



Personalverordnung

26.11.2012

geändert mit Beschluss vom 02.09.2013 (Anhang IV, 4.1)

geändert mit Beschluss vom 14.04.2014 (Anhang III, 1.5.2)

geändert mit Beschluss vom 30.10.2015 (Anhang II)

geändert mit Beschluss vom 18.01.2016 (Anhang II)

geändert mit Beschluss vom 20.06.2016 (Anhang II)

geändert mit Beschluss vom 08.05.2017 (Anhang II und IV, 6)

geändert mit Beschluss vom 29.05.2017 (Anhang IV, 4)

geändert mit Beschluss vom 24.06.2019 (Anhang IV, 4)

Inhaltsverzeichnis

	I. Allgemeine Bestimmungen
Art. 1	Gegenstand
Art. 2	Bewirtschaftung der Stellen
Art. 3	Abfindung
	II. Gehalt
Art. 4	Gehaltsklassen, Einreihung
Art. 5	Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung
	III. Mitarbeiterbeurteilung
Art. 6	Grundsätze
Art. 7	Qualifikationen
Art. 8	Mitarbeitergespräch
Art. 9	Veränderung des Gehalts
Art. 10	Vertraulichkeit, Unterlagen
	IV. Arbeitszeit, Ferien, arbeitsfreie Tage
Art. 11	Arbeitszeit
Art. 12	Ferien
Art. 13	Urlaub, arbeitsfreie Tage
	V. Weitere Rechte und Pflichten des Personals
Art. 14	Aus- und Weiterbildung
Art. 15	Prämien
	VI. Entschädigung und Auslagengesetz
Art. 16	Entschädigungen 1. Gemeinderat und Kommissionen
Art. 17	2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Art. 18	Personen in nebenamtlichen Funktionen
Art. 19	Auslagen
	VII. Übergangs- und Schlussbestimmungen
Art. 20	Inkrafttreten

Der Gemeinderat der Einwohnergemeinde Port, gestützt auf

- Artikel 35 Buchstabe c der Gemeindeordnung vom 23. September 2001,
- Artikel 23 des Personalreglements vom 10. Juni 2008,

beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

Gegenstand

Art. 1 ¹ Diese Verordnung regelt im Rahmen des Personalreglements vom 10. Juni 2008

- a Einzelheiten betreffend das Arbeitsverhältnis sowie die Rechte und Pflichten des Gemeindepersonals,
- b die Entschädigungen für besondere Dienstleistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und von Personen in nebenamtlichen Funktionen, die Ansätze für die Entschädigung von stundenweise beschäftigtem Personal sowie den Ersatz von Auslagen, die in Erfüllung einer Tätigkeit für die Gemeinde anfallen.

² Die Anhänge I bis IV sind Bestandteil dieser Verordnung.

Bewirtschaftung der Stellen

Art. 2 ¹ Der Gemeinderat bewirtschaftet die Stellen im Rahmen des beschlossenen Stellenetats.

² Er kann die Aufteilung einer Stelle in Teilzeitstellen beschliessen oder bewilligen, wenn dies die Verhältnisse gestatten und die Erfüllung der Aufgaben nicht darunter leidet.

Abfindung

Art. 3 Die Abfindung bei unverschuldeter Kündigung nach Artikel 8 des Personalreglements richtet sich nach Anhang I.

II. Gehalt

Gehaltsklassen, Einreihung

Art. 4 ¹ Die Zuordnung der einzelnen Stellen zu den Gehaltsklassen richtet sich nach Anhang II.

² Die für die Anstellung zuständige Stelle bestimmt, wieviele Gehaltsstufen einer neuen Mitarbeiterin oder einem neuen Mitarbeiter zu Beginn der Anstellung angerechnet werden.

Lohnfortzahlung bei
Verhinderung an der
Arbeitsleistung

Art. 5 Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung aufgrund von Krankheit, Unfall, Mutterschaft oder Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst richtet sich nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.

III. Mitarbeiterbeurteilung

Grundsätze

Art. 6 ¹ Die Beurteilung der Leistungen und des Verhaltens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dient

- a dem zweckmässigen Einsatz des Personals,
- b der Förderung der individuellen Entfaltungsmöglichkeiten,
- c dem Entscheid über Anrechnung zusätzlicher Gehaltsstufen (Artikel 10 des Personalreglements),
- d als Führungsinstrument.

² Die Leistungen und das Verhalten werden

- a laufend beobachtet und festgehalten,
- b im Licht der Anforderungen an die betreffende Stelle systematisch bewertet und gesamthaft beurteilt,
- c im Mitarbeitergespräch mit der betroffenen Person erörtert.

³ Der Gemeinderat bestimmt die Einzelheiten in einem Leitfaden.

Qualifikationen

Art. 7 Die Leistungen und das Verhalten werden wie folgt qualifiziert:

- a herausragende Leistung (A): Anforderungen und Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen,
- b sehr gute Leistung (B): Anforderungen und Zielvorgaben in wichtigen Bereichen übertroffen,
- c gute Leistung (C): Anforderungen und Zielvorgaben erfüllt,
- d genügende Leistung (D): Anforderungen und Zielvorgaben teilweise erfüllt,
- e ungenügende Leistung (E): Anforderungen und Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt.

Mitarbeitergespräch

Art. 8 ¹ Die vorgesetzte Stelle erörtert das Ergebnis der Beurteilung in einem persönlichen Gespräch mit der betroffenen Person und gibt dieser Gelegenheit zur Stellungnahme.

² Das Mitarbeitergespräch dient ebenfalls

- a der Verständigung im Fall von Unklarheiten,
- b der Förderung und Motivation,
- c der Vereinbarung von Zielen für die Zukunft.

³ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bestätigt mit der eigenen Unterschrift, dass sie oder er von der Beurteilung Kenntnis genommen hat.

Veränderung des Gehalts	<p>Art. 9 Der Gemeinderat kann gestützt auf das Ergebnis der Mitarbeiterbeurteilung im Rahmen seiner Vorgaben nach Artikel 10 des Personalreglements folgende Veränderungen des Gehalts beschliessen:</p> <ul style="list-style-type: none">a herausragende Leistung (A): Anrechnung bis zu 6 zusätzlichen Gehaltsstufen,b sehr gute Leistung (B): Anrechnung bis zu 4 zusätzlichen Gehaltsstufen,c gute Leistung (C): Anrechnung bis zu 2 zusätzlichen Gehaltsstufen,d genügende Leistung (D): keine Anrechnung zusätzlicher Gehaltsstufen,e ungenügende Leistung (E): keine Anrechnung zusätzlicher Gehaltsstufen.
Vertraulichkeit, Unterlagen	<p>Art. 10 ¹ Die Mitarbeiterbeurteilung ist vertraulich. Die Unterlagen werden im Personaldossier aufbewahrt.</p> <p>² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten auf Verlangen Einsicht in ihr Personaldossier.</p> <p>³ Vorbehalten bleiben Artikel 14 des Personalreglements sowie die Vorschriften der Gesetzgebung über den Datenschutz und die Information der Bevölkerung.</p>
IV. Arbeitszeit, Ferien, arbeitsfreie Tage	
Arbeitszeit	<p>Art. 11 ¹ Die Arbeitszeit und namentlich die Möglichkeiten der gleitenden und individuellen Arbeitszeit richten sich nach Anhang III.</p> <p>² Das Personal ist verpflichtet, auf Anordnung der zuständigen Stelle hin Überzeit zu leisten.</p> <p>³ Ein positiver Arbeitszeitsaldo ist grundsätzlich durch Freizeit zu kompensieren. Ausnahmen richten sich nach Anhang III.</p>
Ferien	<p>Art. 12 Der Ferienanspruch beträgt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Kalenderjahr:</p> <ul style="list-style-type: none">a 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird,b 28 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird, sowie bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird,c 33 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.d Lernende haben einen Ferienanspruch von 32 Arbeitstagen.
Urlaub, arbeitsfreie Tage	<p>Art. 13 Der Anspruch auf bezahlten oder unbezahlten Urlaub und auf arbeitsfreie Tage richtet sich nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.</p>

V. Weitere Rechte und Pflichten des Personals

Aus- und Weiterbildung

Art. 14 ¹ Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

² Die Einzelheiten und namentlich die Finanzierung richten sich nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.

Prämien

Art. 15 Die Ausrichtung von Treue- und anderen Prämien richtet sich nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.

VI. Entschädigungen und Auslagenersatz

Entschädigungen
1. Gemeinderat und
Kommissionen

Art. 16 Die Jahresentschädigungen und Sitzungsgelder für die Mitglieder des Gemeinderats und der ständigen und nichtständigen Kommissionen richten sich nach dem Personalreglement.

2. Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter

Art. 17 ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben für die Teilnahme an Sitzungen des Gemeinderats oder von Kommissionen Anspruch auf die Ausrichtung von Sitzungsgeldern, wenn die Sitzung ausserhalb der Arbeitszeit anberaumt wird oder mehr als 30 Minuten über die Arbeitszeit hinaus dauert.

² Die Einzelheiten richten sich nach Anhang III.

3. Personen in
nebenamtlichen Funktionen
und stundenweise be-
schäftigtes Personal

Art. 18 Die Entschädigungen für Personen in nebenamtlichen Funktionen und die Ansätze für die Entschädigung von stundenweise beschäftigtem Personal richten sich nach Anhang IV.

Auslagen

Art. 19 ¹ Die Mitglieder des Gemeinderats und der Kommissionen, die Personen in nebenamtlichen Funktionen sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen für auswärtige Mahlzeiten, Unterkunft und Reisen ausserhalb des Gemeindegebiets, die ihnen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für die Gemeinde entstehen.

² Sie benützen nach Möglichkeit öffentliche Verkehrsmittel.

³ Die Ansätze richten sich nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.

VII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 20 ¹ Diese Verordnung mit Anhängen I bis IV tritt auf den 1. Januar 2013 in Kraft.

² Sie hebt die Personalverordnung vom 29. September 2008 sowie allfällige weitere widersprechenden Vorschriften auf.

NAMENS DES GEMEINDERATES PORT

Der Gemeindepräsident:

Der Gemeindeschreiber:

sig. Beat Mühlethaler

sig. Christian Luder

Port, 26. November 2012

Die Genehmigung und Inkraftsetzung der Verordnung mitsamt den Anhängen I bis IV sind im Nidauer Anzeiger vom 13. Dezember 2012 veröffentlicht worden.

Port, 13. Dezember 2012

Der Gemeindeschreiber:

sig. Christian Luder

Der Gemeinderat hat an seiner Sitzung vom 2. September 2013 die Ergänzung in Anhang IV, 4.1 sowie den Artikel 4.2 (neu) beschlossen und per 1. Januar 2014 in Kraft gesetzt.

NAMENS DES GEMEINDERATES PORT

Der Gemeindepräsident:

Der Gemeindeschreiber:

sig. Beat Mühlethaler

sig. Christian Luder

Port, 2. September 2013

Die Ergänzung des Anhangs IV ist im Nidauer Anzeiger vom 5. Dezember 2013 veröffentlicht worden.

Port, 5. Dezember 2013

Der Gemeindeschreiber:

sig. Christian Luder

Der Gemeinderat hat an seiner Sitzung vom 14. April 2014 die Änderungen in Anhang III, 1.5.2 beschlossen und per 1. April 2014 in Kraft gesetzt.

NAMENS DES GEMEINDERATES PORT

Der Gemeindepräsident:

Der Gemeindeschreiber:

sig. Beat Mühlethaler

sig. Christian Luder

Port, 14. April 2014

Die Änderung des Anhangs III ist im Nidauer Anzeiger vom 24. April 2014 veröffentlicht worden.

Port, 24. April 2014

Der Gemeindeschreiber:

sig. Christian Luder

Der Gemeinderat hat an seiner Sitzung vom 30. Oktober 2015 die Änderung in Anhang II beschlossen und per 1. Januar 2016 in Kraft gesetzt.

NAMENS DES GEMEINDERATES PORT

Der Gemeindepräsident:

Der Gemeindeschreiber:

sig. Beat Mühlethaler

sig. Christian Luder

Port, 30. Oktober 2015

Die Änderung des Anhangs II ist im Nidauer Anzeiger vom 10. Dezember 2015 veröffentlicht worden.

Port, 10. Dezember 2015

Der Gemeindeschreiber:

sig. Christian Luder

Der Gemeinderat hat an seiner Sitzung vom 18. Januar 2016 die Änderung in Anhang II beschlossen und per 1. Februar 2016 in Kraft gesetzt.

NAMENS DES GEMEINDERATES PORT

Der Gemeindepräsident:

sig. Beat Mühlethaler

Der Gemeindeschreiber:

sig. Christian Luder

Port, 18. Januar 2016

Der Gemeinderat hat an seiner Sitzung vom 20. Juni 2016 die Änderung in Anhang II beschlossen und per sofort in Kraft gesetzt.

NAMENS DES GEMEINDERATES PORT

Der Gemeindepräsident:

sig. Beat Mühlethaler

Der Gemeindeschreiber:

sig. Christian Luder

Port, 20. Juni 2016

Die Änderung des Anhangs II (Beschluss vom 1. Februar und 20. Juni 2016) ist im Nidauer Anzeiger vom 30. Juni 2016 veröffentlicht worden.

Port, 30. Juni 2016

Der Gemeindeschreiber:

sig. Christian Luder

Der Gemeinderat hat an seiner Sitzung vom 8. Mai 2017 respektive 29. Mai 2017 die Änderungen in Anhang II und IV 4 und 6 beschlossen und per 1. Juli 2017 in Kraft gesetzt.

NAMENS DES GEMEINDERATES PORT

Der Gemeindepräsident:

Beat Mühlethaler

Die Stv. Gemeindeschreiberin:

Petra Torelli

Port, 29. Mai 2017

Die Änderungen der Anhänge II und IV 4 und 6 wurden im Nidauer Anzeiger vom 1. Juni 2017 veröffentlicht.

Port, 1. Juni 2017

Die Stv. Gemeindeschreiberin:

Petra Torelli

Der Gemeinderat hat an seiner Sitzung vom 24. Juni 2019 die Änderungen in Anhang IV beschlossen und per 1. Januar 2020 in Kraft gesetzt.

NAMENS DES GEMEINDERATES PORT

Der Gemeindepräsident:

Die Stv. Gemeindeschreiberin:

Beat Mühlethaler

Tanja Gilomen

Port, 24. Juni 2019

Die Änderungen des Anhangs IV (Beschluss vom 24. Juni 2019) wurden im Nidauer Anzeiger vom 27. Juni 2019 veröffentlicht.

Port, 27. Juni 2019

Die Stv. Gemeindeschreiberin:

Tanja Gilomen

Anhang I:**Abfindung bei unverschuldeter Kündigung**

Die Abfindung bei unverschuldeter Kündigung gemäss Artikel 8 des Personalreglements wird auf der Grundlage des monatlichen Bruttogehalts nach Massgabe der vollendeten Lebensjahre der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und der vollendeten Dienstjahre für die Gemeinde Port geleisteten Dienstjahren berechnet.

Die Anzahl Monatsgehälter ergibt sich aus der folgenden Tabelle:

	ab 40 Jahren	ab 45 Jahren	ab 50 Jahren	ab 55 Jahren	ab 60 Jahren
bis 2 Dienstjahre	0	1	1	2	3
über 2 bis 5 Dienstjahre	1	1	2	3	4
über 5 bis 10 Dienstjahre	1	2	3	4	5
über 10 bis 15 Dienstjahre	2	3	4	5	6
über 15 bis 20 Dienstjahre	3	4	5	6	6
über 20 Dienstjahre	4	5	6	6	6

Anhang II:**Zuordnung der Stellen zu den Gehaltsklassen**

Die Stellen der Einwohnergemeinde Port werden wie folgt den Gehaltsklassen gemäss kantonalem Personalrecht zugeordnet:

	<u>Gehaltsklasse</u>
1. Leitung Verwaltung ¹ (Personalunion Gemeindeschreiber / Finanzverwalter)	24
2. Gemeindeschreiberin / Gemeindeschreiber	23
3. Finanzverwalterin / Finanzverwalter	23
4. Bauverwalterin / Bauverwalter	23
5. Betriebschefin / Betriebschef EWW	23
6. Tagesschulleiterin / Tagesschulleiter	17
7. Sachbearbeiterin / Sachbearbeiter mit Führungsfunktion und/oder Stellvertretung der Abteilungsleiterin bzw. des Abteilungsleiters	13 - 17 ²
8. Monteurin / Monteur EWW	11 - 14 ³
9. ⁴ Hausdienstleiterin / Hausdienstleiter, Leiterin / Leiter Werkhof	11 - 14
10. Sachbearbeiterin / Sachbearbeiter ohne Führungsfunktion	9 - 13 ⁵
11. Angestellte / Angestellter Werkhof	9 - 11
12. Abwartin / Abwart	9 - 11
13. Reinigungspersonal	2 - 4 ⁶

Der Gemeinderat ordnet unter Berücksichtigung der Anforderungen der Stelle die jeweilige Funktion einer Gehaltsklasse zu.

¹ Geändert mit Gemeinderatsbeschluss vom 30.10.2015

² Geändert mit Gemeinderatsbeschluss vom 08.05.2017

³ Geändert mit Gemeinderatsbeschluss vom 08.05.2017

⁴ Geändert mit Gemeinderatsbeschluss vom 20.06.2016

⁵ Geändert mit Gemeinderatsbeschluss vom 18.01.2016

⁶ Geändert mit Gemeinderatsbeschluss vom 20.06.2016

Anhang III Arbeitszeit

Der besseren Lesbarkeit wegen werden die Funktionsbezeichnungen in der männlichen Form geschrieben. Selbstverständlich treffen die Bezeichnungen auch für das weibliche Geschlecht zu.

1.1	<p>Geltungsbereich</p> <p>Die nachstehenden Bestimmungen gelten für das Verwaltungspersonal der Gemeinde. Für die übrigen Mitarbeiter sind sie sinngemäss anzuwenden, soweit nicht besondere Weisungen gelten.</p>
1.2	<p>Grundsätze</p>
1.2.1	<p>Die Regelung der Arbeitszeit im Sinn der nachstehenden Bestimmungen hat zum Ziel,</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Arbeit auf die anfallende tatsächliche Belastung abzustimmen, - die Bedürfnisse der Mitarbeiter und der Gemeinde optimal zu berücksichtigen, - die Selbstverantwortung der Mitarbeiter zu fördern.
1.2.2	<p>Die Anwendung der nachstehenden Bestimmungen darf die Erfüllung der Aufgaben nicht beeinträchtigen.</p>
1.2.3	<p>Der Abteilungsleiter kann Mitarbeiter zur Arbeit während den Randzeiten verpflichten, wenn dies die Aufgabenerfüllung erfordert.</p>
1.3	<p>Umfang und Leistung der Arbeitszeit</p>
1.3.1	<p>Soll-Arbeitszeit</p>
1.3.1.1	<p>Jeder Mitarbeiter leistet im Durchschnitt Arbeit in einem bestimmten zeitlichen Umfang (Soll-Arbeitszeit).</p>
1.3.1.2	<p>Die Soll-Arbeitszeit beträgt bei einer Vollzeitbeschäftigung 42 Stunden pro Woche oder</p> <ul style="list-style-type: none"> - pro Tag 8 Stunden und 24 Minuten, - pro Halbtage 4 Stunden und 12 Minuten.
1.3.1.3	<p>Die Soll-Arbeitszeit pro Woche oder pro Monat beträgt 8 Stunden und 24 Minuten mal die entsprechende Anzahl Arbeitstage ohne arbeitsfreien Tage.</p>
1.3.2	<p>Leistung der Arbeitszeit</p>
1.3.2.1	<p>Die Arbeit wird zwischen 6.00 Uhr und 19.00 Uhr geleistet.</p>
1.3.2.2	<p>Die Arbeit ist grundsätzlich von Montag bis Freitag zu leisten. Sie wird geleistet</p> <ul style="list-style-type: none"> - während der Blockzeiten und - während Randzeiten. <p>Ausnahmsweise kann im Einvernehmen zwischen Vorgesetzten und den betroffenen Mitarbeitern bis 22.00 Uhr gearbeitet werden.</p>
1.3.2.3	<p>Während der Blockzeiten ist die Präsenz unter Vorbehalt zulässiger Abwesenheiten (vgl. Ziffer 1.5.2) obligatorisch.</p>

1.3.2.4	Blockzeiten sind die Zeiten <u>Montag bis Freitag</u> : von 09.00 Uhr bis 11.30 Uhr und 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr.
1.3.2.5	Schalter und Telefondienst müssen während den Öffnungszeiten durch jede Abteilung gewährleistet sein. Öffnungszeiten <u>Montag, Mittwoch, Donnerstag</u> : von 08.00 Uhr bis 11.30 Uhr und 14.00 Uhr bis 17.00 Uhr <u>Dienstag</u> : von 14.00 Uhr bis 17.00 Uhr <u>Freitag</u> : von 08.00 Uhr bis 11.30 Uhr
1.3.3	Randzeiten
1.3.3.1	Innerhalb der Randzeiten können die Mitarbeiter ihren Arbeitsbeginn und ihr Arbeitsende selbst festlegen. Vorbehalten bleiben die Ziffern 1.2.3 und 1.3.3.3.
1.3.3.2	Randzeiten sind die Zeiten <u>Montag bis Freitag</u> : von 06.00 Uhr bis 09.00 Uhr, von 11.30 Uhr bis 14.00 Uhr und von 16.00 Uhr bis 19.00 Uhr.
1.3.3.3	Dauert die tägliche Arbeitszeit mehr als 7 Stunden, muss eine unbezahlte Pause von mindestens 30 Minuten bezogen werden. Diese Pause ist zwischen den Blockzeiten zu beziehen.
1.3.4	Maximale Arbeitszeit pro Tag
1.3.4.1	Die anrechenbare Arbeitszeit pro Tag beträgt höchstens 12 Stunden, für Mitarbeiter bis 20 Jahre höchstens 9 Stunden. Es ist anzustreben, dass die tägliche Arbeitszeit zehn und die wöchentliche Arbeitszeit 50 Stunden nicht übersteigt.
1.3.4.2	Ausnahmsweise kann die tägliche Arbeitszeit im Einvernehmen zwischen Vorgesetzten und den betroffenen Mitarbeitern 12 Stunden übersteigen.
1.4	Anrechnung in besonderen Fällen
1.4.1	Dienstreisen
	Dienstreisen bis 8 Stunden 24 Minuten werden abzüglich einer allfälligen Mittagspause entsprechend dem tatsächlichen Einsatz als Arbeitszeit angerechnet.
1.4.2	Teilnahme an Sitzungen von Gemeindebehörden
1.4.2.1	Die Teilnahme des Personals an Sitzungen von Gemeindebehörden gilt als Arbeitszeit, soweit die Sitzung innerhalb der Blockzeit oder der Randzeit stattfindet.
1.4.2.2	Sitzungen, die vollständig ausserhalb der Randzeit stattfinden, werden nicht als Arbeitszeit angerechnet. Das Personal hat demgegenüber Anspruch auf die Ausrichtung von Sitzungsgeldern zu den geltenden Ansätzen nach dem Personalreglement (Anhang) wie folgt: a) gemäss Ansatz für das Präsidium, wenn das Personal als Sekretär des Gemeinderats oder der Kommission teilnimmt b) gemäss Ansatz für die übrigen Mitglieder des betreffenden Gremiums in den übrigen Fällen.

1.4.2.3	<p>Beginnt eine Sitzung innerhalb der Blockzeit oder Randzeit und dauert sie über die Randzeit hinaus, wird sie</p> <ul style="list-style-type: none"> - bis Ende der Randzeit als Arbeitszeit angerechnet, - ab Ende der Randzeit mit der Ausrichtung von Sitzungsgeldern wie folgt abgegolten: <ul style="list-style-type: none"> a) ein Sitzungsgeld, wenn die Sitzung ab Ende der Randzeit mindestens 30 Minuten aber längstens bis 3 Stunden dauert b) ein doppeltes Sitzungsgeld, wenn die Sitzung ab Ende der Randzeit über 3 Stunden dauert
1.5	Pausen und Abwesenheiten
1.5.1	Pausen
1.5.1.1	Das Personal hat Anspruch auf je eine bezahlte Pause am Vormittag und am Nachmittag von 15 Minuten.
1.5.2	Persönliche Angelegenheiten
1.5.2.1	Das Personal regelt persönliche Angelegenheiten grundsätzlich ausserhalb der Arbeitszeit.
1.5.2.2	Unaufschiebbare Verrichtungen während der Blockzeit bedürfen der Bewilligung der Abteilungsleiter.
1.5.2.3	Für ärztliche und zahnärztliche Untersuchungen und Behandlungen, zwischen 8.00 und 12.00 Uhr sowie 13.30 Uhr und 17.00 Uhr, wird unabhängig vom Beschäftigungsgrad der betroffenen Mitarbeitenden generell maximum eine Stunde pro Besuch und Arbeitstag an die Arbeitszeit angerechnet. ⁷
1.5.2.4	Für länger dauernde medizinische und ärztlich verordnete therapeutische Behandlungen kann mit Bewilligung des Vorgesetzten die effektiv benötigte Zeit als Arbeitszeit angerechnet werden. ⁸
1.6	Übertragung und Ausgleich der Arbeitszeit
1.6.1	Übertragung
1.6.1.1	Die Finanzverwaltung führt für jeden Mitarbeiter ein Arbeitszeitkonto. Für die Zeiterfassung ist jeder Mitarbeiter selbst verantwortlich.
1.6.1.2	Alle Mitarbeiter im Gemeindehaus Lohngasse 12 erfassen die Arbeitszeit mittels elektronischem Zeiterfassungsgerät.
1.6.1.3	Auf das Zeitkonto wird jeden Monat die Differenz zwischen der Soll-Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (positiver oder negativer Saldo) übertragen.
1.6.1.4	Der kumulierte positive oder negative Saldo darf, unabhängig vom Beschäftigungsgrad, Ende Monat höchstens 60 Stunden betragen.
1.6.1.5	Soweit Ende Monat ein positiver Saldo 60 Stunden übersteigt, verfällt der Anspruch auf Kompensation.
1.6.1.6	Für Mitarbeitende im Aussendienst (Werkhof, Hauswarte, Pikettdienste) und der Tagesschule gilt eine Jahresarbeitszeit.
1.6.1.7	Überzeit wird vom Abteilungsleiter, bei den Abteilungsleitern durch das vorgesetzte Gemeinderatsmitglied, angeordnet. Die Überzeit kann wahlweise entschädigt oder kompensiert werden.

⁷ Geändert mit Gemeinderatsbeschluss vom 14.04.2014

⁸ Geändert mit Gemeinderatsbeschluss vom 14.04.2014

1.6.2	Ausgleich
1.6.2.1	Ein positiver Arbeitszeitsaldo kann ausgeglichen werden <ul style="list-style-type: none">- während der Randzeit oder- im Einvernehmen mit dem Abteilungsleiter durch Freizeit während einem ganzen oder einem halben Tag.
1.6.2.2	Zur Kompensation eines positiven Arbeitszeitsaldos können einzeln oder zusammen bezogen werden <ul style="list-style-type: none">- pro Monat bis zu höchstens fünf Tagen oder 10 Halbtagen,- pro Kalenderjahr bis zu höchstens 15 Tagen oder 30 Halbtagen.
1.6.2.3	Ein positiver oder negativer Arbeitszeitsaldo ist bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen. Ein positiver Saldo kann durch entsprechende Entschädigung in Form von Gehalt abgegolten werden, wenn ein Ausgleich aus dienstlichen Gründen oder wegen Krankheit oder Unfall nicht möglich ist. Im Fall eines negativen Saldos wird das Gehalt entsprechend gekürzt bzw. zurückgefordert.
1.7	Nacht- und Wochenendarbeit
1.7.1	Als Nachtarbeit gilt die zwischen 19.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit. Vorbehalten bleibt die Arbeit bis 22.00 Uhr (Ziffer 1.3.2.2).
1.7.2	Als Wochenendarbeit gilt die am Sonntag und an öffentlichen Feiertagen zwischen 6.00 Uhr und 19.00 Uhr sowie die am Samstag zwischen 12.00 Uhr und 19.00 Uhr geleistete Arbeit.
1.7.3	Zur effektiv geleisteten Arbeitszeit wird ein Zuschlag mit dem Faktor 1,5 gewährt. Davon ausgenommen ist die Regelung bei Sitzungen.

Anhang IV:**Entschädigungen für Personen in nebenamtlichen Funktionen oder für besondere Dienstleistungen****1 Jahresentschädigungen**

Die Personen in den nachstehend aufgeführten Funktionen erhalten folgende Jahresentschädigung:

	<u>Funktion</u>	<u>Jahresentschädigung</u>
1.1	Kommandantin / Kommandant Feuerwehr	Fr. 6'000.00
1.2	Vizekommandantin / Vizekommandant Feuerwehr	Fr. 2'500.00
1.3	Fourierin / Fourier Feuerwehr	Fr. 4'500.00
1.4	Abwartin / Abwart Sporthalle	Fr. 1'800.00
	stellvertretende Abwartin / Abwart Sporthalle	Fr. 500.00
1.5	Abwartin / Abwart Schulhaus	Fr. 1'500.00
	stellvertretende Abwartin / Abwart Schulhaus	Fr. 500.00
1.6	Betreuerin / Betreuer Wanderwege	Fr. 500.00
1.7	Chefin / Chef Verkehrsgruppe	Fr. 500.00

2 Taggelder

Wer auf Grund einer ordnungsgemässen Delegation durch die zuständige Stelle besondere Dienstleistungen für die Gemeinde erbringt oder Ausbildungsdienste der Feuerwehr absolviert, hat Anspruch auf ein Taggeld nach den folgenden Ansätzen:

	<u>Dauer der Inanspruchnahme</u>	<u>Taggeld</u>
2.1	Weniger als sechs Stunden, aber mindestens 3 Stunden	Fr. 120.00
	für Angehörige der Feuerwehr (AdF) unter 18 Jahren	Fr. 60.00
2.2	Mehr als sechs Stunden	Fr. 240.00
	für Angehörige der Feuerwehr (AdF) unter 18 Jahren	Fr. 120.00

Beiträge von Dritten für die betreffende Dienstleistung werden vom Taggeld abgezogen.

Das Personal der Gemeinde hat keinen Anspruch auf ein Taggeld, sofern die Dienstleistung im Rahmen der Arbeitszeit erbracht wird.

Zusätzlich zum Taggeld werden Auslagen ersetzt (Bahnbillet 2. Klasse, km-Entschädigung nach kantonaler Regelung). Die Auslagen werden auf Nachweis zurückerstattet.

3 Abstimmungs- und Wahlkommission

Die Mitglieder der Abstimmungs- und Wahlkommission haben Anspruch auf folgende Entschädigung:

	<u>Anlass</u>	<u>Entschädigung</u>
3.1	Abstimmungen	Fr. 120.00
3.2	Wahlen	Fr. 240.00
3.3	Zusätzlich bei Ermittlung des Ergebnisses bei Wahlen	einfache Verpflegung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde werden für Arbeitseinsätze bei Abstimmungen und Wahlen mit einem Taggeld, gemäss Ziffer 2 entschädigt. Sie haben Anspruch auf die Verpflegung gemäss Ziffer 3.3.

4 Feuerwehr

4.1 Bereitschaftsentschädigung

Die Angehörigen der Feuerwehr erhalten eine Bereitschaftsentschädigung von 400 Franken pro Jahr. Diese Entschädigung reduziert sich um 50 Franken pro nicht absolvierte Hauptübung. Nicht absolvierte Hauptübungen können nach Absprache mit dem Kommando nachgeholt werden.⁹

4.2 Bussenregelung¹⁰

Alle unentschuldigten versäumten Übungen werden mit 50 Franken gebüsst. Das Bussen-Maximum beträgt 400 Franken.

4.3 Sold

Die Angehörigen der Feuerwehr erhalten den folgenden Sold pro Stunde:

Übung / allgemeine Arbeiten¹¹

	<u>Funktion</u>	<u>Sold pro Stunde</u>
4.3.1	Angehörige des Kadets (Oberst bis Korporal)	Fr. 25.00
4.3.2	Feuerwehrmannschaft inkl. Gefreiter	Fr. 20.00
4.3.3	Rekruten und Jugendfeuerwehr	Fr. 15.00

Einsatz

	<u>Funktion</u>	<u>Sold pro Stunde</u>
4.3.4	Einsatzsold bei Alarmierung für alle AdF	Fr. 30.00

⁹ Neu ab 01.01.2014; gemäss GR-Beschluss vom 02.09.2013

¹⁰ Neu ab 01.01.2014; gemäss GR-Beschluss vom 02.09.2013

¹¹ Neu ab 01.01.2020, gemäss GR-Beschluss vom 24.06.2019

5 Weitere besondere Entschädigungen

5.1 Pikettdienst

Für Pikettdienste für die Gemeindeunternehmung EWV, für den Werkhof und für die Feuerwehr werden folgende Entschädigungen ausgerichtet:

	<u>Pikettdienst</u>	<u>EWV / Werkhof</u>	<u>Feuerwehr</u>
5.1.1	pro Wochentag	Fr. 30.00	Fr. 30.00
5.1.2	pro Samstag oder Sonntag	Fr. 40.00	Fr. 40.00
5.1.3	pro halben Feiertag	Fr. 40.00	Fr. 40.00
5.1.4	pro ganzen Feiertag	Fr. 80.00	Fr. 80.00

5.2 Weitere Tätigkeiten

	<u>Tätigkeit</u>	<u>Entschädigung</u>
5.2.1	Zählerableserin / Zählerableser EWV, pro Ablesung	Fr. 1.50

6 Entschädigung nach Stundenaufwand

Der Betreuer Wanderwege und die unter Ziffer 1 - 5 nicht erwähnten Personen in nebenamtlichen Funktionen (wie z.B. Ackerbauleiter, Sicherheitsdelegierte, Parkdienste, Wäschereinigung, usw.) werden nach folgenden Ansätzen entschädigt:

	<u>Stundenansatz</u>
6.1	Der geleistete Stundenaufwand ist mit einem entsprechenden Rapport nachzuweisen.
	Stundanansätze nach Alterskategorien (Basis 2012)
	18 – 19 Jahre Fr. 25.95
	20 – 49 Jahre Fr. 25.50
	50 – 59 Jahre Fr. 25.95
	ab 60 Jahren Fr. 26.55
	Tagesschule
	Pädagogische Betreuungsperson (Basis 2012)
	18 – 19 Jahre Fr. 40.55
	20 – 49 Jahre Fr. 39.85
	50 – 59 Jahre Fr. 40.55
	ab 60 Jahren Fr. 41.45

Nicht pädagogische Betreuungsperson	(Basis 2012)
18 – 19 Jahre	Fr. 33.05
20 – 49 Jahre	Fr. 32.50
50 – 59 Jahre	Fr. 33.05
ab 60 Jahre	Fr. 33.75

Läusebekämpfung¹³

Mindestansatz Fachreferent/in	Gem. Lektions- verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LADV)
-------------------------------	--

In den Stundenansätzen sind inbegriffen:

- die vom Gemeinderat beschlossene Teuerungzulage
- die Ferien- und Feiertagsentschädigung gemäss Kanton
- der 13. Monatslohn

6.2 Minderjährige werden gemäss den kantonalen Ansätzen bezahlt.

6.3 Der Finanzverwalter passt die Stundenansätze (Ziffer 6.1) alljährlich ohne weiteren Beschluss an die vom Gemeinderat beschlossene Teuerung an.

7. **Auslagenvergütung für auswärtige Mahlzeiten, Unterkunft Reisen, Natel**

7.1 Der Anspruch auf Ersatz der Auslagen für auswärtige Mahlzeiten, Unterkunft und Reisen richtet sich nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung (Artikel 19 Personalverordnung).

7.2 Dem Personal kann je nach ausgeübter Funktion für den Gebrauch eines privaten Natels Fr. 30.00 pro Monat entschädigt, oder ein Geschäftsnatel zur Verfügung gestellt werden. Der Entscheid liegt beim Abteilungsleiter.

¹³ Neu ab 01.07.2017; gemäss GR-Beschluss vom 08.05.2017