

Einwohnergemeinde Brislach

Personalreglement

Gültig ab 1. Januar 2021

Personalreglement der Einwohnergemeinde Brislach

vom 1. Januar 2021

Die Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Brislach, gestützt auf § 47 Absatz 1 Ziffer 2 und 3 des Gemeindegesetzes vom 28. Mai 1970 (GemG), beschliesst:

A. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Zielsetzung

¹ Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Behörden und übrigen Organe der Einwohnergemeinde sind bestrebt, der Einwohnerschaft die bestmöglichen Arbeitsleistungen zu erbringen.

² Der Gemeinderat verfolgt eine auf dieses Ziel ausgerichtete, fortschrittliche Personalpolitik. Er bemüht sich, die Interessen der Einwohnerschaft und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einklang zu bringen.

§ 2

Geltungsbereich

¹ Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis und den Lohn der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Voll-, Teilzeitpensen und Angestellten im Stundenlohn, sowie die Rechte, Pflichten und Vergütungen der Behörden, Kommissionen und übrigen Organe der Einwohnergemeinde, soweit nicht kantonales Recht zur Anwendung kommt.

² Das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen des Kindergartens und der Primarschule richtet sich nach kantonalem Recht.

³ Für Lehrverhältnisse in Berufen, die vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfasst sind, gilt der Lehrvertrag.

⁴ Soweit dieses Reglement keine Bestimmungen enthält, gilt kantonales Recht sinngemäss. Enthält auch das kantonale Recht keine Regelung, finden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts Anwendung.

§ 3

Verwaltungs- organisation

¹ Die organisatorische Gliederung der Gemeindeverwaltung wird durch den Gemeinderat bestimmt.

² Die Gemeindeverwaltung wird durch die Gemeindeverwalterin oder den Gemeindeverwalter geleitet.

³ Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in den Stellenbeschreibungen festgelegt.

§ 4

Unterstellungen

¹ Die Gemeindeverwalterin oder der Gemeindeverwalter ist dem Gemeinderat unterstellt.

² Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, vorbehältlich der nachstehenden Ziff. 4 und 5, der Gemeindeverwalterin oder dem Gemeindeverwalter unterstellt.

³ Gemeinderätinnen und Gemeinderäte in der Funktion als Departementsvorsteherinnen bzw. Departementsvorsteher haben gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein fachliches Weisungsrecht.

⁴ Die Lehrkräfte des Kindergartens und der Primarschule sind der Schulleitung unterstellt.

B. Arbeitsverhältnis

§ 5

Arbeitsverhältnis

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einwohnergemeinde werden mit Ausnahme der in Absatz 2 genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch schriftlichen und öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag angestellt. Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Es kann beidseitig gekündigt werden (vgl. § 10).

² Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in einem befristeten Arbeitsvertrag stehen oder im Stundenlohn angestellt sind, richtet sich das Arbeitsverhältnis nach dem Schweizerischen Obligationenrecht.

§ 6

Stellenplan

¹ Über die Schaffung neuer und die Aufhebung bestehender Stellen beschliesst die Gemeindeversammlung.

² Über die Schaffung neuer temporärer Stellen bis max. 12 Monate beschliesst der Gemeinderat.

³ Die Schaffung neuer und die Aufhebung bestehender Lehrerstellen richtet sich nach dem Bildungsgesetz.

§ 7

Stellen- ausschreibung

¹ Offene oder neue Stellen werden öffentlich und geschlechtsneutral ausgeschrieben. Befristete Anstellungen von bis zu 12 Monaten müssen nicht ausgeschrieben werden.

² Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Stelle durch Berufung besetzt werden.

§ 8

Anstellungsbehörde

¹ Die Anstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt, vorbehältlich der nachstehenden Ziffern 2 und 3, durch den Gemeinderat.

² Die unbefristete Anstellung der Lehrpersonen und die Anstellung der Schulleitung für den Kindergarten und die Primarschule erfolgt durch den Schulrat.

³ Die befristete Anstellung der Lehrpersonen des Kindergartens und der Primarschule erfolgt durch die Schulleitung.

§ 9

Probezeit

¹ Die Probezeit beträgt 3 Monate effektiver Tätigkeit. Sie kann um maximal 3 Monate verlängert werden.

² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Frist von 7 Tagen aufgelöst werden.

§ 10

Ordentliche Kündigung

¹ Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig nach Ablauf der Probezeit unter Einhaltung folgender Fristen jeweils auf das Monatsende, bei Lehrpersonen auf das Semesterende, schriftlich gekündigt werden:

- a) im ersten Anstellungsjahr 1 Monat.
- b) ab dem zweiten Anstellungsjahr 3 Monate.
- c) für den Gemeinde- und Finanzverwalter 6 Monate.

In besonderen Fällen kann abweichende Kündigungsfrist vereinbart werden.

² Die im kantonalen Personalgesetz verankerten Kündigungsgründe gelten sinngemäss auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einwohnergemeinde.

³ Die Kompetenz für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Gemeinde liegt bei der Anstellungsbehörde. Erfolgt die Kündigung von Seiten der Gemeinde, so ist sie zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

⁴ Kündigungen sind, mit Ausnahme jener der Lehrpersonen, an den Gemeinderat zu richten.

⁵ Kündigungen der unbefristet angestellten Lehrpersonen des Kindergartens und der Primarschule sind an den Schulrat zu richten.

⁶ Kündigungen der befristet angestellten Lehrpersonen des Kindergartens und der Primarschule sind an die Schulleitung zu richten.

§ 11**Fristlose Auflösung
des Arbeits-
verhältnisses**

¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden.

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

³ Die Vertragsauflösung muss schriftlich begründet werden. Sie ist seitens der Einwohnergemeinde mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

§ 12**Kündigung zur Unzeit**

¹ Die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit sind anwendbar.

² Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter infolge Krankheit oder Unfalls ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, erstreckt sich die Sperrfrist nach Massgabe der Bestimmungen im OR.

§ 13**Altersrücktritt
Invalidität**

¹ Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monates, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das 65. Altersjahr vollendet haben, durch Kündigung des Arbeitgebers, vorzeitiger Pensionierung oder voller Invalidität mit Einsetzen der Rentenzahlungen der kantonalen Vorsorgekasse bzw. der Invalidenversicherung.

² Die Rechtsfolgen einer Teilinvalidität richten sich nach der kantonalen Gesetzgebung.

C. Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 14

Anerkennung des Personalreglementes

Mit der Anstellung anerkennt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Bestimmungen dieses Reglementes, das ihr/ihm vor der Begründung des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt wird.

§ 15

Arbeitsleistung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen sowie die Interessen der Gemeinde zu wahren.

² Sie sind zur gegenseitigen Information und Zusammenarbeit verpflichtet.

§ 16

Öffentliches Amt

Für die Bekleidung eines öffentlichen Amtes ist vor dessen Annahme die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen, welcher nach Prüfung der Sachlage die Beurlaubung und Entlohnung regelt.

§ 17

Schweigepflicht

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind.

² Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

³ Sämtliche Unterlagen und Dokumente, die einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter während ihrer Tätigkeit für die Gemeinde übergeben oder von ihr/ihm selbst erarbeitet und erstellt worden sind, sind Eigentum der Gemeinde. Sie müssen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgegeben werden.

§ 18**Ausstandspflicht**

Sofern es sich nicht bloss um ausführende Arbeiten handelt, haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ausstand zu treten, wenn sie an einem Geschäft persönlich beteiligt sind.

§ 19**Zusätzliche vorübergehende Aufgaben**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verpflichtet werden, vorübergehend zumutbare Aufgaben zu übernehmen, die nicht zu ihrem Pflichtenkreis gehören.

§ 20**Änderung des Aufgabenbereichs**

¹ Aus organisatorischen, eignungsbedingten oder anderen wichtigen Gründen kann einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter jederzeit ein der Ausbildung und Eignung entsprechender neuer Aufgabenbereich zugewiesen werden.

² Vor der Übertragung des neuen Aufgabenbereichs ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter anzuhören.

³ Hat die Änderung des Auftrags eine Lohneinbusse zur Folge, so bleibt der bisherige Lohnanspruch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist gemäss § 10 gewahrt.

§ 21**Arbeitsverhinderung**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, eine allfällige Arbeitsverhinderung unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden. Bei Krankheit oder Unfall ist ab dem vierten Arbeitstag unaufgefordert ein Arztzeugnis beizubringen. In besonderen Fällen kann ein solches bereits ab dem ersten Arbeitstag verlangt werden.

§ 22**Geschenke, andere Vorteile**

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für die Gemeinde Geschenke, Provisionen oder sonstige Vorteile von Dritten zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Ausgenommen sind Aufmerksamkeiten von geringem Wert bis max. CHF 50.00.

§ 23**Nebenbeschäftigung**

¹ Nebenbeschäftigungen dürfen die Aufgabenerfüllung nicht nachteilig beeinflussen und bedürfen der Einwilligung des Gemeinderates.

² Der Gemeinderat kann die Bewilligung wieder entziehen, wenn die Nebenbeschäftigung die Arbeitsleistung negativ beeinflusst.

§ 24**Arbeitszeit**

Bei einer Vollzeitbeschäftigung beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden (Sollarbeitszeit), die in der Regel von Montag bis Freitag erbracht wird.

§ 25**Maximale Arbeitszeit**

¹ Die maximale Arbeitszeit pro Tag beträgt 12 Stunden. Für Lehrlinge und Mitarbeitende, die das 20. Altersjahr noch nicht vollendet haben, sind maximal 9 Stunden pro Tag zulässig. Pro Woche beträgt die maximale Arbeitszeit 60 Stunden.

² Sie darf nur in Ausnahmefällen bzw. Notfällen überschritten werden.

§ 26**Zeitkonto**

¹ Die Mitarbeitenden verfügen über ein Zeitkonto, das jährlich zu saldieren ist. Die aufgelaufene Differenz zwischen effektiv geleisteter Arbeitszeit und Sollarbeitszeit ergibt den Zeitsaldo. Der Zeitsaldo darf unabhängig vom Beschäftigungsgrad um maximal 80 Plusstunden oder 20 Minusstunden von der Sollarbeitszeit abweichen.

² Abweichungen von mehr als 80 Plusstunden am Jahresende verfallen ohne Vergütung.

³ Ein Plussaldo ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und in Absprache mit der vorgesetzten Person zu kompensieren.

§ 27**Überzeit**

¹ Überzeit ist die über die Sollarbeitszeit hinaus im Voraus angeordnete oder nachträglich innert 1 Woche genehmigte Arbeitszeit.

² Dienstlich angeordnete Überzeitarbeit ist durch Gewährung von Freizeit in der Regel innerhalb eines Jahres auszugleichen. In Ausnahmefällen kann eine Barvergütung ausgerichtet werden.

³ Die Mitarbeitenden können von der bzw. dem Vorgesetzten in zumutbarem Mass zur Leistung von Überzeit verpflichtet werden. Die Überzeit wird von der vorgesetzten Person schriftlich angeordnet.

⁴ Die angeordnete, jährliche Überzeit darf 170 Stunden nicht überschreiten.

⁵ Bei Schwangerschaft darf eine Mitarbeiterin nicht zu Überzeitarbeit verpflichtet werden.

§ 28**Nachtarbeit**

Als Nachtarbeit gilt Arbeit zwischen 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr.

§ 29**Samstagsarbeit**

¹ Als Samstagsarbeit gilt Arbeit an Samstagen, die nicht auf einen gesetzlichen Feiertag fallen, von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr.

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Gleitzeitmodell beschäftigt sind, können ihre Arbeit auch an Samstagen erbringen, sofern es die betrieblichen Anforderungen zulassen. Nicht angeordnete Samstagsarbeit berechtigt nicht zu Zulagen.

§ 30**Sonn- und
Feiertagsarbeit**

Als Sonntagsarbeit gilt Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen. Darin eingeschlossen ist der Zeitraum von 20:00 Uhr des Vortages bis 6:00 Uhr des folgenden Werktages.

§ 31

Zulagen

Mitarbeitende die Nacht-, Samstags-, Feiertags- oder Sonntagsarbeit leisten, erhalten eine Zulage von CHF 10.00 pro Stunde. Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeitszulagen können nicht kumuliert werden.

§ 32

Wohnsitz

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihren Wohnsitz frei wählen.

² Wenn die Tätigkeit es erfordert, kann die Anstellungsbehörde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Dauer des Arbeitsverhältnisses:

- a) zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet oder
- b) zum Bezug einer Dienstwohnung verpflichtet.

D. Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 33

Mitsprache

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein Mitspracherecht in allen sie berührenden Fragen.

§ 34

Weiter- und Fortbildung

¹ Der Gemeinderat unterstützt die Weiter- und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Er erwartet aber auch, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im eigenen Interesse weiter- und fortbilden.

² Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Weiter- oder Fortbildung verpflichtet, übernimmt die Gemeinde neben der Lohnzahlung die Kurskosten inkl. Reise- und Übernachtungsspesen.

³ Soweit die freiwillige Weiter- oder Fortbildung im Interesse der Gemeinde liegt, kann der Gemeinderat eine angemessene Gehaltszahlung und Beiträge an die Kurskosten genehmigen.

⁴ Für andere Weiter- und Fortbildungskurse kann der Gemeinderat unbezahlten Urlaub gewähren.

⁵ Mit der Bewilligung von Weiter- und Fortbildungsmassnahmen können wahlweise oder kumulativ eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Pflicht zur Kostentragung verbunden werden.

§ 35

Mitarbeiterbeurteilung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf ein jährliches Beurteilungs- und Förderungsgespräch mit der vorgesetzten Stelle. Ab dem fünften Dienstjahr kann das Beurteilungs- und Förderungsgespräch im gegenseitigen Einverständnis alle zwei Jahre stattfinden.

² Das Gemeindepräsidium beurteilt alljährlich die Gemeindeverwalterin oder den Gemeindeverwalter.

³ Die Gemeindeverwalterin oder der Gemeindeverwalter beurteilt jährlich das übrige Personal.

⁴ Die Schulleitung beurteilt jährlich die Lehrkräfte des Kindergartens und der Primarschule.

⁵ Der Schulrat beurteilt jährlich die Schulleitung.

§ 36

Stellvertretung

Bei längerer Abwesenheit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ist die Anstellungsbehörde für die nötige Stellvertretung besorgt.

§ 37

Haftpflicht- und Kautionsversicherung

Die Gemeinde schliesst die notwendigen Haftpflicht- und Kautionsversicherungen ab und trägt die Prämien.

§ 38

Rechtsschutz

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird bei Streitigkeiten mit Drittpersonen in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit Rechtsschutz gewährt, sofern nicht offensichtliches Selbstverschulden vorliegt.

§ 39

Personalakten

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Einsicht in ihre Personalakten nehmen. Sie können verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden. Enthalten die Personalakten Angaben, die mit dem Arbeitsverhältnis nichts zu tun haben, kann deren Löschung gefordert werden.

§ 40

Arbeitszeugnis

¹ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Zeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und über die Leistung und das Verhalten ausspricht.

² Auf Verlangen wird das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.

³ Es kann jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangt werden.

E. Ferien, Feiertage, Urlaub

§ 41

Anspruch

¹ Der Anspruch auf den Bezug von Ferien-, Feier- und bezahlten Urlaubstagen richtet sich nach dem kantonalen Personalrecht.

² In ausserordentlichen Fällen kann der Gemeinderat weitere bezahlte oder unbezahlte Urlaubstage bewilligen.

F. Lohnwesen, Zulagen und Sozialleistungen

§ 42

Lohn

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von der Gemeinde entlöhnt. Die Löhne werden monatlich, in der Regel jeweils am 25. jeden Monats, ausgerichtet.

² Die Lohnzahlung für die Lehrpersonen des Kindergartens und der Primarschule erfolgt durch den Kanton.

³ Entschädigungen des Kantons für Arbeitsleistungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gemeinde fallen in die Gemeindekasse.

§ 43

13. Monatslohn

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Voll- und Teilzeitpensum haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Massgebend für die Berechnung ist der Durchschnitt des im laufenden Jahr bis Ende November bezogenen Monatsgrundlohnes. Die Auszahlung erfolgt im Normalfall zusammen mit dem Novemberlohn.

² Im Ein- und Austrittsjahr wird der 13. Monatslohn pro rata temporis ausgerichtet.

§ 44**Lohnklassen,
Stelleneinreihung**

¹ Die Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach den Lohnklassen gemäss kantonalem Recht.

² Die Einreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lohnklassen erfolgt im Rahmen des im Anhang I festgelegten Einreihungsplanes durch den Gemeinderat.

§ 45**Festlegung des
Lohnes,
Stufenanstieg**

¹ Beim Stellenantritt gilt in der Regel der Grundlohn (Stufe 1). Wenn die bisherige Tätigkeit, Vorbildung, Fähigkeiten und Kenntnisse es rechtfertigen, kann der Gemeinderat durch Anrechnung einer Anzahl von Erfahrungsstufen einen höheren Anfangslohn festsetzen. Falls die vorhandenen Fähigkeiten das Anforderungsprofil nicht abdecken, ist eine der Anlaufstufen zu wählen.

² Der Stufenanstieg kann durch den Gemeinderat beschleunigt, verzögert oder aufgehoben werden. Er stützt sich dabei auf die Mitarbeiterbeurteilung.

§ 46**Beförderung**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche vorzügliche Leistungen erbringen oder neue Arbeitsgebiete und Verantwortlichkeiten übernehmen, können durch den Gemeinderat in die nächst höhere Lohnklasse befördert werden, sofern der Einreihungsplan dies zulässt.

§ 47**Leistungsprämie**

Der Gemeinderat kann einmalige, ausserordentliche Leistungen mit einer einmaligen Leistungsprämie honorieren.

§ 48**Kinder- und
Erziehungszulagen**

Die Kinder- und Erziehungszulagen werden nach kantonalem Recht ausgerichtet.

§ 49**Teuerung**

Die Anpassung der Löhne und der Entschädigungen richtet sich nach den für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung geltenden Beschlüssen.

§ 50**Treueprämie**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Voll- und Teilzeitpensum haben Anspruch auf eine Treueprämie:

- a) nach 10 und 15 Dienstjahren: je $\frac{1}{4}$ Monatslohn
- b) nach 20 Dienstjahren: $\frac{1}{2}$ Monatslohn
nach je weiteren 5 Dienstjahren: 1 Monatslohn

² Die Treueprämie kann ganz oder teilweise in bezahlten Urlaub im Umfang von mindestens einer Woche umgewandelt werden, wenn es die betrieblichen Möglichkeiten zulassen. Der Urlaub beträgt bei der Umwandlung einer Treueprämie von:

- a) einem Viertel Monatslohn: 1 Woche
- b) einem halben Monatslohn: 2 Wochen
- c) einem Monatslohn: max. 2 Wochen + $\frac{1}{2}$ Monatslohn ausbezahlt

Der Urlaub kann frühestens im Jahre der Fälligkeit der Treueprämie beansprucht werden.

³ Für die Berechnung der Treueprämie ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der Fälligkeit der vorausgegangenen fünf Jahre massgebend. Als Berechnungsbasis gilt der aktuelle Verdienst im Zeitpunkt der Fälligkeit.

§ 51**Abgeltung von Auslagen, Vergütungen**

¹ Der Gemeinderat ordnet den Anspruch auf Abgeltung von Auslagen und die Vergütungen für:

- a) dienstliche Reisen
- b) den dienstlichen Gebrauch von Motorfahrzeugen
- c) erschwerte Arbeiten (Diensterschwernisse)

² Besorgen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zusätzliche oder anspruchsvollere Aufgaben, die vorübergehend, aber für mindestens zwei Monate übertragen werden, können diese durch die Ausrichtung einer Zulage abgegolten werden. Diese Zulage ist anzupassen oder aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für ihre Ausrichtung geändert haben oder weggefallen sind.

³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ausserhalb der Arbeitszeit als Sekretär/in, Aktuar/in oder Berater/in an Kommissions-sitzungen teilnehmen müssen, wird keine Vergütung der Überzeitarbeit ausgerichtet. Sie haben jedoch Anspruch auf das Sitzungsgeld gemäss Anhang II.

⁴ Die Teilnahme an den ordentlichen Gemeinderatssitzungen und Einwohnergemeinde-Versammlungen gehört zur Funktion der Gemeindeverwalterin oder des Gemeindeverwalters. Sie wird mit Sitzungsgeld entschädigt.

§ 52

Lohnzahlung beim Einsatz im Rahmen von öffentlichen Dienstleistungen (Öffentlichkeitsdiensten)

¹ Während der Dauer des obligatorischen Einsatzes im Rahmen von öffentlichen Dienstleistungen (Öffentlichkeitsdiensten) wird die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung auf 100 % ergänzt (abzüglich Ausbildungszulage).

§ 53

Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

¹ Bei Arbeitsverhinderung ist der oder dem Vorgesetzten umgehend Mitteilung zu machen. Wenn Krankheit oder Unfall ein Ausbleiben von mehr als drei Tagen bedingt, ist ein Arztzeugnis einzureichen.

² Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall wird der volle Lohn während höchstens zwei Jahren mit folgenden Einschränkungen ausgerichtet:

- a) Für Arbeitsverhältnisse welche weniger als drei Monate gedauert haben oder für weniger als drei Monate eingegangen wurden, wird im Krankheitsfall kein Lohn ausgerichtet.
- b) Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor Vollendung des ersten Jahres ein, hat die oder der Erkrankte oder Verunfallte für die Dauer von drei Monaten, vom Tage der Erkrankung an gerechnet, den Anspruch auf den vollen Lohn, während den weiteren 21 Monaten auf 80 %.
- c) Tritt die Arbeitsunfähigkeit nach Vollendung des ersten, aber vor Vollendung des fünften Jahres ein, hat die oder der Erkrankte oder Verunfallte während der ersten sechs Monate Anspruch auf den vollen Lohn und während der folgenden 18 Monate Anspruch auf 80 % des Lohnes.
- d) Tritt die Arbeitsunfähigkeit nach Vollendung des fünften Jahres ein, hat die oder der Erkrankte oder Verunfallte während der ersten 12 Monate Anspruch auf vollen Lohn und während der folgenden 12 Monate auf 80 % des Lohnes; mindestens aber auf einen solchen in der Höhe einer Invalidenrente.
- e) Tritt die Arbeitsunfähigkeit nach Vollendung des zehnten Jahres ein, hat die oder der Erkrankte oder Verunfallte während zweier Jahre Anspruch auf vollen Lohn.

³ Hat die oder der Erkrankte oder Verunfallte seine Arbeitsunfähigkeit grobfahrlässig verschuldet, dann können die in den Abs. 3 lit. a – d festgelegten Ansätze durch den Gemeinderat reduziert oder gestrichen werden. Den persönlichen Verhältnissen ist Rechnung zu tragen.

§ 54

Unfall- und Krankenversicherung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen der Krankentaggeldversicherung des UVG und der AHV/IV gegen Lohnausfall bei Krankheit, Unfall, Invalidität, Tod und für das Alter versichert.

² Die Versicherungsprämien für die Berufsunfallversicherung und die Krankentaggeldversicherung gehen zulasten der Gemeinde.

³ Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung tragen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

⁴ Zahlungen der Unfall- und Krankentaggeldversicherung fallen, ausser im Falle von § 53 Abs. 2 Bst. a, der Einwohnergemeinde zu.

§ 55

Lohnnachgenuss

Beim Ableben einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters haben die Erbberechtigten Anspruch auf den vollen Lohn für den laufenden Monat.

§ 56

Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub

Der Mutterschaftsurlaub beträgt 14 Wochen zu 100 % Lohn. Der Vaterschaftsurlaub beträgt 2 Wochen zu 100 % Lohn.

§ 57

Berufliche Vorsorge

¹ Die Mitarbeitenden treten derjenigen Vorsorgestiftung bei, mit welcher die Einwohnergemeinde Brislach einen Vertrag abgeschlossen hat.

² Art und Umfang der Versicherung sowie die Kostenbeteiligung richten sich nach den Statuten der Pensionskasse.

G. Verantwortlichkeit, Disziplinarrecht und Disziplinarverfahren**§ 58****Verantwortlichkeit**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haften gegenüber der Einwohnergemeinde für vorsätzlich oder grobfahrlässig zugefügten Schaden.

§ 59**Disziplinar-
massnahmen**

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Dienstpflicht verletzen oder vernachlässigen, werden vom Gemeinderat zur Rechenschaft gezogen. Folgende Massnahmen sind möglich:

- a) Mündlicher Verweis
- b) Schriftlicher Verweis
- c) Herabsetzung des Lohnes
- d) Entlassung

² Gegen Disziplinarverfügungen (lit. c und d) kann innert 10 Tagen seit der Zustellung der Verfügung verwaltungsgerichtliche Beschwerde erhoben werden. Gegen blosse Verweise kann die Beschwerde nicht erhoben werden.

§ 60**Disziplinarverfahren**

Das Disziplinarverfahren richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes.

H. Behörden und Kommissionen

§ 61

Begriff

Als Mitglieder von Behörden und Kommissionen gelten, wer mit der Erfüllung öffentlicher Aufgaben betraut und auf Amtsperiode oder für eine bestimmte Aufgabe gewählt ist.

§ 62

Vergütungen

¹ Die Vergütungen von Behörde- und Kommissionsmitgliedern sind in Anhang II dieses Reglementes geregelt.

² Über Änderungen dieser Ansätze beschliesst die Einwohnergemeindeversammlung.

§ 63

Vollzugsverordnung

Der Gemeinderat erlässt in Ergänzung von Anhang II die erforderlichen Vollzugsbestimmungen.

Schlussbestimmungen

§ 64

Abweichungen

Der Gemeinderat kann, unter Beachtung der Rechtsgleichheit, leichte Abweichungen zu diesem Reglement beschliessen, solange diese zugunsten der Mitarbeitenden ausfallen.

§ 65

Beschwerderecht

Beschwerden gegen Verfügungen und Entscheide des Gemeinderates sind innert 10 Tagen an den Regierungsrat zu richten.

§ 66

Aufhebung bisherigen Rechts

Das Personalreglement der Einwohnergemeinde Brislach vom 9. Juni 2011 wird mit Inkrafttreten dieses teilrevidierten Reglementes aufgehoben.

§ 67

Inkrafttreten

Dieses Personalreglement tritt nach dem Beschluss durch die Gemeindeversammlung und nach der Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion rückwirkend auf den 1. Januar 2021 in Kraft.

Namens der Einwohnergemeinde-Versammlung

Die Gemeindepräsident:

Der Gemeindeverwalter:

Hannes Niklaus

Samir Stroh

Beschlossen durch die Einwohnergemeinde-Versammlung
vom 9. Dezember.2020.

Genehmigt von der Finanz- und Kirchendirektion
Am 15. Januar 2021.

Anhang I

zum Personalreglement der Einwohnergemeinde Brislach

Funktionskatalog

Die Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Brislach, gestützt auf § 62 Abs. 1 und 2 des Personalreglementes vom 9. Dezember 2020, beschliesst folgenden Funktionskatalog:

Grundlage

Grundlage dieses Funktionskataloges bildet der Lohnschlüssel für die Besoldung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung.
Die Einreihung in die einzelnen Lohnklassen ist Sache des Gemeinderates.

	<i>Funktion</i>	<i>Lohnklasse</i>
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung	Gemeindeverwalter/in	12 – 09
	Finanzverwalter/in (Stv.Gemeindeverwalter/in)	15 – 12
	Verwaltungsangestellte/r mit kaufm. Lehre	20 – 16
	Büroangestellte/r mit 2-jähriger Bürolehre	23 – 18
Technische Dienste	Technisch-handwerkliche Angestellte	22 – 16

Brislach, 9. Dezember 2020

Namens der Einwohnergemeinde-Versammlung

Die Gemeindepräsident:

Hannes Niklaus

Der Gemeindeverwalter:

Samir Stroh

Anhang II

zum Personalreglement der Einwohnergemeinde Brislach

Vergütungen für Behörden und Kommissionen

Die Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Brislach, gestützt auf § 44 des Personalreglementes vom 9. Dezember 2020, beschliesst folgende Entschädigungen:

Jahresvergütungen

Gemeinderat	Gemeindepräsident/in	CHF	15'000.00
	Gemeindevizepäsident/in	CHF	9'000.00
	Gemeinderätin, Gemeinderat	CHF	8'000.00
	jeweils + Sitzungsgeld		

Mit diesen Beträgen sind die
Vorbereitungen der
Gemeinderatssitzungen sowie der
Gemeindeversammlungen abgegolten.

Schulrat	Präsident/in	CHF	2'000.00
	Aktuar/Sekretär; Aktuarin/Sekretärin	CHF	1'000.00
	jeweils + Sitzungsgeld		

Asylwesen	Asylbewerber-Betreuer/in Entschädigung je abgerechnete Person und Tag	CHF	2.95
Feuerwehr	Kommandant/in	CHF	2'000.00
	Kommandant/in-Stellvertreter/in	CHF	600.00
	Fourier	CHF	900.00
	Materialverwalter/in jeweils + Sold	CHF	300.00
Kinder- und Jugendzahnpflege	Entschädigung je Schüler/Person	CHF	16.50
Wahlbüro	Präsident/in + Stundenansatz bzw. Halbtagespauschale	CHF	450.00
Mittagstisch	Bereitschaftspauschale	CHF	500.00
Todesfallpikett	Bereitschaftspauschale	CHF	500.00
Reinigungspikett	Bereitschaftspauschale	CHF	500.00

Die Mitglieder der *Behörden, Kontroll- und Hilfsorgane* erhalten für Sitzungen, Besprechungen, Augenscheine, Sondergänge und allgemeine Arbeiten zu Gunsten der Einwohnergemeinde folgende Ansätze (inkl. Ferienanteil und Anteil 13. Monatslohn):

Gemeinderat	Sitzungsgeld im Gremium (erste Stunde)	CHF	50.00
Schulrat	Je weitere angebrochene halbe Stunde	CHF	25.00
RGPK			

Stundenansatz (Montag bis Samstag; 06:00 – 22:00 Uhr)	Alle aufgeführten Tätigkeiten werden nach dem Stundenansatz entschädigt: Gemeinderat (ausserhalb Gremium) Schulrat (ausserhalb Gremium) RGPK (ausserhalb Gremium) Stetige und nicht stetige Kommissionen Arbeitsgruppen Kontrollperson Ruhe und Ordnung Jugendraumbetreuer/in Raumpfleger/in Winterdienstbeauftragte/r Dorfweibel/in Mittagstischmitarbeitende Feuerwehrangehörige Wahlbüro und weitere	CHF	30.00
	Jugendliche bis 18 Jahre	CHF	15.00

Stundenansatz (Montag bis Samstag; 22:00 – 06:00 Uhr sowie Sonn- und Feiertage)	Alle aufgeführten Tätigkeiten werden nach dem Stundenansatz entschädigt: Gemeinderat (ausserhalb Gremium) Schulrat (ausserhalb Gremium) RGPK (ausserhalb Gremium) Stetige und nicht stetige Kommissionen Arbeitsgruppen Kontrollperson Ruhe und Ordnung Jugendraumbetreuer/in Raumpfleger/in Winterdienstbeauftragte/r Dorfweibel/in Feuerwehrangehörige Wahlbüro und weitere	CHF	45.00
--	--	-----	-------

Spesen	Motorfahrzeug Kilometer	CHF	00.70
---------------	-------------------------	-----	-------

Feuerwehr	Sold für die Mannschaft, pro Stunde	CHF	30.00
	Sold für das Kader, pro Stunde	CHF	40.00
Wahlbüro	Stundenansatz Sonntag	CHF	45.00
Winterdienst- Beauftragte/r	Bereitschaftspauschale pro Jahr	CHF	500.00
	Allrad-Traktor inkl. Schneeketten pro Stunde	CHF	60.00
Piket Tech. Dienst	Wasser, Winterdienst, Wasenmeisterei, Anlässe, Technik, etc. (Mo-Fr 17:00-07:00, sowie Sa, So und allg. Feiertage)	CHF	2.00/h
Kontrollperson Ruhe und Ordnung	Bereitschaftspauschale pro Jahr	CHF	1'000.00
Brunnmeister Baugesuchsprüfung	Der Gemeinderat kann für die Funktionen Brunnmeister und Baugesuchsprüfung separate Vereinbarungen abschliessen		

Sofern keine Jahresentschädigung ausgerichtet wird, erhalten *Präsidenten* und *Aktuare/Sekretäre* zum ordentlichen Sitzungsgeld einen Zuschlag von 50 Prozent.

Bei Delegationen werden zudem die effektiven Auslagen vergütet.

Brislach, 1. Februar 2021

Namens der Einwohnergemeinde-Versammlung

Die Gemeindepräsident:

Hannes Niklaus

Der Gemeindeverwalter:

Samir Stroh