- <sup>1</sup> Die Anstellung der Gemeindeverwalterin/des Gemeindeverwalters sowie der Abteilungsleitenden erfolgt durch den Gemeinderat als Anstellungsbehörde.
- <sup>2</sup> Die Anstellung aller übrigen Mitarbeitenden und der Lernenden erfolgt durch den Gemeinderat als Anstellungsbehörde. Er kann diese Befugnis an die Gemeindeverwalterin/den Gemeindeverwalter oder an eine Geschäftsleitung delegieren.<sup>3</sup>

**Art. 5 Stellenausschreibung**

- <sup>1</sup> Freie oder neu geschaffene unbefristete Stellen werden, auch bei voraussichtlicher interner Besetzung, mit einer angemessenen Anmeldefrist öffentlich und geschlechtsneutral ausgeschrieben. Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Stelle durch Beauftragung besetzt werden.

<sup>2</sup> Befristete Anstellungen bis 12 Monate müssen nicht ausgeschrieben werden.

## 2.2 DAS ARBEITSVERHÄLTNIS

**Art. 6 Aufgabenumschreibung**

Diese erfolgt im Arbeitsvertrag, in der Stellenbeschreibung oder im Pflichtenheft und in den organisatorischen Regelungen der Gemeinde.

**Art. 7 Probezeit**

<sup>1</sup> Die Probezeit beträgt in der Regel drei Monate.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann in speziellen Fällen durch schriftliche Mitteilung die Frist verkürzen oder um maximal neun Monate verlängern.

<sup>3</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseits jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 14 Tagen gekündigt werden. Erfolgt die Kündigung durch die Gemeinde, so ist diese zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

**Art. 8 Beendigungsarten**

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Ablauf einer befristeten Anstellung.
- b) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen.
- c) Kündigung.
- d) Fristlose Auflösung.
- e) Arbeitsunfähigkeit infolge vollständiger Invalidität (mit dem Einsetzen der ersten Rentenzahlung bzw. dem früheren ersten Anspruchsbeginn, sei es gegenüber Sozialversicherern oder der beruflichen Vorsorgeeinrichtung).
- f) Erreichen des ordentlichen Rentenalters gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung.<sup>4</sup>
- g) Vorzeitige Pensionierung.
- h) Tod.

<sup>2</sup> Fassung vom 19. Juni 2024, in Kraft seit 21. August 2024.

<sup>3</sup> Mit GRB Nr. 209 vom 27. Mai 2024 per 1. Januar 2025 an die Geschäftsleitung delegiert.

<sup>4</sup> Fassung vom 19. Juni 2019, in Kraft seit 7. Oktober 2019.

**Art. 9 Kündigung**

- <sup>1</sup> Die Kündigungsfristen betragen nach Ablauf der Probezeit:
  - a) Einen Monat im ersten Dienstjahr.
  - b) Drei Monate ab dem zweiten Dienstjahr.
- <sup>2</sup> In besonderen Fällen kann vertraglich eine beidseits längere Kündigungsfrist vereinbart werden.
- <sup>3</sup> Die Kompetenz für die Auflösung der Arbeitsverhältnisse durch die Gemeinde liegt beim Gemeinderat<sup>5</sup>.
- <sup>4</sup> Kündigungen seitens der Mitarbeitenden sind an den Gemeinderat zu richten.

**Art. 10 Kündigungsform**

- <sup>1</sup> Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.<sup>6</sup>
- <sup>2</sup> Die Zustellung erfolgt per eingeschriebener Post oder gegen schriftliche Erhaltensbestätigung.

**Art. 11 Ordentliche Kündigung**

- <sup>1</sup> Mitarbeitende können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen.
- <sup>2</sup> Die Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit bei Vorliegen eines Grundes mit einer Begründung und unter Angabe der Rechtsmittelbelehrung kündigen.
- <sup>3</sup> Ein Grund liegt insbesondere vor:
  - a) Wenn die/der Mitarbeitende voraussichtlich während längerer Zeit oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist.
  - b) Wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen Verhältnissen angepasst wird.
  - c) Wenn die/der Mitarbeitende aus Mangel an der erforderlichen Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz nicht in der Lage ist, die Aufgabe zu erfüllen.
  - d) Wenn die/der Mitarbeitende ungenügende Leistungen erbringt.
  - e) Wenn die/der Mitarbeitende die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen verletzt oder trotz Ermahnung wiederholt Weisungen missachtet.
  - f) Wenn die/der Mitarbeitende strafbare Handlungen begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der Stellung oder der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar sind.
- <sup>4</sup> In den Fällen von Abs. 3 bleiben die Bestimmungen des OR betreffend missbräuchlicher Kündigung und Kündigung zur Unzeit vorbehalten.

**Art. 12 Fristlose Auflösung**

- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseits jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden.

---

<sup>5</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>6</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

<sup>3</sup> Es gelten die Formvorschriften der Kündigung.

### **Art. 13 Folgen der ungerechtfertigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Gemeinde (Auflösung)**

<sup>1</sup> Mit einer Beschwerde kann die ungerechtfertigte, fristlose Auflösung bzw. ungerechtfertigte Kündigung nicht rückgängig gemacht werden. Die/der Mitarbeitende kann jedoch Anspruch auf eine Entschädigung gem. Abs. 3 geltend machen.

<sup>2</sup> Löst die Gemeinde das Arbeitsverhältnis mit jemandem fristlos ohne wichtigen Grund auf, hat diese/r Anspruch auf Ersatz dessen, was sie/er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre. Die/der Mitarbeitende muss sich daran anrechnen lassen, was sie/er infolge der Beendigung erspart hat und was sie/er durch andere Arbeit oder Einnahmen verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

<sup>3</sup> Im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens kann der Regierungsrat die Gemeinde verpflichten, der/dem Mitarbeitenden im Falle einer ungerechtfertigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitgeberischerseits eine Entschädigung zu bezahlen. Er legt die Höhe der Entschädigung nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände fest. Diese Entschädigung darf jedoch folgende Größen nicht überschreiten:

- a) Im Falle einer ungerechtfertigten Kündigung zusätzlich zum ordentlichen Lohnanspruch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nochmals den Lohn für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist.
- b) Im Falle der ungerechtfertigten fristlosen Auflösung den Lohn für sechs Monate.
- c) Im Falle der missbräuchlichen Kündigung die Entschädigung gemäss OR.

### **Art. 14 Vorzeitige Pensionierung<sup>7</sup>**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können sich gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung vorzeitig pensionieren lassen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann spezielle Beiträge der Gemeinde als Arbeitgeberin an Sozialversicherungseinrichtungen ausrichten.

8

## **2.3 PFLICHTEN IM EINZELNEN**

### **Art. 15 Anerkennung des Personalrechtes**

Mit Anstellung anerkennen die Mitarbeitenden die Bestimmungen dieses Reglements und seiner Ausführungsbestimmungen.

<sup>7</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>8</sup> Bisheriger Art. 15 „Versetzung in den Ruhestand“ mit Beschluss vom 14. Juni 2017 aufgehoben und die nachfolgenden Artikelnummern reduzieren sich um die Zahl 1, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

**Art. 16 Arbeitsleistung**

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben ihre Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft zu erfüllen, die Weisungen ihrer Vorgesetzten zu befolgen und die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin in guten Treuen zu wahren.
- <sup>2</sup> Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die rechtsstaatlichen Grundsätze des Verwaltungshandels einzuhalten.

**Art. 17 Nebenbeschäftigung**

Entgeltliche Nebenbeschäftigtungen für Mitarbeitende mit einem Voll- oder Teilzeitpensum von mehr als 50 % bedürfen der Bewilligung des Gemeinderates.

**Art. 18 Arbeitszeit<sup>9</sup>**

- <sup>1</sup> Schwankungen in der Arbeitsbelastung müssen im Rahmen der Jahresarbeitszeit ausgeglichen werden.
- <sup>2</sup> Folgende Zeitzuschläge werden bei vom Gemeinderat oder von der Leitung Gemeindeverwaltung angeordneten Arbeitsleistungen gewährt:
  - a) 50 % an Werktagen von 20.00 – 06.00 Uhr sowie an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen.
  - b) 25 % bei Samstagsarbeiten von 06.00 - 20.00 Uhr.
  - c) Funktionsspezifische Abweichungen werden im Vertrag, Pflichtenheft oder in der Stellenbeschreibung separat geregelt.
- <sup>3</sup> Bei Mehrarbeit von erheblichem Umfang wird vom Gemeinderat oder von der Leitung Gemeindeverwaltung Überzeit angeordnet, welche durch Freizeitgewährung oder in Ausnahmefällen durch Entschädigung ausgeglichen wird.
- <sup>4</sup> Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der positive Arbeitszeitsaldo je nach Anforderung der Arbeitgeberin ausbezahlt oder durch Freizeit kompensiert werden, ein negativer Arbeitszeitsaldo führt zu Lohnreduktion. Die Berechnung erfolgt auf der Basis der jahresdurchschnittlichen wöchentlichen Sollarbeitszeit.
- <sup>5</sup> Das Nähere regelt die Verordnung.

10

**Art. 19 Weitere und andere Aufgaben**

Im Bedarfsfall kann der Gemeinderat den Mitarbeitenden weitere und / oder andere Tätigkeiten zuweisen. Auf die Berufsbildung und Eignung ist Rücksicht zu nehmen. Für Stellvertretertätigkeiten kann eine spezielle Entschädigung ausgerichtet werden; Näheres regelt die Verordnung.<sup>11</sup>

**Art. 20 Schweigepflicht / Geschenke / Ausstand**

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über alle dienstlichen Angelegenheiten verpflichtet. Diese Pflicht bleibt auch nach Beendigung der Anstellungszeit bestehen.

<sup>9</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>10</sup> Bisheriger Art. 20 „Überzeitarbeit“ mit Beschluss vom 14. Juni 2017 aufgehoben und die nachfolgenden Artikelnummern reduzieren sich um die Zahl 1, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>11</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>2</sup> Den Mitarbeitenden ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis Geschenke, Vorteile oder Provisionen für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen lassen. Geschenke von geringem Wert sind ausgenommen.

<sup>3</sup> Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem Gemeindegesetz.

### **Art. 21 Sanktionen**

Für die Sanktionen gelten die Regelungen des Gemeindegesetzes.<sup>12</sup>

### **Art. 22 Wohnsitz**

Für gewisse Funktionen kann der Gemeinderat eine Wohnsitznahme in Gelterkinden verlangen.

<sup>13</sup>

### **Art. 23 Arbeitsverhinderung**

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, eine allfällige Arbeitsverhinderung (Krankheit, Unfall etc.) unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden. Die Gemeinde ist berechtigt, jederzeit ein Arztzeugnis und in begründeten Fällen eine vertrauensärztliche Untersuchung zu verlangen.

### **Art. 24 Öffentliche Ämter<sup>14</sup>**

<sup>1</sup> Zur Ausübung eines Mandates in Bund, Kanton oder Gemeinde sowie in kirchlichen und gemeinnützigen Institutionen können Mitarbeitende bis maximal 15 Tage beurlaubt werden. Vor Annahme der Kandidatur haben die Mitarbeitenden die vorgesetzte Behörde zu informieren. Der Gemeinderat oder die Leitung Gemeindeverwaltung regelt nach Prüfung der Sachlage die Beurlaubung und Besoldung.

<sup>2</sup> Das Nähere regelt die Verordnung.

## **2.4 RECHTE IM EINZELNEN**

### **Art. 25 Mitsprache**

Den Mitarbeitenden ist das Mitspracherecht in den sie berührenden Fragen zugesichert.

### **Art. 26 Fort- und Weiterbildung**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat fördert und unterstützt im Rahmen der Bedürfnisse der Gemeinde die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden; wenn möglich in Zusammenarbeit mit geeigneten Trägerschaften.

<sup>2</sup> Werden Mitarbeitende zur Fortbildung verpflichtet, übernimmt die Gemeinde neben der Gehaltszahlung die Kosten.

<sup>12</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>13</sup> Bisheriger Art. 25 „Gemeindeeigene Wohnungen“ mit Beschluss vom 14. Juni 2017 aufgehoben und die nachfolgenden Artikelnummern reduzieren sich um die Zahl 1, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>14</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>3</sup> Soweit die freiwillige Weiterbildung im Interesse der Gemeinde liegt, kann der Gemeinderat angemessene Gehaltszahlungen und Beiträge an die Kosten bewilligen. Für andere Weiterbildungen kann der Gemeinderat unbezahlten Urlaub gewähren.

<sup>4</sup> Mit der Bewilligung von Weiterbildungsmassnahmen können wahlweise oder kumulativ eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Pflicht zur Erstattung des Arbeitsausfalles und der Kosten verbunden werden.

### **Art. 27 Ferien**

Der Anspruch auf Ferien und arbeitsfreie Tage wird in der Verordnung geregelt.

### **Art. 28 Urlaub**

<sup>1</sup> Mitarbeitenden kann in besonderen Fällen bezahlter oder unbezahlter Urlaub gewährt werden. Näheres regelt die Verordnung.

<sup>2</sup> Über die Gewährung des Urlaubs und über dessen allfällige Entlohnung entscheidet der Gemeinderat.

## **2.5 ENTLÖHNUNG UND SOZIALEISTUNGEN**

### **Art. 29 Lohnklassen**

<sup>1</sup> Für die Mitarbeitenden gelten die Lohnklassen gemäss der kantonalen Lohntabelle aus dem Jahr 2015.<sup>15</sup>

<sup>2</sup> Die Verordnung regelt Näheres, insbesondere die Einstufung in eine Erfahrungsstufe<sup>16</sup> und die leistungsabhängigen Komponenten.

### **Art. 30 Funktionskatalog**

<sup>1</sup> Der Funktionskatalog wird in der Verordnung festgelegt.

<sup>2</sup> Die Einreihung in den Funktionskatalog nimmt der Gemeinderat vor.

### **Art. 31 Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit**

<sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit als Folge von Krankheit ist die Lohnfortzahlung aller Mitarbeitenden wie folgt geregelt:  
a) Während der ersten 90 Tage teilweiser oder vollständiger Arbeitsunfähigkeit haben innerhalb eines Anstellungsjahres Mitarbeitende Anspruch auf den vollen Lohn.  
b) Für die Zeit ab dem 91. bis zum 730. Tag wird 80 % des Bruttolohnes ausbezahlt.<sup>17</sup>

<sup>2</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit als Folge von Unfall besteht ein Anspruch gemäss Unfallversicherungsgesetz.

### **Art. 32 Lohnfortzahlung im Todesfall<sup>18</sup>**

<sup>1</sup> Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.

<sup>15</sup> Fassung vom 16. Dezember 2015, in Kraft seit 8. Juli 2016.

<sup>16</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>17</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>18</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

### **Art. 33 Lohnfortzahlung für Dienstleistende und bei Mutterschaft<sup>19</sup>**

<sup>1</sup> Mitarbeitende, die in der schweizerischen Armee, im Rotkreuzdienst, im Zivildienst oder im Zivilschutz Dienst leisten, an eidgenössischen oder kantonalen Leiterkursen von J+S, Jungschützenleiterkursen oder anderen dienstlichen Kursen teilnehmen sowie Mitarbeiterrinnen bei Mutterschaften werden gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG) entschädigt.

<sup>2</sup> Für Aktivdienste bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

### **Art. 34 Mutterschaft**

<sup>1</sup> Einer Mitarbeiterin steht für die Geburt eines Kindes insgesamt 16 Wochen Mutterschaftsurlaub zu (die Arbeitseinstellung beginnt frühestens acht Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft und dauert nach der Niederkunft mindestens acht Wochen).

<sup>2</sup> Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt der Anspruch.

### **Art. 35 Fälligkeit des Lohnes**

<sup>1</sup> Die Löhne werden den Mitarbeitenden monatlich, in der Regel am 25. des Monats, ausbezahlt, bei Mitarbeitenden im Stundenlohn zu Beginn des Folgemonates.

<sup>2</sup> Die Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgt Ende November.

### **Art. 36 Sozialzulagen**

Die Gemeinde richtet an die Mitarbeitenden Sozialzulagen nach den gleichen Richtlinien und den gleichen Ansätzen wie der Kanton aus.

### **Art. 37 Dienstaltersgeschenk<sup>20</sup>**

<sup>1</sup> Den Mitarbeitenden wird erstmals nach zehn Jahren und dann jeweils nach fünf weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Unbezahlte Urlaube werden bei der Ermittlung der anrechenbaren Jahre nicht mitgezählt.

<sup>2</sup> Das Dienstaltersgeschenk beträgt bei einer Vollzeitbeschäftigung nach	
a. 10 Dienstjahren	CHF 1'500
b. 15 Dienstjahren	CHF 2'000
c. 20 Dienstjahren	CHF 3'000
d. 25 Dienstjahren	CHF 4'000
e. 30, 35, 40 oder 45 Dienstjahren	CHF 5'000

<sup>3</sup> Für die Berechnung des Dienstaltersgeschenkes ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der der Fälligkeit vorausgegangenen fünf Jahre massgebend.

<sup>19</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>20</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>4</sup> Für Dienstjubiläen nach Abs. 1 wird ein Tag Urlaub gewährt.

<sup>5</sup> Der Urlaub kann frühestens bei Fälligkeit des Dienstaltersgeschenkes beansprucht werden.

#### **Art. 38 Dreizehnter Monatslohn**

Die voll- und teilzeitangestellten Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen dreizehnten Monatslohn. Im Eintrittsjahr sowie bei Auflösung des Dienstverhältnisses wird der 13. Monatslohn pro rata ausgerichtet. Der 13. Monatslohn gilt als versicherter Verdienst im Sinne der beruflichen Vorsorge.

#### **Art. 39 Teuerungsausgleich**

<sup>1</sup> Auf allen in diesem Reglement festgesetzten Löhnen und Entschädigungen wird ein Teuerungsausgleich gemäss kantonaler Regelung ausgerichtet.<sup>21</sup>

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann eine über die kantonale Regelung hinausgehenden Teuerungsausgleichszahlung vornehmen.

#### **Art. 40 Übrige Entschädigungen<sup>22</sup>**

<sup>1</sup> Entschädigungen, die Mitarbeitenden für die Übernahme bestimmter Funktionen / Tätigkeiten zustehen, fallen in die Gemeindekasse, falls die Mitarbeitenden diese Funktionen während bzw. zu Lasten der Arbeitszeit verrichtet. Die Modalitäten sind vor Annahme der Funktion / Tätigkeit mit dem Gemeinderat zu regeln.

<sup>2</sup> Für Entschädigungen, die die Gemeinde ausrichtet, wie bspw. für Pikettdienst, gelten die in der Verordnung festgelegten Ansätze.

## **2.6 VERSICHERUNGEN**

#### **Art. 41 Unfall**

Die Gemeinde versichert zu ihren Lasten die Mitarbeitenden gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz.

#### **Art. 42 Krankentaggeld<sup>23</sup>**

Die Gemeinde kann zu ihren Lasten eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Die Prämien tragen in diesem Fall die Gemeinde und Mitarbeitenden je zur Hälfte.

#### **Art. 43 Krankheit / Invalidität / Pensionierung**

Die Versicherung der Heilungs- und Krankenpflegekosten sowie des infolge Invalidität oder Pensionierung nicht gedeckten Lohnausfalls ist Angelegenheit der Mitarbeitenden.

#### **Art. 44 Haftpflicht und Kautionsversicherungen**

Die Gemeinde schliesst zu ihren Lasten die notwendigen Haftpflicht- und Kautionsversicherungen ab.

<sup>21</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>22</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>23</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

**Art. 45 Berufliche Vorsorge**

Die Gemeinde unterstellt die Mitarbeitenden einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung.<sup>24</sup>

**Art. 46 Verrechnung von Versicherungsleistungen**

Sämtliche lohnbezogenen Versicherungsleistungen fallen in die Gemeindekasse.

**3. TEIL BEHÖRDEN UND KOMMISSIONEN****Art. 47 Schweigepflicht und Geschenke<sup>25</sup>**

- <sup>1</sup> Behörde- und Kommissionsmitglieder sind verpflichtet, Feststellungen, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit gemacht haben, gegenüber Aussenstehenden geheim zu halten, sofern das öffentliche oder ein privates Interesse dies erfordert. Wo Sitzungen nicht öffentlich sind, dürfen Äusserungen und Stellungnahmen der einzelnen Mitglieder nicht an Aussenstehende bekanntgegeben werden.
- <sup>2</sup> Den Behörde- und Kommissionsmitgliedern ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihren Amts- und Dienstpflichten Geschenke, Vorteile oder Provisionen für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen lassen. Geschenke von geringem Wert sind ausgenommen.

**Art. 48 Versicherungen**

Die Gemeinde schliesst zu ihren Lasten die gesetzlich notwendigen Pauschalversicherungen gegen die Folgen von Berufsunfällen sowie die Haftpflicht- und Kautionsversicherungen ab.

**Art. 49 Entschädigungen**

Die Auszahlung der Entschädigungen erfolgt auf Jahresende bzw. per Ablauf einer Amtsperiode.

**4. TEIL ZUSTÄNDIGKEIT****Art. 50 Kompetenzregelung**

- <sup>1</sup> Die Entschädigungen der Behörden, Kontrollorgane, Kommissionen und der Wahlbüros sowie der Chargierten der Feuerwehr werden jeweils vor Beginn einer Amtsperiode von der Gemeindeversammlung neu festgesetzt (Anhang zum Reglement).<sup>26</sup>
- <sup>2</sup> Die übrigen Entschädigungen werden in der Verordnung festgelegt.
- <sup>3</sup> Der Gemeinderat erlässt die ergänzende Verordnung. Er kann darin einzelne Kompetenzen delegieren.<sup>27</sup>

<sup>24</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>25</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>26</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>27</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

## 5. TEIL RECHTSPFLEGE

### Art. 51 Anhörung

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind in der Regel vor Erlass einer sie belastenden Verfügung durch eine Delegation des Gemeinderates und der Leitung Verwaltung<sup>28</sup> anzuhören.
- <sup>2</sup> Wenn ein sofortiger Entscheid nötig ist, kann er vorläufig gefällt werden. Die Anhörung ist so bald als möglich nachzuholen.

### Art. 52 Beschwerde

- <sup>1</sup> Entscheide des Gemeinderates können innert 10 Tagen seit Eröffnung schriftlich beim Regierungsrat angefochten werden.
- <sup>2</sup> Die Beschwerde hat das Rechtsbegehren und eine Begründung zu enthalten.

## 6. TEIL ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

### Art. 53 Laufende Verfahren

Laufende Verfahren sind gemäss den Bestimmungen des Personalreglementes vom 23. April 1996 abzuschliessen.

<sup>29</sup>

## 7. TEIL SCHLUSSBESTIMMUNGEN

### Art. 54 In-Kraft-Treten / Aufhebung bisheriges Recht

- <sup>1</sup> Das Personalreglement tritt nach Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion per 1. Januar 2005 in Kraft.
- <sup>2</sup> Das Personalreglement vom 23. April 1996 wird per In-Kraft-Treten des neuen Personalreglements aufgehoben.

Beschlossen an der Gemeindeversammlung vom 8. Dezember 2004.

Einwohnergemeinde Gelterkinden  
Der Präsident:           Der Verwalter:  
sig. Michael Baader   sig. Christian Ott

Genehmigt durch die Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft mit Verfügung vom 17. Januar 2005.

<sup>28</sup> Fassung vom 14. Juni 2017, in Kraft seit 24. Oktober 2017.

<sup>29</sup> Bisheriger Art. 57 „Besitzstand“ mit Beschluss vom 14. Juni 2017 aufgehoben und die nachfolgenden Artikelnummern reduzieren sich um die Zahl 1, in Kraft seit 24. Oktober 2017.