



GEMEINDE ANWIL | AMMEL – WO MIR DEHEIME SI . . .

Personal- und Vergütungsreglement der Einwohnergemeinde Anwil

vom 1. Januar 2023

Die Einwohnergemeindeversammlung der Gemeinde Anwil, gestützt auf § 47, Absatz 1, Ziffern 2 und 3 des Gemeindegesetzes vom 28. Mai 1970, beschliesst:

A. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

1 Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde Anwil und die Vergütung an Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie von Funktionären und Funktionärinnen der Gemeinde.

2 Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

3 Enthält das kantonale Personalrecht keine entsprechende Regelung, finden die Bestimmungen des Obligationenrechts Anwendung.

4 Für Lehrpersonen gelten die Bestimmungen des kantonalen Bildungsgesetzes und des kantonalen Personalgesetzes.

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

§ 2 Grundsätze der Personalpolitik der Gemeinde

1 Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik. Sie soll:

- a) den wirtschaftlichen, wirksamen und dem steten Wandel der Aufgaben angepassten Personaleinsatz sicherstellen;
- b) die Voraussetzungen schaffen, um die zur Erfüllung der kommunalen Aufgaben geeigneten Mitarbeitenden zu gewinnen und zu erhalten;
- c) die beruflichen Eignungen und Fähigkeiten von Mitarbeitenden entwickeln und fördern;
- d) flexible Arbeitsformen und Arbeitszeitmodelle ermöglichen.

2 Der Gemeinderat schafft Instrumente zur Personalpolitik, insbesondere zur Führung, Förderung und Beurteilung von Mitarbeitenden, zu deren Aus- und Weiterbildung und zur Verwirklichung der Chancengleichheit.

3 Der Gemeinderat legt einen für alle Mitarbeitenden verbindlich geltenden Verhaltenskodex am Arbeitsplatz fest.

§ 3 Stellenschaffung und -bewirtschaftung

Die Schaffung neuer und die Aufhebung bestehender Stellen beschliesst der Gemeinderat.

§ 4 Stellenausschreibungen

- 1 Freie oder neu geschaffene Stellen werden in den einschlägigen Stellenportalen publiziert.
- 2 Stellenangebote werden geschlechtsneutral formuliert.
- 3 In begründeten Fällen kann eine freie oder neu geschaffene Stelle durch den Gemeinderat auf dem Berufungsweg besetzt werden.

§ 5 Anstellungsbehörde

- 1 Anstellungsbehörde für die Mitarbeitenden der Gemeinde ist der Gemeinderat.
- 2 Bei der Anstellung von im Sozialbereich tätigen Mitarbeitenden durch den Gemeinderat hat die Sozialhilfebehörde ein Mitspracherecht.

B. Arbeitsverhältnis

I. Entstehung

§ 6 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis entsteht durch schriftlichen Vertrag. Es ist in der Regel unbefristet.

§ 7 Probezeit

- 1 Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.
- 2 Die Probezeit kann in begründeten Fällen um drei Monate verlängert werden.
- 3 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

II. Beendigung

§ 8 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet aufgrund:

- a) Ordentlicher Kündigung;
- b) Fristloser Kündigung;
- c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;
- d) Ablauf einer befristeten Anstellung;
- e) Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität;
- f) Pensionierung;
- g) Tod.

§ 9 Kündigungsfristen, Termin, Form

1 Die Frist für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt für beide Parteien drei Monate.

2 Eine ordentliche Kündigung ist auf Ende eines Kalendermonats auszusprechen. Sie hat schriftlich zu erfolgen.

§ 10 Ordentliche Kündigung

1 Mitarbeitende können das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen kündigen.

2 Der Gemeinderat kann nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. Wesentliche Gründe liegen insbesondere vor:

- a) wenn der oder die Mitarbeitende dauernd oder langfristig an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;
- b) wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und der oder die Mitarbeitende die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereichs ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;
- c) wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen;
- d) wenn der oder die Mitarbeitende wichtige vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen verletzt hat;
- e) wenn der oder die Mitarbeitende eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

3 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde ist unzulässig, wenn sie im Zusammenhang steht:

- a) mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse;
- b) mit der Tätigkeit als Interessenvertretung des Personals.

4 Erfolgt die Kündigung von Seiten der Gemeinde, so ist sie zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

§ 11 Fristlose Kündigung

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.

§ 12 Auflösung im Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit in gegenseitigem Einvernehmen durch schriftliche Vereinbarung aufgelöst werden.

§ 13 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Bei der Zusprechung einer Teil-Invalidenrente kann ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden.

§ 14 Pensionierung

1 Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem der oder die Mitarbeitende die Altersgrenze gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung erreicht.

2 Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus verlängert werden.

§ 15 Kündigung zur Unzeit

1 Für die Kündigung zu Unzeit nach Ablauf der Probezeit gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss.

2 Im Fall von unverschuldeter Krankheit oder unverschuldetem Unfall beträgt die Sperrfrist im ersten Anstellungsjahr nach Ablauf der Probezeit 90 Tage, danach 180 Tage.

§ 16 Arbeitszeugnis

1 Mitarbeitende erhalten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.

2 Mitarbeitende können jederzeit während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.

3 Auf Verlangen des oder der betroffenen Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

C. Rechte und Pflichten

I. Rechte

§ 17 Berufsbildung

1 Die Berufsbildung umfasst alle grundlegenden Massnahmen zur Erlernung eines Berufs im Rahmen einer Tätigkeit bei der Gemeinde.

2 Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten kann die Gemeinde Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen.

§ 18 Fortbildung

1 Fortbildung ist die berufsbegleitende Fortsetzung der Ausbildung. Sie soll Mitarbeitende befähigen, den wechselnden Anforderungen am Arbeitsplatz zu genügen. Sie schafft keinen Anspruch auf Beförderung.

2 Mitarbeitende sind zur Fortbildung verpflichtet. Diese kann von der Anstellungsbehörde auch angeordnet werden.

§ 19 Weiterbildung

Unter Weiterbildung sind alle Massnahmen zu verstehen, die Mitarbeitende befähigen, künftig eine neue Funktion oder einen neuen Beruf auszuüben. Weiterbildung schafft keinen Anspruch auf Änderung des Arbeitsvertrages.

§ 20 Personalentwicklung

1 Die Gemeinde fördert im Rahmen ihrer Bedürfnisse als Arbeitgeberin mit geeigneten Mitteln eine nachhaltige Personalentwicklung. Massnahmen können von der Anstellungsbehörde auch angeordnet werden.

2 Der Gemeinderat regelt die Handhabung in einer Verordnung.

§ 21 Kostentragung

1 Die Kosten angeordneter Personalentwicklungsmassnahmen trägt die Gemeinde.

2 An die Kosten einer Fort- oder Weiterbildung kann die Gemeinde einen Beitrag leisten und diesen an Bedingungen knüpfen.

3 Der Gemeinderat regelt die Handhabung in einer Verordnung.

§ 22 Mitarbeitergespräche

1 Mitarbeitende haben Anspruch darauf, dass periodisch ein persönliches Mitarbeitergespräch mit der vorgesetzten Person stattfindet.

2 Der Gemeinderat legt die Rahmenbedingungen für die Mitarbeitergespräche in einer Verordnung fest.

§ 23 Erwerbstätigkeit ausserhalb des Anstellungsverhältnisses

1 Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit ausserhalb des Arbeitsverhältnisses bedarf der Bewilligung des Gemeinderates.

2 Die Bewilligung darf nur verweigert werden:

- a) wenn die Erwerbstätigkeit ausserhalb des Arbeitsverhältnisses das Arbeitspensum nach Anstellungsvertrag beeinträchtigt;
- b) wenn die Erwerbstätigkeit ausserhalb des Arbeitsverhältnisses den Interessen der Gemeinde zuwiderläuft.

§ 24 Öffentliche Ämter

1 Mitarbeitende, die beabsichtigen, sich für ein öffentliches Amt zur Verfügung zu stellen, haben den Gemeinderat vorgängig darüber zu informieren und um Zustimmung nachzusuchen.

2 Der Gemeinderat regelt die Beurlaubung von Mitarbeitenden während der Ausübung eines öffentlichen Amtes und den Umgang mit Entschädigungen daraus im Einzelfall.

§ 25 Mitsprache

Mitarbeitende haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen.

§ 26 Rechtsschutz

1 Die Gemeinde gewährt den Mitarbeitenden Rechtsschutz, wenn gegen sie von Dritten im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für die Gemeinde ein gerichtliches Verfahren angehoben wird.

2 Mitarbeitende, die sich veranlasst sehen, gegen jemanden wegen Vorkommnissen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bei der Gemeinde gerichtlich vorzugehen, können bei der Gemeinde um Rechtsschutz ersuchen.

3 Der Gemeinderat entscheidet über Art und Umfang des Rechtsschutzes.

II. Pflichten

§ 27 Arbeitsleistung und Sorgfaltspflicht

1 Die Mitarbeitenden sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet.

2 Sie haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft und effizient auszuführen, dabei die Weisungen ihrer Vorgesetzten zu befolgen und die Interessen der Gemeinde zu wahren.

3 Grundlage für die Arbeitsleistung bilden das Pflichtenheft und die mit dem Vorgesetzten vereinbarten persönlichen Zielsetzungen.

§ 28 Pflicht zu ausserordentlichem Einsatz

1 Die Mitarbeitenden können im Rahmen der Zumutbarkeit vorübergehend über die ordentliche oder vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Arbeitsanfall erfordert.

2 Überzeit wird von der vorgesetzten Stelle angeordnet. Sie wird in der Regel in gleichem Umfang durch Freizeitkompensation vergütet.

§ 29 Vorübergehende Zuweisung anderer Arbeit

Die Mitarbeitenden können im Rahmen der Zumutbarkeit verpflichtet werden, vorübergehend eine Arbeit zu übernehmen, auch wenn eine solche nicht zu den unmittelbaren eigenen Aufgaben gemäss Arbeitsvertrag gehört.

§ 30 Schweigepflicht

1 Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

2 Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

§ 31 Ablehnung von Vorteilen

1 Den Mitarbeitenden ist es verboten, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

2 Von diesem Verbot ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert.

§ 32 Ausstandspflicht

1 Mitarbeitende, die eine Verfügung oder einen Entscheid zu treffen oder vorzubereiten haben, treten in den Ausstand, wenn sie:

- a) in der Sache ein persönliches Interesse haben;
- b) aus anderen Gründen befangen sein könnten.

2 Die Ausstandspflicht wird auf eigene Veranlassung oder auf Aufforderung des Gemeinderates wahrgenommen.

§ 33 Vertrauensärztliche Untersuchung

Die Mitarbeitenden können in begründeten Fällen durch den Gemeinderat verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

III. Disziplinarwesen

§ 34 Disziplinarrecht

1 Mitarbeitende, welche vorsätzlich oder fahrlässig ihre Dienstpflicht verletzen oder vernachlässigen, werden disziplinarisch bestraft.

2 Disziplinarmaßnahmen sind:

- a) schriftlicher Verweis;
- b) Kündigung;
- c) fristlose Entlassung.

§ 35 Disziplinarverfahren

1 Disziplinarbehörde ist für alle Mitarbeitenden der Gemeinderat.

2 Für das Verfahren insbesondere in Bezug auf die Gewährung des rechtlichen Gehörs und für das Rechtsmittelwesen gilt das kantonale Personalrecht.

D. Lohn und andere geldwerte Leistungen

I. Lohnsystem

§ 36 Lohngleichheit

Mitarbeitende haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

§ 37 Lohnklassen, Einreihung

1 Für die Entlohnung der Mitarbeitenden gilt das bis zum 1. Januar 2021 geltende Personalrecht des Kantons.

2 Die Einreihung der Mitarbeitenden in die Lohnklassen erfolgt im Rahmen des im § 28 erlassenen Funktionskataloges durch den Gemeinderat.

3 Die entsprechende Erfahrungsstufe setzt der Gemeinderat aufgrund der bisherigen Tätigkeit, Vorbildung, Fähigkeiten und Kenntnisse fest.

§ 38 Funktionskatalog

Die aufgeführten Funktionen (Ämterklassifikation) werden mit den folgenden Lohnklassen definiert:

– Verwaltungsmitarbeitende	19 – 11
– Werkhofmitarbeitende	20 – 17
– Reinigungs-/Unterhaltsmitarbeitende	20 – 17
– Weitere Mitarbeitende	20 – 17

§ 39 Stufenanstieg

1 Bei guter Leistung erfolgt ein Stufenanstieg jährlich per 1. Januar.

2 Beginnt ein Arbeitsverhältnis vor dem 1. Juli, gilt das betreffende Kalenderjahr als anrechenbar für einen Stufenanstieg auf den nächsten 1. Januar.

3 Gestützt auf die Mitarbeiterbeurteilung bestimmt der Gemeinderat über die Gewährung des Stufenanstiegs.

4 Bei guten Leistungen wird der ordentliche Stufenanstieg gewährt. Bei ausserordentlichen guten Leistungen wird der Stufenanstieg beschleunigt. Bei ungenügenden Leistungen wird er aufgehalten.

§ 40 Funktionsänderung

Ändert die Funktion, erfolgt eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Lohnklassen-einreihung und Erfahrungsstufenzuweisung.

§ 41 Lohnanspruch

1 Der Lohn wird in der Regel am 25. jeden Monats ausbezahlt.

2 Der 13. Monatslohn wird im Dezember bzw. bei Austritt mit der letzten Lohnzahlung ausbezahlt.

3 Bei unterjährigem Ein- bzw. Austritt wird der 13. Monatslohn pro rata berechnet.

II. Zulagen, Prämien, Auslagen und Spesen sowie Abgeltung von besonderen Arbeitsleistungen und Vergünstigungen

§ 42 Sozialzulagen

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

§ 43 Leistungsprämie

Bei einmaliger ausgezeichnete Leistung kann der Gemeinderat neben dem beschleunigten Stufenanstieg per 1. Januar eine Leistungsprämie gewähren.

§ 44 Persönliche Zulage

Zur Gewinnung oder Erhaltung von besonders qualifizierten Mitarbeitenden kann der Gemeinderat eine persönliche Zulage von bis zu 20 % des Jahreslohnes zusprechen.

§ 45 Teuerungszulage

Alle Löhne und Vergütungen werden jährlich per 1. Januar gemäss den Richtlinien und Ansätzen für das Kantonspersonal der Teuerung angepasst.

§ 46 Treueprämie

1 Als Anerkennung langjähriger Dienstjahre bei der Gemeinde werden Treueprämien ausgerichtet.

a) 5 Dienstjahre	CHF 500.00
b) 10 Dienstjahre	CHF 1'000.00
c) 15 Dienstjahre	CHF 1'500.00
d) 20 Dienstjahre	1 Monatslohn
e) danach alle 5 Jahre	1 Monatslohn

2 Der Umfang der Treueprämie richtet sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der entsprechenden Arbeitsjahre. Lehr- und Praktikumszeit wird nicht berücksichtigt.

3 Die Treueprämie ab 20 Dienstjahren kann auf Gesuch hin ganz oder teilweise in Urlaub umgewandelt werden, wenn es die betrieblichen Möglichkeiten zulassen.

§ 47 Abgeltung von Auslagen und Spesen sowie von besonderen Arbeitsleistungen sowie Vergünstigungen

1 Der Gemeinderat regelt die Abgeltung von Auslagen und Spesen sowie von besonderen Arbeitsleistungen (Überzeiten, Pikett- und Bereitschaftsdienst, Nacht- und Wochenendarbeit usw.) in einer Verordnung.

2 Vergünstigungen für die Mitarbeitenden oder die Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie für Funktionäre und Funktionärinnen der Gemeinde regelt der Gemeinderat in einer Verordnung.

III. Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

§ 48 Lohnzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst

1 Während Militär-, Zivilschutz- und Zivildienstleistungen wird folgender Lohn ausgerichtet:

a) Rekrutenschule	75 %
b) Beförderungsdienste	75 %
c) Wiederholungs- und Ergänzungskurse	100 %
d) freiwillige Dienstleistungen	Entscheid Gemeinderat

2 Zum Lohn werden die Sozialzulagen zusätzlich ausgerichtet.

3 Die Erwerbsausfallentschädigung fällt an die Gemeinde. Der Sold verbleibt bei der dienstleistenden Person.

§ 49 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

Für die Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall sowohl im unbefristeten als auch im befristeten Arbeitsverhältnis sowie innerhalb der Probezeit gelten die Bestimmungen für Mitarbeitende des Kantons.

§ 50 Lohnzahlung während Mutterschaft, bezahlter und unbezahlter Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, Arbeitsentlastung, Stillzeit, Weiterbeschäftigung, Adoptionsurlaub

Für die Lohnzahlung während Mutterschaft, für den bezahlten oder unbezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, die Arbeitsentlastung, die Stillzeit, das Anrecht auf Weiterbeschäftigung sowie für den Adoptionsurlaub gelten die Bestimmungen für das Kantonspersonal.

§ 51 Lohnzahlung im Todesfall

Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Tod besteht für versorgungspflichtige Angehörige (Ehegatte, in eingetragener Partnerschaft lebende Personen, langjährige Konkubinatspartner, zulagenberechtigte Kinder) ein Lohnanspruch bis zum Ende des laufenden Monats.

E. Arbeitszeit, Ferien, arbeitsfreie Tage, Urlaub

§ 52 Arbeitszeit

Die Sollarbeitszeit beträgt für alle Mitarbeitenden 42 Stunden pro Woche (Basis 100 %).

§ 53 Ferien, arbeitsfreie Tage, Urlaub

1 Der Ferienanspruch für die Mitarbeitenden richtet sich nach den Bestimmungen für die Mitarbeitenden des Kantons.

2 Die Feiertagsregelung richtet sich nach den Bestimmungen für die Mitarbeitenden des Kantons. Der Gemeinderat kann zusätzliche arbeitsfreie Zeiten gewähren mit Rücksicht auf lokale Gegebenheiten.

3 Für Urlaub und Kurzabsenzen gelten die Bestimmungen für die Mitarbeitenden des Kantons. Unbezahlter Urlaub ermöglicht der Gemeinderat, wenn der ordentliche Betrieb sichergestellt ist.

4 Für die Dauer eines unbezahlten Urlaubs wird der jährliche Ferienanspruch entsprechend gekürzt.

5 Bei längerdauernder Absenz infolge Krankheit, Unfall, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst sowie Elternurlaub von zusammen über drei Monaten im Kalenderjahr wird der jährliche Ferienanspruch ab dem vierten Monat um einen Zwölftel gekürzt.

§ 54 Ferienbezug

1 Die Ferieneinteilung ist Sache der vorgesetzten Stelle mit Blick auf die Gesamtorganisation. Die Wünsche der Mitarbeitenden sind wenn immer möglich zu berücksichtigen.

2 Die Ferien müssen im betreffenden Kalenderjahr bezogen werden. In begründeten Fällen ist ein Übertrag von maximal einer Woche bis Ende des ersten Quartals des Folgejahres möglich.

§ 55 Meldepflicht bei Arbeitsverhinderung

1 Mitarbeitende sind verpflichtet, eine allfällige Arbeitsverhinderung unverzüglich der vorgesetzten Stelle zu melden.

2 Im Krankheitsfall ist ab dem sechsten Arbeitstag unaufgefordert ein Arztzeugnis beizubringen. In besonderen Fällen kann ein solches bereits ab dem ersten Arbeitstag verlangt werden.

F. Versicherung und Haftung

§ 56 Berufliche Vorsorge

Die Mitarbeitenden werden bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung für die berufliche Vorsorge versichert. Für die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerprämien gelten die Statuten.

§ 57 Unfallversicherung

Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen sowie Berufskrankheiten versichert. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Gemeinde. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung tragen die Mitarbeitenden.

§ 58 Krankentaggeldversicherung

Zur Absicherung der Lohnfortzahlung schliesst die Gemeinde eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung für die Mitarbeitenden ab. Die Prämien trägt die Gemeinde.

§ 59 Haftpflichtversicherung

Die Mitarbeitenden sind gegen Schadenersatzforderungen von Dritten durch eine Berufshaftpflichtversicherung versichert. Die Prämien trägt die Gemeinde.

G. Rechtspflege

§ 60 Dienstweg

Nach Ausschöpfung des Dienstweges können Mitarbeitende in personalrechtlichen Belangen an den Gemeinderat gelangen.

§ 61 Anhörung

1 Mitarbeitende sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

2 Bei einer Anhörung können Mitarbeitende eine Person ihres Vertrauens beiziehen.

3 Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, kann er vorläufig gefällt werden. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

§ 62 Rechtsmittel

Verfügungen des Gemeinderates können innert 10 Tagen nach Erhalt beim Regierungsrat mit Beschwerde angefochten werden.

H. Behörden und Kommissionen, Funktionäre und Funktionärinnen der Gemeinde

§ 63 Vergütungen

1 Die pauschalen Jahresvergütungen an die Mitglieder des Gemeinderates werden im Anhang zu diesem Reglement aufgeführt.

2 Mit dieser Entschädigung wird der Zeitaufwand für die Teilnahme an den ordentlichen Gemeinderatssitzungen sowie deren Vor- und Nachbearbeitung, für die Teilnahme und Mitwirkung an den Gemeindeversammlungen sowie für die persönlichen administrativen Arbeiten abgegolten.

3 Spezialsitzungen, ressortbezogene Besprechungen, Repräsentationsverpflichtungen, die Teilnahme an regionalen Veranstaltungen oder an Informations- und Weiterbildungsanlässen werden separat entschädigt.

4 Spesen und Auslagen werden separat abgegolten.

5 Eine Ferienentschädigung oder ein 13. Monatslohn werden nicht ausgerichtet.

6 Die Vergütungen an Mitglieder von weiteren Behörden und Kommissionen sowie von Funktionären und Funktionärinnen der Gemeinde in Form von pauschalen Jahresvergütungen, Sitzungsgeldern, Entschädigungen für Arbeitsleistungen, Feuerwehrentschädigungen sowie der Spesen- und Auslagenersatz werden im Anhang zu diesem Reglement aufgeführt.

7 Vergütungen und Entschädigungen werden vom Gemeinderat innerhalb der Vorgaben des Reglementsanhangs festgelegt.

I. Ausführungs- und Schlussbestimmungen

§ 64 Ausführungsbestimmungen

Der Gemeinderat erlässt die Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement in separaten Erlassen.

§ 65 Aufhebung des bisherigen Rechts

Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements wird das Personal- und Besoldungsreglement vom 1. Januar 2003 und alle weiteren zuwiderlaufenden Regelungen aufgehoben.

§ 66 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt nach Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion auf den 1. Januar 2023 in Kraft.

EINWOHNERGEMEINDEVERSAMMLUNG ANWIL

GEMEINDERAT ANWIL



Marcel Koenig
Präsident



Anita Kurz Probst
Gemeindeverwalterin

Beschlossen an der Einwohnergemeindeversammlung vom 2. Juni 2022. Genehmigt von der Finanz- und Kirchendirektion Basel-Landschaft mit Verfügung vom 2. August 2022.

Anhang zum Personal- und Vergütungsreglement

Vergütungen und Entschädigungen

Nach den §§ 47 und 63 des Personal- und Vergütungsreglements werden folgende Vergütungen und Entschädigungen gewährt:

1. Gemeinderat

1 Die pauschalen Jahresvergütungen an die Mitglieder des Gemeinderates werden wie folgt geregelt:

- | | |
|-------------------------|--------------|
| a) Gemeindepräsidium | CHF 7'500.00 |
| b) Gemeinderatsmitglied | CHF 5'000.00 |

2 Diese Vergütungen werden jährlich per 1. Januar gemäss den Richtlinien und Ansätzen für die Mitarbeitenden des Kantons der Teuerung angepasst.

3 Für die Teilnahme an speziellen Sitzungen, Besprechungen und Verpflichtungen gemäss § 63, Abs. 3 des Reglements steht den Mitgliedern des Gemeinderates ungeachtet der pauschalen Jahresvergütung folgende Entschädigung zu:

- | | |
|----------------|----------------------------------|
| - Sitzungsgeld | CHF 30.00 - CHF 40.00 pro Stunde |
|----------------|----------------------------------|

2. Behörden, Kommissionen, Funktionäre und Funktionärinnen, Mitarbeitende

Die Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie die Funktionäre und Funktionärinnen der Gemeinde haben Anspruch auf folgende Vergütung:

- | | |
|------------------------|--------------------------------|
| - Sitzungsgeld | CHF 30.00-CHF 40.00 pro Stunde |
| - Arbeitsentschädigung | CHF 30.00-CHF 40.00 pro Stunde |

3. Spesen, Auslagen

Spesen und Auslagen werden in der effektiv entstandenen Höhe vergütet. Der Gemeinderat legt die Weg- und Verpflegungspauschalen fest, wobei er sich an den Regelungen für die Mitarbeitenden des Kantons orientiert.

4. Anpassung

Die Vergütungen gemäss Art. 1, Abs. 3 sowie Art. 2 und 3 können bei gegebenem Anlass mit Wirkung auf den nächsten 1. Januar der Teuerung angepasst werden.

5. Besondere Regelung

Für sämtliche Entschädigungen und Vergütungen im Bereich der Feuerwehr gelten die jeweils aktuellen Ansätze gemäss Vertrag und Anhänge über die Verbundfeuerwehr Farnsburg der Gemeinden Anwil, Hemmiken, Ormalingen und Rothenfluh.

Beilage zum Personal- und Vergütungsreglement

Gemeinderätliche Verordnung über Vergütungen und Entschädigungen

Gestützt auf §§ 47 und 63 des Personal- und Vergütungsreglements setzt der Gemeinderat mit Wirkung per 1. Januar 2023 die folgenden Ansätze für Vergütungen und Entschädigungen in Kraft (Stand Landesindex des Konsumentenpreise per 01.07.2022 = 104.5 Punkte):

I. Entschädigungen (Art. 1, Abs. 3 sowie Art. 2 des Reglementsanhangs):

- Sitzungsgeld	CHF	30.00	pro Stunde
- Arbeitsentschädigung	CHF	30.00	pro Stunde

II. Spesen und Auslagenersatz (Art. 3 des Reglementsanhangs)

- Spesen und Auslagen	in effektiver Höhe		
- Wegentschädigung	CHF	0.90	pro km
- Verpflegung	CHF	30.00	pro Mahlzeit

III. Picketentschädigung (§ 47, Abs. 2)

- Jahrespauschale Winterdienst (Bereitschaftseinsatz, Systemüberwachung usw.)	CHF	150.00	pro Jahr
- Jahrespauschale Trinkwasserversorgung & Fernwärme (Bereitschaftseinsatz, Systemüberwachung usw.)	CHF	150.00	pro Jahr
- Einsatzpauschale ausserhalb der Arbeitszeiten bei Winterdienst, Wasserversorgung und Fernwärme	CHF	25.00	pro Einsatztag
- Arbeitszuschläge			
Samstag		25 % Zuschlag	pro Stunde
Sonntag und Feiertage		100 % Zuschlag	pro Stunde
Nachtarbeit (20.00 – 6.00 Uhr)		50 % Zuschlag	pro Stunde

GEMEINDERAT ANWIL

Marcel Koenig

Doris Schweizer



Präsident

Gemeindeschreiberin

I & II beschlossen an der Gemeinderatssitzung vom 29. August 2022 & III beschlossen an der Gemeinderatssitzung vom 6. Februar 2023