



**GEMEINDE KÜNTEN**

---

# **Personalreglement**

---

gültig ab 1. Januar 2013

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b>		<u>Seite</u>
§ 1	Ziel, Geltungsbereich, Organisation	4
§ 2	Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses	4
§ 3	Öffentliche Stellenausschreibung	4
 <b>II. Begründung und Dauer des Anstellungsverhältnisses</b>		
§ 4	Anstellungsbehörde	5
§ 5	Stellenplan	5
§ 6	Anstellungsdauer	5
§ 7	Probezeit	5
§ 8	Qualifikation	5
 <b>III. Beendigung des Anstellungsverhältnisses</b>		
§ 9	Kündigung, Fristen	6
§ 10	Ordentliche Pensionierung	6
§ 10a	Vorzeitige Pensionierung	6
§ 11	Kündigungsschutz	7
§ 12	Arbeitszeugnis	7
 <b>IV. Pflichten der Arbeitnehmer</b>		
§ 13	Grundsatz	7
§ 14	Schweigepflicht	7
§ 15	Tätigkeitsbereich, Stellvertretung	7
§ 16	Nebenbeschäftigungen, Öffentliche Ämter	8
§ 17	Arbeitszeit	8
§ 18	Absenzen	8
§ 19	Krankenversicherung	8
§ 20	Pensionsversicherung	8
§ 21	Geschenke	9
 <b>V. Rechte der Arbeitnehmer</b>		
§ 22	Allgemeines	9
§ 23	Einreihung	9
§ 24	Besoldung	9
§ 25	Neueinstufung	10
§ 26	Kinderzulage	10
§ 27	Treueprämie	10
§ 28	Überzeitarbeit	11

§ 29	Pikettdienst	11
§ 30	Militär und andere Dienstleistungen	11
§ 31	Lohnfortzahlung bei Krankheit/Unfall	12
§ 32	Besoldung bei Schwangerschaft	12
§ 33	Kranken- und Unfallversicherung	12
§ 34	Besoldung nach Todesfall	12
§ 35	Ferien	13
§ 36	Feiertage	13
§ 37	Urlaub	14
§ 38	Aus-/Weiterbildung	14
§ 39	Mitsprache- und Vorschlagsrecht	15

## **VI. Disziplinarwesen**

§ 40	Disziplinarwesen	15
------	------------------	----

## **VII. Beschwerderecht**

§ 41	Beschwerderecht	15
------	-----------------	----

## **VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen**

§ 42	Bisheriges Recht	16
§ 43	Besitzstand	16
§ 44	Ausführungsbestimmungen	16
§ 45	Anhänge	16
§ 46	Inkraftsetzung	16

<b>Anhang A</b>	Stellenplan der Gemeinde Künten	17
-----------------	---------------------------------	----

<b>Anhang B</b>	Besoldungsskala der Gemeinde Künten	18
-----------------	-------------------------------------	----

# Personalreglement

Gestützt auf das Gesetz über die Einwohnergemeinden (Gemeindegesezt) vom 19. Dezember 1978 erlässt die Gemeinde Künten folgendes Personalreglement:

## I. Allgemeine Bestimmungen

### Ziel, Geltungsbereich Organisation

#### § 1

<sup>1</sup>Das Personalreglement (PR) ordnet die Arbeitsverhältnisse zwischen der Einwohnergemeinde Künten, vertreten durch den Gemeinderat (Arbeitgeber) und dessen Personal (Arbeitnehmer) mit Voll- und Teilpensum. Für die übrigen Angestellten gilt das Obligationenrecht.

<sup>2</sup>Die in diesem Reglement verwendeten Bestimmungen und Begriffe gelten generell für beide Geschlechter.

<sup>3</sup>Für Lehrverhältnisse, die vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfasst sind, gelten grundsätzlich die Bestimmungen des Lehrvertrages und in zweiter Linie die Bestimmungen dieses Reglements.

<sup>4</sup>Der Gemeinderat regelt die Verantwortlichkeiten und Kompetenzen mittels Organigramm und Stellenbeschreibungen.

### Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses

#### § 2

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist öffentlich-rechtlicher Natur. Es wird durch die Anstellung und deren Annahme begründet.

<sup>2</sup>Für alle ein Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen, die durch dieses Reglement und allfälligen zusätzlichen Verordnungen nicht geregelt sind, gelten die Vorschriften des Obligationenrechts.

### Öffentliche Stellen- ausschreibung

#### § 3

Jede zu besetzende Stelle ist in der Regel öffentlich auszuscheiden. Ausnahmsweise kann darauf verzichtet werden.

## II. Begründung und Dauer des Anstellungsverhältnisses

### **Anstellungsbehörde** § 4

Die Anstellung der Arbeitnehmer erfolgt durch den Gemeinderat. Der zuständige Abteilungsleiter hat ein Mitspracherecht.

### **Stellenplan** § 5

<sup>1</sup>Über die Schaffung neuer Stellen entscheidet die Gemeindeversammlung aufgrund des Stellenplanes gemäss Anhang A. Der Stellenplan darf nur soweit voll beansprucht werden, als es für die öffentliche Aufgabenerfüllung erforderlich ist. Die Notwendigkeit der bewilligten Stellen wird durch den Gemeinderat periodisch überprüft.

<sup>2</sup>Der Gemeinderat kann zur Überbrückung von Engpässen für die Bewältigung öffentlicher Aufgaben Aushilfen einstellen.

<sup>3</sup>Die Anzahl der Lernenden/Praktikanten wird vom Gemeinderat festgelegt.

### **Anstellungsdauer** § 6

Das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer wird durch den Anstellungsvertrag auf unbefristete oder befristete Dauer begründet. Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen insgesamt höchstens fünf Jahre dauern.

### **Probezeit** § 7

<sup>1</sup>Die Probezeit beträgt drei Monate.

<sup>2</sup>Bei Krankheit, Unfall oder Abwesenheit wegen der Ausübung von gesetzlichen Pflichten, kann die Probezeit verlängert werden.

### **Qualifikation** § 8

Die Arbeitnehmer werden nach Ablauf der Probezeit erstmals qualifiziert; danach mindestens einmal jährlich. Der Gemeinderat regelt das Vorgehen in einer Verordnung.

### III. Beendigung des Anstellungsverhältnisses

#### Kündigung, Fristen

#### § 9

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig schriftlich, auf Verlangen begründet, und unter Einhaltung nachfolgender Fristen gekündigt werden:

- Während der Probezeit 7 Tage auf Ende einer Kalenderwoche
- Im übrigen Anstellungsverhältnis 3 Monate auf Monatsende

<sup>2</sup>Bei Arbeitnehmern mit Führungsfunktion und Fachspezialisten kann der Gemeinderat bei deren Anstellung Kündigungsfristen bis zu 6 Monaten vereinbaren.

<sup>3</sup>Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos gekündigt werden; die Art. 337 ff OR sind anwendbar.

#### Ordentliche Pensionierung

#### § 10

<sup>1</sup>Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung nach Vollendung des ordentlichen Pensionsalters.

<sup>2</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen kann - im Rahmen des Pensionskassenreglementes - der Arbeitnehmer bereits ab vollendetem 60. Altersjahr auf jedes Monatsende nach vorangegangener sechsmonatiger schriftlicher Voranzeige in den Ruhestand treten.

<sup>3</sup>Die Renten werden gemäss den Bestimmungen der Pensionskassen und der AHV ausgerichtet.

<sup>4</sup>Eine Weiterbeschäftigung nach Vollendung der ordentlichen Pensionierungsgrenze ist auf der Basis einer befristeten vertraglichen Vereinbarung möglich.

#### Vorzeitige Pensionierung

#### § 10a

<sup>1</sup>Das Personal hat das Recht, die vorzeitige Pensionierung 2 Jahre vor dem staatlichen AHV-Pensionsalter zu beantragen.

<sup>2</sup>Die vorzeitige Pensionierung ist in der Regel mindestens ein halbes Jahr im Voraus anzukündigen.

<sup>3</sup>Bei vorzeitiger Pensionierung im Sinne von Abs. 1 besteht ein Anspruch auf eine Übergangsrrente der Arbeitgeberin. Diese beträgt ab vollendetem 15. Dienstjahr die Höhe der maximalen einfachen AHV-Rente.

<sup>4</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Für die Festlegung des massgebenden Teilpensums gilt der Durchschnitt der Pensen der letzten fünf Jahre.

## **Kündigungsschutz**

§ 11

Dem von einer Kündigung betroffenen Personal steht ein Anhörungsrecht zu. Im Übrigen gilt Art. 336 ff. OR.

## **Arbeitszeugnis**

§ 12

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer kann jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.

<sup>2</sup>Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis. Auf Verlangen kann auch nur eine Arbeitsbestätigung ausgestellt werden.

## **IV. Pflichten der Arbeitnehmer**

### **Grundsatz**

§ 13

Arbeitnehmer haben ihre volle Arbeitskraft für den Arbeitgeber einzusetzen, ihre Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und stets die Interessen der Öffentlichkeit zu wahren. Sie können verpflichtet werden, in kommunalen Kommissionen, z.B. Aktuariat, Fachbeisitzer, mitzuarbeiten.

### **Schweigepflicht**

§ 14

Der Arbeitnehmer untersteht für die Dauer und nach Auflösung des Anstellungsverhältnisses der Schweigepflicht (Strafgesetzbuch Art. 320).

### **Tätigkeitsbereich, Stellvertretung**

§ 15

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer kann verpflichtet werden, Arbeiten auszuführen, für die er nicht ausdrücklich angestellt worden ist, soweit ihm dies aufgrund seiner Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie seiner bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann.

<sup>2</sup>Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, sich in Fällen von Abwesenheit sowie von Ausstandsfällen gegenseitig zu vertreten.

**Nebenbeschäftigungen, § 16**  
**Öffentliche Ämter**

<sup>1</sup>Die Ausübung von nebenberuflichen Tätigkeiten, die sich nachteilig auf die Funktion oder die Arbeit auswirken können, ist untersagt. Der Gemeinderat kann Ausnahmegewilligungen erteilen.

<sup>2</sup>Wird ein Arbeitnehmer für ein öffentliches Amt vorgesehen, so hat er dies vor der Annahme der Kandidatur mit dem Gemeinderat abzusprechen. Die Zustimmung kann an Bedingungen geknüpft werden.

**Arbeitszeit § 17**

<sup>1</sup>Der Gemeinderat legt die Arbeitszeit fest. Er kann flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen.

<sup>2</sup>Wenn es die Arbeit erfordert, sind die Arbeitnehmer zur Leistung von Überzeitarbeit und zu Dienstleistungen ausserhalb der Normalarbeitszeit verpflichtet.

**Absenzen § 18**

<sup>1</sup>Ist der Arbeitnehmer am Erscheinen der Arbeit verhindert, so hat er dies unter Angabe des Grundes sofort seinem Vorgesetzten zu melden.

<sup>2</sup>Absenzen infolge Krankheit oder Unfall, die mehr als 3 Arbeitstage dauern, sind durch ein ärztliches Zeugnis zu belegen.

**Krankenversicherung § 19**

Der Arbeitnehmer hat sich auf eigene Kosten bei einer vom Bundesamt für Sozialversicherung anerkannten Krankenkasse für Krankenpflege und Spitalaufenthalt zu versichern.

**Pensionsversicherung § 20**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der durch den Gemeinderat gewählten beruflichen Vorsorgeeinrichtung beizutreten. Für die daraus erwachsenen Rechte und Pflichten sind deren Statuten und Versicherungsbedingungen massgebend.



## **Geschenke**

### **§ 21**

<sup>1</sup>Die Arbeitnehmer dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen oder stehen können, für sich oder für andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.

<sup>2</sup>Ausgenommen ist die Annahme von Höflichkeitsgeschenken von geringem Wert. Insidergeschäfte sind untersagt.

## **V. Rechte der Arbeitnehmer**

### **Allgemeines**

#### **§ 22**

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat für seine Leistung Anspruch auf die im Anhang B dieses Reglementes vorgesehene Besoldung und Zulagen.

<sup>2</sup>Die Jahresbesoldung wird in 13 gleichen Teilen monatlich ausgerichtet, die 13. Monatsbesoldung auf Ende November. Bei Ein- und Austritt im Laufe des Jahres wird die 13. Monatsbesoldung anteilmässig ausbezahlt.

<sup>3</sup>Der Arbeitnehmer erhält anfangs Jahr sowie beim Eintritt oder bei Lohnmutationen eine detaillierte Lohnabrechnung.

### **Einreihung**

#### **§ 23**

Der Gemeinderat stuft den Arbeitnehmer seiner Aufgabe entsprechend gemäss der im Anhang B erhaltenen Besoldungsskala ein.

### **Besoldung**

#### **§ 24**

<sup>1</sup>Der Gemeinderat beantragt im Rahmen des Voranschlages die für das folgende Jahr vorgesehene prozentuale Besoldungsanpassung. Unter anderem sind nachstehende Kriterien dabei massgebend:

- Entwicklung der Lebenshaltungskosten
- Allgemeine wirtschaftliche Situation
- Finanzielle Situation der Einwohnergemeinde
- Situation auf dem Arbeitsmarkt

<sup>2</sup>Nach Genehmigung des Voranschlages durch die Gemeindeversammlung beschliesst der Gemeinderat die prozentualen

Anteile für die  
- generelle Besoldungsanpassung

und die

- individuelle Besoldungsanpassung (leistungsbezogener Anteil)

<sup>3</sup>Der individuelle, leistungsbezogene Lohnanteil wird unter Berücksichtigung der individuellen Leistungen festgelegt.

<sup>4</sup>Ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen können mit einer Prämie honoriert werden.

## **Neueinstufung**

§ 25

<sup>1</sup>Bei Übernahme einer anderen Aufgabe/Funktion ist die Einstufung zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

<sup>2</sup>Eine wesentliche Veränderung der Aufgaben und/oder der Funktionen führt zu einer Neueinstufung der Stelle.

## **Kinderzulage**

§ 26

Dem ständigen berechtigten Personal werden die gleichen Kinderzulagen gewährt, wie sie der Kanton ausrichtet.

## **Treueprämie**

§ 27

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält bei ununterbrochener Dienstzeit folgende Treueprämien:

- nach 5 Dienstjahren 20 % des Monatsgehaltes oder 4 Tage Ferien
- nach 10 Dienstjahren 40 % des Monatsgehaltes oder 8 Tage Ferien
- nach 15 Dienstjahren 60 % des Monatsgehaltes oder 12 Tage Ferien
- nach 20 Dienstjahren 80 % des Monatsgehaltes oder 16 Tage Ferien
- nach 25 Dienstjahren 100 % des Monatsgehaltes oder 20 Tage Ferien

- nach Vollendung von jeweils weiteren 5 Dienstjahren 100 % des Monatsgehaltes oder 20 Tage Ferien

<sup>2</sup>Als Bemessungsgrundlage gelten:

- Die effektiv im Dienste der Gemeinde Künten geleisteten Anstellungsjahre; Lehrjahre und Urlaube werden nicht an gerechnet.

Diese Bestimmungen gelten nicht für Angestellte im Stundenlohn.

<sup>3</sup>Steht ein Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Fälligkeit in gekündigtem Arbeitsverhältnis, so entfällt der Anspruch.

## **Überzeitarbeit**

### **§ 28**

<sup>1</sup>Durch den zuständigen Vorgesetzten angeordnete Überzeit ist grundsätzlich durch entsprechende Freizeit zu kompensieren. Ist der Ausgleich aus betrieblichen Gründen innerhalb von sechs Monaten nicht möglich, so erfolgt er durch Lohnzahlung.

<sup>2</sup> Unregelmässige Arbeitszeit (z.B. Hauswart) sind in der Arbeitsplatzbewertung und somit in der Besoldung berücksichtigt.

<sup>3</sup>Abteilungsleiter haben keinen Anspruch auf Abgeltung der Überzeit. Der Gemeinderat kann Ausnahmen beschliessen.

<sup>4</sup> Für Arbeitnehmer, welche angeordnete Überzeit-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten leisten müssen, können Überzeitzuschläge ausbezahlt werden:

- 25 % für Samstagsarbeit
- 50 % für Nachtarbeit von 22.00 Uhr - 06.00 Uhr sowie für Sonn- und Feiertage

## **Pikettdienst**

### **§ 29**

Für Pikettdienste werden Spezialentschädigungen ausbezahlt. Der Gemeinderat legt Umfang und Ansätze fest.

## **Militär und andere Dienstleistungen**

### **§ 30**

<sup>1</sup>Während des Wiederholungskurses oder während anderer Dienstleistungen, zu denen der Arbeitnehmer infolge seiner Einteilung oder seines Grades verpflichtet ist, hat er Anspruch auf das volle Gehalt.

<sup>2</sup>Während der Dauer der Rekrutenschule (Militär, Bevölkerungsschutz), bei Beförderungsdiensten und bei übrigen Dienstleistungen von mehr als einem Monat Dauer innerhalb eines Jahres werden die Entschädigungen gemäss Erwerbsersatz-Ordnung (EO) ausgerichtet.

<sup>3</sup>Für die Arbeitszeitversäumnisse infolge anderweitigen Dienstleistungen, die im allgemeinen öffentlichen Interesse stehen (z.B. Feuerwehr), wird kein Gehaltsabzug vorgenommen, es

sei denn, dass eine dem Gehalt entsprechende Entschädigung ausbezahlt wird.

<sup>4</sup>Der Erwerbsersatz fällt vollumfänglich dem Arbeitgeber zu.

<sup>5</sup>Für freiwilligen Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst wird keine Besoldung ausgerichtet.

<sup>6</sup> Der Gemeinderat entscheidet über Ausnahmen.

### **Lohnfortzahlung bei Krankheit/Unfall**

#### § 31

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall haben die Arbeitnehmer Anspruch auf den vollen Lohn (Nettolohn) während 730 Tagen, sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet wurde und die Versicherung keine Leistungskürzung vornimmt.

### **Besoldung bei Schwangerschaft**

#### § 32

Mitarbeiterinnen haben gemäss den gesetzlichen Bestimmungen des Bundes Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub. Ausbezahlt wird während der Zeit des Anspruches der volle Lohn. Die gemäss EOG bezahlte Entschädigung geht an die Gemeinde.

### **Kranken- und Unfallversicherung**

#### § 33

<sup>1</sup>Die Gemeinde schliesst eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung, die bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit die Lohnzahlung übernimmt. Die Prämien werden je zu 50 % durch den Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer bezahlt. Taggeldzahlungen während dieser Zeit fallen dem Arbeitgeber zu.

<sup>2</sup>Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften (UVG) gegen das Betriebs- und Nichtbetriebsunfallrisiko zu versichern.

<sup>3</sup>Die Prämien für die NBU werden vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte, die Prämien für die BU vom Arbeitgeber bezahlt.

### **Besoldung nach Todesfall**

#### § 34

<sup>1</sup>Beim Todesfall erhalten der überlebende Ehegatte oder die im Zeitpunkt des Ablebens regelmässig unterstützten Verwandten noch für 6 Monate, vom Todestag an gerechnet, die Differenz zwischen der Summe der Leistungen von AHV und Pensions-

kasse und dem zuletzt ausbezahlten Monatslohn.

<sup>2</sup>Den ausschliesslichen Anspruch auf diese Besoldung hat der hinterbliebene Ehegatte; die weitere Anspruchsberechtigung richtet sich nach den entsprechenden Bestimmungen bei welcher der Arbeitnehmer vor seinem Ableben versichert war.

<sup>3</sup>Bei Ableben eines alleinstehenden Arbeitnehmers ohne Unterstützungspflicht endet der Lohnanspruch auf Ende des angebrochenen Monats.

## **Ferien**

### **§ 35**

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien in folgendem Umfang:

- bis zum vollendeten 49. Altersjahr	25 Tage
- vom 50. bis zum vollendeten 59. Altersjahr	27 Tage
- ab 60. Altersjahr	30 Tage

Bei der Ermittlung des Ferienanspruches ist das Geburtsjahr massgebend.

<sup>2</sup>In die Ferien fallende Feiertage werden am Ferienbezug nicht angerechnet.

<sup>3</sup>Die Ferien sind bis spätestens Ende 1. Quartal des folgenden Jahres zu beziehen. Für Ausnahmen ist beim Gemeinderat ein schriftliches Gesuch einzureichen. Für nicht bezogene Ferien wird keine Entschädigung ausgerichtet.

<sup>4</sup>Wird das Anstellungsverhältnis während des Kalenderjahres begründet oder aufgelöst, so bemisst sich der Ferienanspruch nach der Dauer der Anstellung in diesem Jahr.

<sup>5</sup>Bei Krankheit, Unfall und Militärdienst von zusammen mehr als 2 Monaten Dauer werden die Ferien für jeden weiteren Monat um 1/12 gekürzt. In jedem Fall werden aber Ferien von einer Woche gewährt.

<sup>6</sup>Den Arbeitnehmern im Stundenlohn werden die Ferien in Form einer Ferienentschädigung als Zuschlag zur Besoldung ausbezahlt.

## **Feiertage**

### **§ 36**

<sup>1</sup> Als bezahlte Feiertage gelten:

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag,

Fronleichnam, Bundesfeiertag, Weihnachten, Stephanstag

<sup>2</sup>Am 1. Mai wird ein halber freier Tag gewährt.

<sup>3</sup>Am Vorabend von Feiertagen wird der Arbeitsschluss um eine Stunde vorverlegt, bzw. die Sollarbeitszeit entsprechend reduziert.

## Urlaub

### § 37

<sup>1</sup>Für nachstehende Ereignisse wird dem Arbeitnehmer ein ausserordentlicher, bezahlter Urlaub gewährt:

- |  |                 |
|--|-----------------|
| - eigene Hochzeit  | 3 Tage          |
| - Hochzeit in der eigenen Familie  | 1 Tag           |
| - Geburt eigener Kinder ( <i>Vater</i> )                                       | 3 Tage          |
| - Tod eines Familienangehörigen  | 1-3 Tage        |
| - Tod anderer Bekannter: Teilnahme an der Bestattungsfeier                     |                 |
| - Militärische Rekrutierung, Inspektion<br>oder Entlassung aus der Wehrpflicht | gemäss Aufgebot |
| - Umzug des eigenen Haushalts  | 1 Tag           |

<sup>2</sup>Die Bewilligung von weitergehendem bezahlten oder unbezahlten Urlaub ist Sache des Gemeinderates.

<sup>3</sup>Dem in einem Teilzeitpensum im Monatslohn tätigen Personal wird der bezahlte Urlaub im Verhältnis zum Arbeitspensum berechnet.

## Aus-/Weiterbildung

### § 38

<sup>1</sup>Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung der Arbeitnehmer. Werden die Arbeitnehmer zum Besuch von Vorträgen, Kursen und Seminaren verpflichtet, so übernimmt die Gemeinde grundsätzlich die Kosten.

<sup>2</sup>Der Gemeinderat kann für innerbetriebliche Ausbildungsvorhaben abweichende Regelungen beschliessen. Namentlich kann er festlegen, dass ein Teil auch ausserhalb der regulären Arbeitszeit ohne Anspruch auf Arbeitskompensation durchgeführt werden kann.

<sup>3</sup>Wird dem Arbeitnehmer die Weiterbildung (mit-)finanziert, so kann der Gemeinderat damit Bedingungen verknüpfen. Die Details werden in der Verordnung geregelt.

## Mitsprache- und Vorschlagsrecht

§ 39

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf regelmässige Information über das Gemeindegeschehen. Er hat das Recht, sich zu allen Betriebs- und Personalfragen zu äussern und Vorschläge zu unterbreiten.

## VI. Disziplinarwesen

### Disziplinarverfahren

§ 40

<sup>1</sup>Gegen Arbeitnehmer, die ihren Pflichten schuldhaft nicht nachkommen, ist durch den Gemeinderat ein Disziplinarverfahren einzuleiten.

<sup>2</sup>Arbeitnehmer gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wird, sind anzuhören, und sie sind berechtigt, eine Vertrauensperson beizuziehen. Der Entscheid, in welchem eine Massnahme angeordnet wird, ist ihnen mit einer Begründung zuzustellen.

<sup>3</sup>Je nach Schwere der Dienstverletzung können vom Gemeinderat folgende Strafen verfügt werden:

- schriftlicher Verweis
- Kürzung des 13. Monatslohnes
- Versetzung ins provisorische Arbeitsverhältnis auf beschränkte Dauer
- Fristlose Entlassung im Sinne von Art. 337 ff OR

## VII. Beschwerderecht

### Beschwerderecht

§ 41

<sup>1</sup>Dem Arbeitnehmer steht das Beschwerderecht zu. Vor Einreichung einer Beschwerde soll sich der Arbeitnehmer mit dem Gemeinderat persönlich aussprechen. Wenn die Aussprache unzumutbar ist oder ergebnislos verläuft, steht der Beschwerdeweg offen. Die Beschwerdefrist beträgt 20 Tage.

<sup>2</sup>Verfügungen und Entscheide des Gemeinderates können nach Massgabe des kantonalen Rechts angefochten werden.

## VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

### **Bisheriges Recht**

§ 42

Dieses Reglement ersetzt alle früheren Beschlüsse über das Dienst- und Besoldungsverhältnis für die Arbeitnehmer der Gemeinde Künten, insbesondere das alte Personalreglement vom 1. Januar 2004.

### **Besitzstand**

§ 43

Für die im Zeitpunkt der Inkraftsetzung des neuen Personalreglements gültigen Grundbesoldungen und Zulagen wird der Besitzstand gewährleistet.

### **Ausführungs- bestimmungen**

§ 44

Der Gemeinderat erlässt die für dieses Reglement notwendigen Ausführungsbestimmungen.

### **Anhänge**

§ 45

Die Anhänge A (Stellenplan) und B (Besoldungsskala) bilden integrierenden Bestandteil dieses Reglements.

### **Inkraftsetzung**

§ 46

Dieses Reglement tritt per 1. Januar 2013 in Kraft.

**Von der Gemeindeversammlung genehmigt am 23. November 2012**

### **IM NAMEN DER GEMEINDEVERSAMMLUNG**

**Der Gemeindeammann:**

sig. Werner Fischer

**Der Gemeindeschreiber:**

sig. Hubert Notter



## Anhang A: Stellenplan der Gemeinde Künten

(Stand 01. Januar 2013, ohne Lernende)

Kat.	Stellen	bewilligt	besetzt
	<b>Gemeindeverwaltung</b>		
4 - 6	Gemeindeschreiber	100 %	100 %
4 - 6	Leiter Finanzen	100 %	100 %
4 - 6	Leiter Steueramt	100 %	80 %
1 - 5	Gemeindeschreiber – Stv.	100 %	100 %
	<b>Bauamt</b>		
4 - 5	Leiter Bauamt	100 %	100 %
1 - 4	Bauamtsmitarbeiter	100 %	100 %
	<b>Hauswart</b>		
2 - 4	Hauswart Schulanlagen	100 %	100 %
	<b>Schulsekretariat</b>		
1 - 3	Schulsekretariat	30 %	30 %
	<b>Total</b>	730 %	710 %
	Reserve	0 %	20 %

## Anhang B: Besoldungsskala der Gemeinde Künten

Klasse	Kategorie / Funktion	Beschreibung	Lohn min.:	Lohn max.:
01	Büro-/Betriebspersonal Kaufm. / Techn. Mitarbeiter	Ausführung von Betriebs- oder Büroarbeiten Ausführung von Facharbeiten Betriebs- oder Anlehre, KV Typ B	Fr. 44'000.—	Fr. 67'000.—
02	Büro- / Betriebspersonal Kaufm. / Techn. Mitarbeiter	Weitgehend selbständige Ausführung von Sachaufgaben Berufslehre (3-4 Jahre) oder gleichwertige Ausbildung	Fr. 50'000.—	Fr. 80'000.—
03	Sachbearbeiter, Gruppenleiter Kaufm. / Techn. Mitarbeiter	Selbständige Bearbeitung eines eigenständigen und bedeutenden Fachgebietes Mitarbeiter mit speziellen Aufgaben Berufslehre mit fachspezifischer Weiterbildung und mehrjähriger Berufs- und Facherfahrung	Fr. 60'000.—	Fr. 95'000.—
04	Gruppenleiter Fachspezialist	Selbständige Bearbeitung eines eigenständigen und bedeutenden Fachgebietes oder Führung einer Gruppe Mitarbeiter mit speziellen Aufgaben Berufslehre mit fachspezifischer Weiterbildung	Fr. 72'000.—	Fr. 110'000.—
05	Abteilungsleiter Fachspezialist	Führung einer Abteilung Berufslehre mit zusätzlichem Fachdiplom oder Fachausweis mit langjähriger Facherfahrung	Fr. 82'000.—	Fr. 126'000.—
06	Verwaltungschef Abteilungsleiter	Führung der Verwaltung oder einer Abteilung Berufslehre mit zusätzlichem Fachdiplom oder Fachausweis mit langjähriger Führungs- und Berufserfahrung	Fr. 94'000.—	Fr. 145'000.—

Stand 1.01.2013 (indexiert)