

Personalreglement – Synopse

Neues Personalreglement	Altes Personalreglement
Die Einwohnergemeindeversammlung der Gemeinde Birrwil, gestützt auf die §§ 20 Abs. 2 lit. I, 50 Abs. 1 und 55 Abs. 1 des Gesetzes über die Einwohnergemeinden (Gemeindegesetz) vom 19. Dezember 1978, beschliesst:	Die Einwohner- und Ortsbürgergemeinde Birrwil beschliessen, gestützt auf § 20 Abs. 2 lit. I des Gesetzes über die Einwohnergemeinden vom 19. Dezember 1978 (Gemeindegesetz), sowie § 7 Abs. 2 lit. g des Gesetzes über die Ortsbürgergemeinden vom 19. Dezember 1978:
1. Allgemeine Bestimmungen	I. Allgemeine Bestimmungen
§ 1 Personenbezeichnungen Die in diesem Reglement verwendeten Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechtsformen.	§ 1 Personenbezeichnungen ¹ Die in diesem Reglement verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter.
§ 2 Gegenstand und Geltungsbereich Dieses Reglement regelt die Anstellungsverhältnisse der Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde Birrwil.	§ 1 Geltungsbereich a) Ständiges Personal ² Dieses Reglement gilt für die mit fixem Voll- und Teilpensum angestellten Mitarbeiter. b) Kindergärtnerinnen ³ Für die Kindergärtnerinnen gelten die Bestimmungen dieses Reglements, soweit nicht kantonale Vorschriften vorgehen. c) Musiklehrer ⁴ Für die Lehrkräfte der Musikschule gilt das Reglement für die Musikschule.

	d) Nicht ständiges oder stundenweise angestelltes Personal ⁵ Nicht diesem Reglement, sondern dem Privatrecht (Art. 319 ff. OR) unterliegt das Arbeitsverhältnis von ◆ Aushilfen und befristet Beschäftigten ◆ Praktikanten ◆ im Stundenlohn Beschäftigten Das Arbeitsverhältnis wird durch einen Anstellungsvertrag begründet. Die Ansätze und Nebenleistungen werden in einer Verordnung geregelt. e) Kommissionen und nebenamtliche Funktionäre ⁶ Ebenfalls nicht diesem Reglement unterliegt das Anstellungsverhältnis von nebenamtlichen Funktionären. Der Aufgabenbereich und das Arbeitsverhältnis werden durch einen Gemeinderatsbeschluss begründet. Die Ansätze für die Entschädigung werden in einer Verordnung geregelt. f) Lehrlinge ⁷ Lehrlinge werden mit separatem Lehrvertrag angestellt.
§ 3 Rechtsnatur und ergänzendes Recht ¹ Die Anstellungsverhältnisse sind öffentlich-rechtlicher Natur. ² Enthalten dieses Reglement oder dessen Ausführungsbestimmungen keine Regelung, so ist das Obligationenrecht anzuwenden.	§ 2 Anstellungsverhältnis ¹ Das Anstellungsverhältnis des Personals gemäss §1 Abs. 2 ist öffentlich-rechtlich und wird durch Verfügung und deren Annahme oder durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet. ² Soweit dieses Reglement keine abweichenden Regelungen enthält, gelten subsidiär die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff. OR).

2. Begründung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses	II. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses
§ 4 Anstellungsvertrag ¹ Das Anstellungsverhältnis wird durch Vertrag begründet. ² Die Begründung, Änderung oder Beendigung des Anstellungsverhältnisses erfolgen schriftlich. ³ Änderungen zugunsten der Mitarbeitenden kommen ohne deren Zustimmung zustande. ⁴ Bei ausländischen Mitarbeitenden steht die Anstellung unter dem Vorbehalt der Erteilung der notwendigen Bewilligungen.	
§ 5 Anstellungsinstanz ¹ Der Gemeinderat ist für die Anstellung der Mitarbeitenden zuständig. ² Er kann die Anstellungskompetenz jeweils kollektiv an das für das Personal zuständige Gemeinderatsmitglied und den Verwaltungsleiter delegieren.	§ 3 Anstellungsbehörde, Wahl ¹ Die Mitarbeiter werden unter Vorbehalt von Absatz 2 durch den Gemeinderat auf unbestimmte Zeit angestellt. ² In den Beamtenstatus auf Amtsdauer werden jene Mitarbeiter gewählt, für welche übergeordnetes Recht dies zwingend vorschreibt. ³ Offene Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben.
§ 6 Befristung ¹ Das Anstellungsverhältnis ist unbefristet, wenn nichts anderes vereinbart wird. ² Die Befristung eines Anstellungsverhältnisses richtet sich nach den Bestimmungen des OR Art. 334 ff.	
§ 7 Probezeit	§ 4 Probezeit

¹ Als Probezeit gelten grundsätzlich die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses. ² Die Probezeit verlängert sich um die Dauer der Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht.	Die ersten zwei Monate gelten als Probezeit. Die Probezeit kann vom Gemeinderat auf höchstens drei Monate verlängert werden.
§ 8 Beendigungsgründe Das Anstellungsverhältnis endet durch: a) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen, b) Kündigung, c) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen, d) Ablauf der befristeten Anstellung, e) Pensionierung, f) Invalidität, g) Tod.	
§ 9 Ordentliche Kündigung ¹ Mitarbeitende sowie die Arbeitgeberin können das Anstellungsverhältnis kündigen. Auf Verlangen hat die Arbeitgeberin ihre Kündigung schriftlich zu begründen. ² Die Arbeitgeberin hat Mitarbeitenden vor der Kündigung anzuhören. Im Übrigen gilt das OR Art. 336 ff.	§ 6 Kündigungsschutz, Rechtliches Gehör, Kündigung zur Unzeit, Kündigung aus persönlichen Gründen ¹ Eine Kündigung durch den Arbeitgeber setzt einen sachlich hinreichenden Grund voraus und ist schriftlich zu begründen. ² Vor Erlass einer Kündigung ist der Betroffene anzuhören. Im Übrigen gelten Artikel 336 ff. OR. ³ Eine Kündigung aus persönlichen Gründen darf erst nach schriftlicher Verwarnung erfolgen, ausser in Fällen gemäss § 5 Absatz 2.

³ Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist der Gegenpartei schriftlich zugehen. ⁴ Die Kündigungsfrist beträgt: a) während der Probezeit sieben Kalendertage, b) im ersten Anstellungsjahr einen Monat auf Ende des Kalendermonats, c) ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate auf Ende eines Kalendermonats, d) für Mitarbeitende in Kaderfunktionen kann die Anstellungsinstanz längere Kündigungsfristen vereinbaren. ⁵ Sie kann im gegenseitigen Einvernehmen verlängert oder auf Antrag des Mitarbeitenden verkürzt werden. ⁶ Wenn nichts anderes vereinbart wurde, ist ein befristetes Anstellungsverhältnis nicht ordentlich kündbar.	§ 5 Kündigung/Fristen ¹ Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig schriftlich und unter Einhaltung nachfolgender Fristen gekündigt werden: <table border="0"> <tr> <td>Während der Probezeit</td><td>7 Tage auf das Ende einer Kalenderwoche</td></tr> <tr> <td>Im 1. Anstellungsjahr</td><td>2 Monate auf Monatsende</td></tr> <tr> <td>Ab 2. Anstellungsjahr</td><td>3 Monate auf Monatsende</td></tr> <tr> <td>Für spezielle Funktionen</td><td>bis zu 6 Monate auf Monatsende</td></tr> </table>	Während der Probezeit	7 Tage auf das Ende einer Kalenderwoche	Im 1. Anstellungsjahr	2 Monate auf Monatsende	Ab 2. Anstellungsjahr	3 Monate auf Monatsende	Für spezielle Funktionen	bis zu 6 Monate auf Monatsende
Während der Probezeit	7 Tage auf das Ende einer Kalenderwoche								
Im 1. Anstellungsjahr	2 Monate auf Monatsende								
Ab 2. Anstellungsjahr	3 Monate auf Monatsende								
Für spezielle Funktionen	bis zu 6 Monate auf Monatsende								
§ 10 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen Aus wichtigen Gründen kann das Anstellungsverhältnis jederzeit aufgelöst werden. Auf Verlangen ist die fristlose Auflösung schriftlich zu begründen. Die OR Art. 337 ff. sind analog anwendbar.	§ 5 Kündigung aus wichtigen Gründen ² Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos gekündigt werden. Dabei sind die Artikel 337 ff. OR anwendbar.								
§ 11 Beendigung durch Pensionierung, Invalidität oder Tod ¹ Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung am Ende des Kalendermonats, in dem der Mitarbeitende ordentlich pensioniert wird, am Tage der Zusprechung einer vollen Invalidenrente oder am Todestag.	§ 7 Ordentliche Pensionierung ¹ Wer das ordentliche AHV-Alter erreicht, wird auf das Ende des Kalendermonats, in den der Geburtstag fällt, pensioniert.								

² Bei einer Beschäftigung über die ordentliche Pensionierung hinaus, ist ein neuer Anstellungsvertrag abzuschliessen. ³ Wird wegen Invalidität eine Teilrente zugesprochen, wird das Anstellungsverhältnis dem Grad der Invalidität angepasst.	
	Vorzeitige Pensionierung ² Die Mitarbeiter haben das Recht, die vorzeitige Pensionierung bis zu drei Jahren vor dem Zeitpunkt der ordentlichen Pensionierung zu verlangen. Der Arbeitgeber ist seinerseits berechtigt, die vorzeitige Pensionierung bis zu zwei Jahren vor dem Zeitpunkt der ordentlichen Pensionierung zu verlangen. ³ Mit Zustimmung des Gemeinderates kann ein Mitarbeiter frühestens fünf Jahre vor dem Zeitpunkt der ordentlichen in die vorzeitige Pensionierung treten. Ankündigung vorzeitige Pensionierung ⁴ Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens ein Jahr im Voraus anzukündigen. Über Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.
	§ 8 Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung ¹ Wer nach mindestens 10 Dienstjahren bei der Gemeinde vorzeitig pensioniert wird, hat Anspruch auf eine Übergangsrente. Sie entspricht für ihre gesamte Dauer insgesamt höchstens dem doppelten Betrag der maximalen AHV-Altersjahresrente und darf jährlich den Betrag der einfachen maximalen AHV-Altersjahresrente nicht übersteigen. Teilzeitbeschäftigte

	² Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Für die Festlegung des Teilpensums gilt der Durchschnitt der Pensen der letzten fünf Jahre. Leistungen ³ Die Summe der Leistungen, bestehend aus der im Zeitraum zwischen der vorzeitigen Pensionierung und dem Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters vorbeziehbaren oder bereits fälligen AHV-Altersjahresrente, der während eben diesem Zeitraum vorbeziehbaren Pensionskassenrente und der Übergangsrente darf nicht höher als 80% des zuletzt bezogenen Nettojahreslohnes sein. Auszahlung ⁴ Der für die Übergangsrente zur Verfügung gestellte Betrag wird in monatlichen Rentenbeträgen ausbezahlt. Der Anspruch auf eine Übergangsrente entsteht nicht oder erlischt, wenn nach der vorzeitigen Pensionierung einer Teilzeitarbeit von mehr als einem halben Pensum nachgegangen oder Unterstützung der Arbeitslosenversicherung bezogen wird. AHV-Beiträge ⁵ Die bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter noch fälligen AHV-Beiträge sind durch die pensionierten Mitarbeiter zu entrichten.
3. Allgemeine Rechte und Pflichten	
§ 12 Schutz der Persönlichkeit ¹ Die Arbeitgeberin achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden.	§ 37 Persönlichkeitsschutz Der Gemeinderat achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeiter.

² Sie trifft die erforderlichen und zumutbaren Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden. ³ Der Gemeinderat legt in der Personalverordnung fest, an wen sich betroffene Mitarbeitende zum Schutz ihrer Persönlichkeit wenden können.	Er trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeiter.
§ 13 Bearbeitung von Personendaten Die Arbeitgeberin bearbeitet die für das Anstellungsverhältnis erforderlichen Personendaten. Es gilt die kantonale Gesetzgebung über den Datenschutz.	
§ 14 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen ¹ Die Arbeitgeberin schützt die Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden. ² Der Gemeinderat regelt die Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz, wenn sich zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitenden die Beschreitung des Rechtswegs als notwendig erweist und ein Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung besteht.	§ 38 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Rechtsschutz ¹ Der Gemeinderat schützt seine Mitarbeiter vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden. ² Der Gemeinderat regelt die Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz, wenn sich zur Wahrung der Rechte der Mitarbeiter die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.
§ 15 Sorgfalts- und Treuepflicht ¹ Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die ihnen übertragene Arbeit persönlich, sorgfältig und nach bestem Wissen und Können auszuführen sowie die Interessen der Arbeitgeberin zu wahren. Qualitätsvorgaben und Prozessabläufe sind einzuhalten.	§ 9 Allgemeines ¹ Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten freundlich, zuvorkommend, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen sowie die öffentlichen Interessen zu wahren.

² Sie richten ihr Handeln nach den gesetzlichen Vorgaben und den Weisungen der Arbeitgeberin aus. ³ Sie unterlassen alles, was das Vertrauen in die Arbeitgeberin ungünstig beeinflussen könnte. ⁴ Sie haften für den Schaden, den sie der Arbeitgeberin absichtlich oder grobfahrlässig zufügen.	² Nach aussen haben sie alles zu unterlassen, was das Vertrauen in die Behörden und in die Verwaltung ungünstig beeinflussen könnte. § 14 Haftung Die Mitarbeiter haften für Schäden, die sie absichtlich oder fahrlässig (Art. 321e OR) verursachen.
§ 16 Schweigepflicht ¹ Die Mitarbeitenden sind während und nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses über berufliche Angelegenheiten, Beobachtungen und Wahrnehmungen zur Verschwiegenheit verpflichtet. ² Der Gemeinderat regelt die Entbindung von der Schweigepflicht. ³ Die Mitarbeitenden haften zivil- und strafrechtlich für jede Verletzung der Schweigepflicht.	§ 10 Amtsgeheimnis ¹ Die Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit verpflichtet über Angelegenheiten, die ihnen in amtlicher oder dienstlicher Stellung anvertraut worden sind oder die sie in dieser Stellung wahrgenommen haben und die ihrer besonderen Natur nach wegen höheren öffentlichen oder privaten Interessen nicht für Dritte bestimmt sind. Das Gleiche gilt zum Schutz von Persönlichkeitsrechten. Beendigung Arbeitsverhältnis ² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Entbindung ³ Der Gemeinderat regelt die Entbindung vom Amtsgeheimnis.

⁴ Die Schweigepflicht verletzt nicht, wer in guter Absicht Unregelmässigkeiten oder strafrechtlich relevantes Verhalten verwaltungsintern meldet oder der zuständigen Strafverfolgungsbehörde anzeigt.	
§ 17 Geistiges Eigentum ¹ Für die Rechte an Erfindungen, Design sowie an weiterem geistigen Eigentum gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts und der übrigen Gesetzgebung analog. ² Werke, die von Mitarbeitenden in Erfüllung der Arbeitspflicht geschaffen werden, können von der Arbeitgeberin im Rahmen der Urheberrechtsgesetzgebung entschädigungslos und ohne zeitliche und räumliche Beschränkung verwendet, verändert und veräussert werden.	
§ 18 Haftung Arbeitgeberin ¹ Verursachen Mitarbeitende in Erfüllung ihrer Arbeitspflicht widerrechtlich einen Schaden, haftet für sie die Arbeitgeberin gemäss der kantonalen Gesetzgebung zur Haftung der Einwohnergemeinden. ² Die Arbeitgeberin kann Rückgriff auf Mitarbeitende nehmen, wenn der Schaden durch vorsätzliche oder grobfahrlässige Pflichtverletzung verursacht wurde.	
§ 19 Nebenbeschäftigungen ¹ Nebenbeschäftigungen dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis nicht beeinträchtigen.	§ 16 Nebenbeschäftigung Für Nebenbeschäftigungen oder politische Ämter, die den Mitarbeiter während der Arbeitszeit beanspruchen, seine Arbeitsleistung be-

² Sie bedürfen der Bewilligung durch die Anstellungsinstanzen, wenn a) die Möglichkeit einer Interessenkollision besteht, b) die Nebenbeschäftigung entgeltlich ist und zusammen mit der Beschäftigung bei der Gemeinde mehr als ein Vollpensum ergibt, c) dafür Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.	einträchtigen oder im Hinblick auf seine Tätigkeit zu Interessenkollision führen können, ist die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen.
§ 20 Öffentliche Ämter ¹ Die Bewerbung für ein öffentliches Amt bedarf der Bewilligung durch die Anstellungsinstanz. ² Die Bewilligung wird verbunden mit einer Regelung bezüglich Inanspruchnahme von Arbeitszeit, Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und Verwendung von Nebeneinnahmen. ³ Die Bewilligung kann verweigert oder mit Auflagen verbunden werden, wenn die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis beeinträchtigt wird oder eine Interessenkollision entstehen könnte.	
§ 21 Geschenkannahmeverbot ¹ Die Mitarbeitenden dürfen keine Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis stehen, für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen. ² Ausgenommen sind Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert.	§ 17 Geschenkannahmeverbot Den Mitarbeitern ist es untersagt, Geschenke und andere Vorteile anzunehmen oder zu beanspruchen. Davon ausgenommen sind kleinere Gaben von geringem Wert. Im Zweifelsfall entscheidet der Gemeinderat.
§ 22 Vertrauensärztliche Untersuchung	§ 29 Vertrauensarzt

Die Mitarbeitenden können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich auf Kosten der Arbeitgeberin einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.	⁶ Der Gemeinde steht das Recht zu, die Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertrauensarzt überprüfen zu lassen.
§ 23 Zuweisung anderer Aufgaben ¹ Den Mitarbeitenden kann jederzeit eine andere ihren Fähigkeiten und ihrer Eignung entsprechende, zumutbare Aufgabe vorübergehend oder dauern zugewiesen werden. ² Erfolgt die Zuweisung einer anderen Aufgabe tieferer Stufen für längere Dauer, wird unter Einhaltung der Kündigungsfrist eine Neueinstufung vorgenommen.	§ 11 Aufgabenbereich ¹ Die Aufgaben und die Unterstellung werden in einer Stellenbeschreibung geregelt. ² Die Mitarbeiter können verpflichtet werden, Arbeiten auszuführen, für die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind, soweit ihnen dies aufgrund ihrer Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie ihrer bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann. Stellvertretung ³ Grundsätzlich besteht die Stellvertretungspflicht. Bei längerer Dauer und starker Mehrbelastung durch eine Stellvertretung kann eine Entschädigung ausgerichtet werden.
§ 24 Disziplinar massnahmen ¹ Nach erfolgloser Mahnung oder bei vorsätzlicher fahrlässiger Pflichtverletzung von Mitarbeitenden kann die Anstellungsinstanz folgende Disziplinar massnahmen anordnen: a) Verwarnung, b) Versetzung, c) Freistellung, d) Beendigung des Anstellungsverhältnisses.	

² Mit der Versetzung kann eine Lohnkürzung verbunden werden. ³ Die Anstellungsinstanz kann für die Dauer des Disziplinarverfahrens vorsorgliche Massnahmen treffen.	
§ 25 Freistellung bei Vergehen oder Verbrechen ¹ Die Anstellungsinstanz kann Mitarbeitende, gegen die eine Strafuntersuchung wegen eines Vergehens oder Verbrechens geführt wird, vorsorglich freistellen, wenn das Verfahren im Konflikt mit der Tätigkeit besteht. ² Sie kann für diese Zeit den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder einstellen. ³ Wird die Strafuntersuchung eingestellt oder erfolgt ein Freispruch, sind die gekürzten oder eingestellten Lohnzahlungen und weitere Leistungen gemäss Absatz 2 nachträglich zu vergüten, wenn die Entschädigung nicht anderweitig erfolgt.	
§ 26 Arbeitszeugnis ¹ Die Mitarbeitenden können jederzeit ein schriftliches Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht. ² Auf Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses zu beschränken.	
§ 27 Jahresgespräch Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine jährliche persönliche Standortbestimmung durch ihren Vorgesetzten.	§ 24 Leistungsbeurteilung

	Die Vorgesetzten führen periodisch, mindestens jährlich, mit ihren Mitarbeitern ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch gemäss Verordnung des Gemeinderates durch.
§ 28 Fort- und Weiterbildung ¹ Die Mitarbeitenden sind zur dauernden fachlichen Fortbildung verpflichtet, um in ihrem Aufgabengebiet über die aktuellen Kenntnisse und Fähigkeiten zu verfügen. ² Die Arbeitgeberin unterstützt und fördert die Mitarbeitenden nach Möglichkeit in der gezielten beruflichen Weiterbildung. ³ Der Gemeinderat regelt die Kostenübernahme. Er kann eine befristete Verpflichtungszeit und eine teilweise oder volle Rückerstattungspflicht vorsehen.	§ 25 Aus- und Weiterbildung Der Gemeinderat fördert und unterstützt die berufsbezogene Weiterbildung. Er kann dafür zusätzlich bezahlten Urlaub gewähren und Kostenbeiträge bewilligen.
4. Arbeitszeit und Absenzen, Feiertage, Ferien, Urlaub	
§ 29 Arbeitszeit Die Bestimmungen über die Arbeitszeit werden in der Verordnung zum Personalreglement geregelt.	§ 12 Arbeitszeit ¹ Die Arbeits- und Präsenzzeit der Mitarbeiter wird durch den Gemeinderat in der Arbeitszeitverordnung geregelt. Arbeitszeitmodelle ² Der Gemeinderat kann neue Arbeitszeitmodelle (z.B. Jahresarbeitszeit) für einzelne oder alle Bereiche einführen. Ausserhalb Arbeitszeit ³ Wenn es die Verhältnisse erfordern, können die Mitarbeiter auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.
§ 30 Absenzen	

¹ Wer an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist, hat dies unter Angabe des Grundes sofort, jedoch spätestens zum Zeitpunkt der geplanten Arbeitsaufnahme, dem Vorgesetzten persönlich zu melden. Die Meldung hat durch eine Drittperson zu erfolgen, wenn eine persönliche Meldung nicht möglich ist. ² Absenzen infolge Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft von mehr als drei Arbeitstagen sind dem Vorgesetzten mit einem Arztzeugnis zu belegen. Die Anstellungsinstanz kann ein ärztliches Zeugnis in begründeten Fällen bereits ab dem ersten Tag verlangen. ³ Während der bestehenden Arbeitsunfähigkeit sind der Verwaltungsleitung im Voraus zu melden: a) Auslandsaufenthalt, b) Aufenthalt ausserhalb des bekannten Wohnortes von mehr als drei Arbeitstagen. ⁴ Der Gemeinderat regelt die Kurzabsenzen sowie die Einzelheiten.	
§ 31 Feiertage und arbeitsfreie Halbtage ¹ Bezahlte Feiertage sind: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag. ² Feiertage nach Absatz 1 sind den Sonntagen gleichgestellt. ³ Als halber Feiertag gelten der 24. Dezember und 31. Dezember, sofern er nicht auf einen Samstag oder Sonntag fällt. Vorbehalten bleiben weitergehende kantonale Regelungen.	§ 34 Feiertage ¹ Als bezahlte Feiertage und den Sonntagen gleichgestellt gelten: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, 1. Mai, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag, sowie die Nachmittage vom 24. und 31. Dezember. ² Die Feiertage gelten nicht als Ferientage.

⁴ Vor allgemeinen Feiertagen wird der Arbeitsschluss um eine Stunde vorverlegt.	
§ 32 Ferien ¹ Mitarbeitende haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf folgende Ferientage: a) 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 54. Geburtstag ist, b) 30 Arbeitstage ab dem Kalenderjahr, in dem der 55. Geburtstag ist. ² Die Ferien sind in der Regel im jeweiligen Kalenderjahr zu beziehen. Mindestens zwei Ferienwochen sind zusammenhängend zu beziehen. ³ Im Eintritts- und Austrittsjahr berechnet sich der Anspruch nach Massgabe der Dauer des Anstellungsverhältnisses im entsprechenden Jahr und wird auf halbe Tage aufgerundet. ⁴ Sind zum Zeitpunkt des Austritts zu viele Ferien bezogen worden, erfolgt ein entsprechender Lohnabzug. Bei Austritt noch nicht bezogene Ferien werden entschädigt. ⁵ Die Arbeitgeberin entscheidet, ob noch vorhandene Ferienguthaben bezogen oder ausbezahlt werden müssen.	§ 33 Ferien Anspruch ¹ Der jährliche Ferienanspruch der Mitarbeiter beträgt: • bis zum vollendeten 20. Altersjahr 25 Arbeitstage • ab 21. Altersjahr 20 Arbeitstage • ab 30. Altersjahr 22 Arbeitstage • ab 50. Altersjahr 25 Arbeitstage • ab 60. Altersjahr 30 Arbeitstage ² Die Ferien sind während des jeweiligen Kalenderjahres zu beziehen. In Absprache mit den Vorgesetzten sind begründete Ausnahmen möglich. ³ Die Ferien werden im Einvernehmen mit dem Vorgesetzten so festgelegt, dass durch sie der Arbeitsablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird.
§ 33 Ferienkürzung ¹ Bei vollständiger und teilweiser Absenz infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militär, Zivilschutzdienst oder zivilen Ersatzdienst	§ 33 Kürzung ⁴ Bei Krankheit, Unfall und Militärdienst von zusammen mehr als 3 Monaten Dauer im Kalenderjahr sowie bei der Niederkunft werden

von insgesamt mehr als einem Monat innerhalb eines Kalenderjahres erfolgt ab dem zweiten vollen Monat eine Ferienkürzung um einen Zwölftel pro Monat. ² Die Kürzung erfolgt anteilmässig pro Arbeitstag und wird auf halbe Tage gerundet. ³ Beim bezahlten Mutterschaftsurlaub werden die Ferien nicht gekürzt.	die Ferien für jeden weiteren Monat um 1/12 des jährlichen Anspruches gekürzt. In jedem Fall beträgt der Ferienanspruch aber eine Woche. ⁵ Bei unbezahltem Urlaub von mindestens 1 Monat werden die Ferien ab dem 1. Monat um 1/12 des jährlichen Anspruches gekürzt.
§ 34 Bezahlter Urlaub ¹ Die Mitarbeitenden haben in den folgenden Fällen Anspruch auf bezahlten Urlaub: a) 3 Tage bei eigener Hochzeit; b) 1 Tag bei Hochzeit von Kindern oder eines Elternteils; c) 10 Arbeitstage Vaterschaftsurlaub bei Geburt eigener Kinder innerhalb von sechs Monaten seit der Geburt (am Stück oder verteilt auf einzelne Tage); d) 5 Tage bei Tod von Ehegatten, eingetragenen Partner, Lebenspartner sowie eigenen Kindern; e) 3 Tage bei Tod eines Elternteils; f) 1 Tag für die Teilnahme an der Bestattung bei Tod von Geschwistern; g) Teilnahme an der Bestattung bei anderen Todesfällen; h) gemäss Militäraufgebot bei militärischer Rekrutierung oder Entlassung aus der Militärdienstpflicht;	§ 35 Urlaub ¹ Ohne Kürzung des Gehalts- oder Ferienanspruches wird den Mitarbeitern folgender Urlaub gewährt: 3 Arbeitstage bei eigener Hochzeit (zivile und kirchliche Trauung zusammen); 1 Arbeitstag bei Geburt oder Heirat eigener Kinder; bis und mit Bestattungstag beim Tod des Ehegatten oder Lebenspartners im gemeinsamen Haushalt, von Kindern oder Pflegekindern; 3 Arbeitstage beim Tod von Eltern oder Geschwistern; 1 Arbeitstag beim Tod von Schwiegereltern; 1 Arbeitstag bei Wohnungswechsel einmal pro Kalenderjahr; gemäss Marschbefehl bei militärischer Rekrutierung oder Entlassung aus dem Wehrdienst.

i) 1 Tag pro Kalenderjahr bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern damit kein Stellenwechsel verbunden ist; j) bis maximal 3 Tage pro Ereignis zur Pflege kranker Kinder bis zu deren 15. Geburtstag, wenn die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann. Die jährliche Obergrenze liegt bei zehn Tagen. ² Stief- und Pflegekinder sowie Stief- und Pflegeeltern sind den eigenen Kindern und den eigenen Eltern gleichgestellt. ³ Über weitergehende Urlaube bis maximal 5 Tage in Härtefällen entscheidet die Anstellungsinstanz.	Weitergehender Urlaub ² Über weitergehenden bezahlten oder unbezahlten Urlaub entscheidet der Gemeinderat.
§ 35 Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit ¹ Die Anstellungsinstanz kann Mitarbeitenden bis zum 30. Geburtstag jedes Kalenderjahr bis zu einer Arbeitswoche unbezahlten Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit gewähren (OR Art. 329e). ² Die Arbeitgeberin kann von Mitarbeitenden einen Nachweis über Tätigkeit und Funktion in der Jugendarbeit verlangen.	
§ 36 Unbezahlter Urlaub ¹ Den Mitarbeitenden kann unbezahlter Urlaub gewährt werden, wenn die betrieblichen Bedürfnisse es zulassen. ² Der Anspruch auf Ferientage wird für die gesamte Dauer des unbezahlten Urlaubs anteilmässig gekürzt.	

5. Lohn																															
§ 37 Lohn- und Lohnbänder ¹ Die Löhne der Mitarbeitenden werden in sechs Lohnbänder gemäss Anhang 1 eingestuft. ² Der Gemeinderat regelt die Zulagen, Spesen und andere Entschädigungen.	§ 19 Einreihung ¹ Der Gemeinderat reiht die Mitarbeiter ihrer Aufgabe und Leistung entsprechend gemäss dem im Anhang enthaltenen Einreihungsplan in die Lohnklassen ein. <table><tr><th>Lohnklasse</th><th colspan="2">Jahresbesoldung in Franken</th></tr><tr><th></th><th>Minimum</th><th>Maximum</th></tr><tr><td>1</td><td>37'000</td><td>59'500</td></tr><tr><td>2</td><td>43'500</td><td>70'000</td></tr><tr><td>3</td><td>53'000</td><td>85'500</td></tr><tr><td>4</td><td>58'500</td><td>93'500</td></tr><tr><td>5</td><td>66'500</td><td>106'000</td></tr><tr><td>6</td><td>72'000</td><td>118'500</td></tr><tr><td>7</td><td>82'500</td><td>132'000</td></tr><tr><td>8</td><td>91'500</td><td>146'000</td></tr></table> Stufeneinteilung ² Jede Lohnklasse ist in 20 Stufen eingeteilt, welche je 1/20 des Unterschiedes zwischen Minimum und Maximum entsprechen. Neueinreihung ³ Eine wesentliche Veränderung der Aufgaben und/oder der Funktionen führt zu einer Neueinreihung der Stelle. § 28 Spesen und Entschädigungen Der Gemeinderat regelt die Spesen für externe Aufgaben und Pflichten sowie die weiteren Entschädigungen in der Verordnung.	Lohnklasse	Jahresbesoldung in Franken			Minimum	Maximum	1	37'000	59'500	2	43'500	70'000	3	53'000	85'500	4	58'500	93'500	5	66'500	106'000	6	72'000	118'500	7	82'500	132'000	8	91'500	146'000
Lohnklasse	Jahresbesoldung in Franken																														
	Minimum	Maximum																													
1	37'000	59'500																													
2	43'500	70'000																													
3	53'000	85'500																													
4	58'500	93'500																													
5	66'500	106'000																													
6	72'000	118'500																													
7	82'500	132'000																													
8	91'500	146'000																													

§ 38 Einreihung Der Gemeinderat reiht die Stellen in eine Stellenstruktur ein.	
§ 39 Festlegung des Lohns ¹ Die Anstellungsinstanz legt zusammen mit der Verwaltungsleitung den Anfangslohn im Rahmen des massgebenden Lohnbands fest. ² Bei Übernahme oder Zuteilung anderer Aufgaben überprüft die Anstellungsinstanz zusammen mit der Verwaltungsleitung die Einreihung und den Lohn und passt diese gegebenenfalls an.	§ 18 Gehaltsfestlegung ¹ Die Mitarbeiter werden für ihre Arbeitsleistung gemäss den in diesem Reglement vorgesehenen Besoldungen und Zulagen entlöhnt. Ausrichtung ² Das Jahresgehalt wird in 13 gleichen Teilen monatlich ausgerichtet. Das 13. Monatsgehalt wird im November ausbezahlt. ³ Bei Aus- und Eintritt im Verlaufe eines Jahres wird das 13. Monatsgehalt anteilmässig ausgerichtet.
§ 40 Lohnentwicklung ¹ Der Gemeinderat beschliesst im Rahmen des Budgets die Beiträge für die generellen und individuellen Lohnanpassungen unter Berücksichtigung der a) finanziellen Situation der Einwohnergemeinde, b) allgemeinen wirtschaftlichen Situation, c) Entwicklung der Lebenshaltungskosten. ² Die individuellen Lohnanpassungen erfolgen zusätzlich aufgrund der Mitarbeiter-Qualifikationen des Vorgesetzten.	§ 20 Gehaltsanpassungen ¹ Die in § 19 aufgeführten Besoldungsansätze beruhen auf dem Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise (Basis Mai 200 = 100 Punkte). Die aufgeführten Beträge werden nach jeder vom Gemeinderat gemäss § 21 beschlossenen Anpassung der Besoldungen an die Teuerung durch die jeweils aktuellen Werte ersetzt, wobei der Gemeinderat ermächtigt ist, die Beiträge bei den einzelnen Stufen jeder Besoldungsklasse auf die nächsten zehn Franken zu runden. Generelle Anpassung

	² Die generelle Anpassung gilt in der Regel für alle Mitarbeiter und führt zu einer entsprechenden Erhöhung des Einreihungsplanes. Der individuelle Anteil der Gehaltsanpassung wird vom Gemeinderat unter Berücksichtigung der individuellen Leistungen auf die Mitarbeiter verteilt. Arbeitsmarktlage ³ Der Gemeinderat kann bei wesentlicher Änderung der Arbeitsmarktlage den Einreihungsplan entsprechend anpassen. Abweichung vom Maximal- und vom Minimalansatz ⁴ In Sonderfällen, namentlich zur Berücksichtigung des Arbeitsmarktes, kann der Gemeinderat ausnahmsweise das Maximum einer Lohnklasse um höchstens 10% über- oder das Minimum um höchstens 10% unterschreiten bzw. den Mitarbeiter innerhalb dieses Rahmens in der nächsthöheren bzw. unteren Lohnklasse einreihen. § 21 Anpassung der Besoldung an die Teuerung ¹ Der Gemeinderat legt aufgrund des Landesindex der Konsumentenpreise (Indexstand November), der aktuellen Wirtschaftslage und der mutmasslichen allgemeinen Lohnentwicklung fest, wie weit die Besoldungen auf Jahresbeginn angepasst werden. Ausgleichung Teuerungszulage ² Der Gemeinderat kann die Teuerung ganz, teilweise oder unterschiedlich (je nach bezogener Bruttobesoldung) ausgleichen. Kredite
--	---

	³ Für die Anpassung der Besoldung beantragt der Gemeinderat die notwendigen Kredite mit dem jährlichen Voranschlag. § 22 Stufenanstieg ¹ Für den Stufenanstieg ist die Leistung des Mitarbeiters massgebend. Beurteilt werden die Fachkompetenz, die Arbeitsqualität, die Effizienz sowie die Sozialkompetenz. Die individuellen Besoldungsanpassungen erfolgen aufgrund der Leistungsbeurteilung durch die Vorgesetzten. Individuelle Besoldungsfestlegung ² Der Gemeinderat legt jährlich fest, zu welchem Stufenanstieg (z.B. keine, halbe, ganze oder mehr) die auf einer Mitarbeiterqualifikation beruhenden Leistungsbeurteilung (z.B. ungenügend, ausreichend, gut, hervorragend) führt. ³ Für diese individuellen Besoldungserhöhungen sind im Voranschlag die dafür notwendigen Mittel einzusetzen. Kindergärtnerinnen ⁴ Für die Kindergärtnerinnen gelten die Regelungen mit dem Stufenanstieg und der Qualifikation nicht. Der Gemeinderat entscheide jeweils über die Ausrichtung und die Höhe der Dienstalterszulagen im kommenden Jahr. Die finanziellen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind zu berücksichtigen. § 23 Besondere Leistungen Der Gemeinderat kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Prämie honorieren.
--	--

§ 41 Dienstaltersgeschenk ¹ Mitarbeitende in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis haben Anspruch auf folgendes Dienstaltersgeschenk: a) Nach Vollendung von 10 Dienstjahren ½ Monatsgehalt b) Nach Vollendung von 15 Dienstjahren ¾ Monatsgehalt c) Nach Vollendung von 20 Dienstjahren 1 Monatsgehalt d) Nach Vollendung von je 5 weiteren Dienstjahren 1 Monatsgehalt ² Die Dauer der Anstellung früherer Anstellungsverhältnisse inkl. Lehrverhältnisse bei der Gemeinde wird angerechnet, wenn die frühere Anstellung mindesten ein Jahr gedauert hat. ³ Bei unbefriedigenden Leistungen kann der Gemeinderat die Treueprämie vorenthalten oder kürzen. ⁴ Steht ein Angestellter im Zeitpunkt der Fälligkeit in gekündigtem Arbeitsverhältnis, so entfällt der Anspruch. ⁵ Auf Begehren des Mitarbeitenden und soweit es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann der Anspruch ganz oder teilweise in bezahlten Urlaub umgewandelt werden. Ein Monatsgehalt entspricht 20 Arbeitstagen. ⁶ Der Zeitpunkt des Bezugs ist mit dem Vorgesetzten abzusprechen.	§ 27 Treueprämien ¹ Die Mitarbeiter erhalten folgende Treueprämien: • Nach Vollendung von 10 Dienstjahren ½ Monatsgehalt • Nach Vollendung von 20 Dienstjahren 1 Monatsgehalt • Nach Vollendung von 25 Dienstjahren 1 Monatsgehalt • Nach Vollendung von 30 Dienstjahren 1 Monatsgehalt • Nach Vollendung von 35 Dienstjahren 1 Monatsgehalt • Nach Vollendung von 40 Dienstjahren 2 Monatsgehälter Bemessungsgrundlage ² Als Bemessungsgrundlage gilt die Monatsbesoldung bei Vollendung des betreffenden Dienstjahres. Lehrjahre ³ Lehrjahre werden nicht angerechnet. Die erforderlichen Dienstjahre müssen nicht ununterbrochen geleistet werden. Umwandlung ⁴ Auf Begehren der Mitarbeiter und soweit es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann maximal die Hälfte des Anspruchs in bezahlten Urlaub umgewandelt werden. Ein Monatsgehalt entspricht 20 Arbeitstagen. Pensionierung ⁵ Bei Pensionierung und Austritten werden keine anteilmässigen Treueprämien ausgerichtet.
§ 42 Lohnzahlungsnachgenuss im Todesfall	§ 32 Gehalt nach Todesfall

¹ Beim Tod eines Mitarbeitenden besteht ein Anspruch auf die Auszahlung eines Betrags von einem Viertel des Jahreslohns (mit regelmässigen Lohnzulagen). ² Anspruchsberechtigt sind in ausschliessender Reihenfolge folgende Angehörige des verstorbenen Mitarbeitenden: a) in erster Linie Ehepartner und eingetragene Partner; b) in zweiter Linie unterstützungsberechtigte Kinder; c) in dritter Linie Konkubinatspartner, sofern die Partnerschaft länger als fünf Jahre dauerte.	Beim Todesfall eines Mitarbeiters erhalten der überlebende Ehegatte oder die im Zeitpunkt des Ablebens regelmässig unterstützten Personen das Gehalt gemäss Art. 338 OR.
§ 43 Kinder- und Ausbildungszulagen ¹ Den Mitarbeitenden werden Kinder- und Ausbildungszulagen ausgerichtet, wenn ein gesetzlicher Anspruch darauf besteht. ² Diese entsprechen in der Höhe den gesetzlichen Vorgaben des Kantons Aargau.	§ 26 Kinderzulagen Die Mitarbeiter haben Anspruch auf die gesetzlichen Kinderzulagen. Zusätzliche Beiträge werden in der Verordnung geregelt.
6. Lohnfortzahlung	
§ 44 Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall ¹ Werden Angestellte durch Krankheit oder Unfall vorübergehend arbeitsunfähig, beziehen sie, sofern sie die Arbeitsunfähigkeit nicht absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet haben, für maximal 6 Monate den vollen Lohn und daran anschliessend während maximal weiteren 18 Monaten 80% des Lohnes. ² Die Taggeldzahlungen der Versicherungen fallen während dieser Zeit der Gemeinde zu.	§ 29 Gehaltsfortzahlung während Krankheit und Unfall ¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird das Gehalt für die Dauer von 6 Monaten ausgerichtet. ² Dauert die Arbeitsunfähigkeit über ein halbes Jahr, so stehen dem Personal bis zur Bezugsberechtigung von IV- bzw. Pensionskassenleistungen zu: • im Krankheitsfall bis max. 720 Tage im Laufe von 900 aufeinander folgenden Tagen vom 31. Krankheitstag 100% des

³ Die Gemeinde unterhält als Rückversicherung neben der obligatorischen Unfallversicherung eine Ergänzung zur obligatorischen Unfallversicherung sowie eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung. Die Prämien der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung werden je zur Hälfte zwischen den Angestellten und der Gemeinde aufgeteilt. Die Prämien der obligatorischen Unfallversicherung (BU), der nichtbetrieblichen Unfallversicherung (NBU) und der Ergänzung zur obligatorischen Unfallversicherung gehen vollumfänglich zu Lasten der Gemeinde. ⁴ Der Lohnfortzahlungsanspruch fällt dahin, wenn die Taggeldversicherung die Taggelder einstellt, weil das Vorliegen einer krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit verneint wird. Die Leistungen der Versicherung treten im Übrigen vollständig an die Stelle der Lohnfortzahlungspflicht. ⁵ Die Lohnfortzahlung ist in jedem Fall auf 100% des Nettolohns, der vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ausbezahlt wurde, beschränkt (Nettolohnausgleich).	versicherten AHV-Lohnes. Der höchstversicherbare Jahreslohn beträgt CHF 120'000.00. • bei Unfall die Lohnersatzleistungen der Unfallversicherung. Kollektiv-Krankentaggeld-Versicherung ³ Die Gemeinde Birrwil verfügt über eine Kollektiv-Krankentaggeld-Versicherung. Die Prämien dieser Versicherung werden zwischen der Gemeinde und dem Personal je zur Hälfte aufgeteilt. Unfallversicherung ⁴ Die Mitarbeiter sind im Rahmen des UVG gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle (gegen letztere mit Ausnahme der Sonderrisiken gemäss SUVA-Vorschriften) versichert. Lohnersatzansprüche ⁵ Allfällige Lohnersatzansprüche gegenüber Dritten während der Lohnbezugsdauer bei Krankheit, Unfall und Niederkunft sind dem Arbeitgeber in der Höhe des ausbezahlten Gehaltes abzutreten.
§ 45 Mutterschaft, Vaterschaft und Adoption ¹ Die Mitarbeiterin hat bei Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf einen voll bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, wenn sie während neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft bei der AHV obligatorisch versichert war und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat.	§ 30 Gehalt bei Niederkunft Mitarbeiterinnen, die während mindestens 12 Monaten ununterbrochen im Gemeindedienst stehen, haben bei Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf bezahlten Urlaub von 14 Wochen. Dieser kann in der Regel frühestens 4 Wochen vor der Niederkunft geltend gemacht werden.

² Der Mitarbeiter hat bei der Geburt eigener Kinder Anspruch auf einen voll bezahlten Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen. ³ Bemessungsgrundlage ist das durchschnittliche AHV-pflichtige Erwerbseinkommen der letzten zwölf Monate vor dem Mutterschaftsurlaub oder dem Vaterschaftsurlaub. ⁴ Bei einer Niederkunft innerhalb der ersten drei Monate nach Stellenantritt wird der Anspruch auf Entschädigung auf die effektive Rückerstattung durch die Erwerbsersatzentschädigung beschränkt. ⁵ Erwerbsausfallentschädigungen der Ausgleichskasse fallen an die Arbeitgeberin. ⁶ Bei Aufnahme von Kleinkindern im Alter von unter zwei Jahren zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption können Mitarbeitende, die die Kinderbetreuung zur Hauptsache übernehmen, nach Vollendung des ersten Dienstjahres die Arbeit während zwei Monaten unter Fortzahlung des bisherigen Lohns aussetzen.	
§ 46 Lohnfortzahlung während schweizerischem Militär- und Zivilschutzdienst oder zivilem Ersatzdienst ¹ Während den schweizerischen Militär-, Zivilschutz- und Zivildiensten bis zu vier Wochen pro Kalenderjahr wird mit Ausnahme der nachstehenden Regelung für Rekruten- und Durchdienerschulen und Beförderungsdienste der volle Lohn bezahlt. ² Für die vier Wochen übersteigende Zeit dieser Dienste und während der ganzen Rekrutenschule, inklusive der Zeit als Durchdiener und Beförderungsdienste, werden 50% des Gehaltes, mindestens	§ 31 Gehalt während Militär- und anderen Dienstleistungen ¹ Während der Dauer der Rekrutenschule, bei Beförderungsdiensten und bei übrigen Dienstleistungen von mehr als einem Monat Dauer innerhalb eines Jahres wird bei ledigen Personen ohne Unterstützungspflicht 50% des Gehaltes ausgerichtet. Bei ledigen Personen mit Unterstützungspflicht oder verheirateten Personen werden 80% des Gehalts ausgerichtet. ² Für übrige Militärdienstleistungen innerhalb eines Jahres bis zu einem Monat Dauer wird das volle Gehalt ausgerichtet.

aber die Höhe der Entschädigung gemäss Erwerbsersatzordnung ausbezahlt. ³ Der Gemeinderat kann abweichende Regelungen treffen (z.B. beim Besuch der Rekrutenschule oder Beförderungsdienste). ⁴ Freiwilliger schweizerischer Militär- und Zivilschutzdienst oder ziviler Ersatzdienst müssen von der Anstellungsinstanz bewilligt werden, wenn dazu nicht Ferien oder Kompensationszeit eingesetzt wird. Für bewilligte freiwillige Dienstleistungen wird kein Lohn entrichtet.	Zivildienst, Zivilschutz und Feuerwehr ³ Diese Regelung gilt auch für den Zivildienst sowie für Zivilschutz- und den Feuerwehrdienst. Beendigung Arbeitsverhältnis ⁴ Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von einem Jahr nach Beendigung der Rekrutenschule oder von zwei Jahren nach Beendigung eines Beförderungsdienstes aufgelöst, so ist die während des Militärdienstes bezogene Gehaltsfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten. Erwerbsausfallentschädigungen ⁵ Erwerbsausfallentschädigungen fallen bei ganzer oder teilweiser Gehaltsfortzahlung der Gemeinde zu. Taggeldentschädigungen der Feuerwehr und des Zivilschutzes fallen an die Gemeinde, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.
7. Berufliche Vorsorge	
§ 47 Berufliche Vorsorge ¹ Mitarbeitende die dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) unterstellt sind, werden bei der Pensionskasse der Arbeitgeberin obligatorisch versichert. ² Mitarbeiter, die das Pensionskassenobligatorium nicht erreichen, können freiwillig der Pensionskasse beitreten. ³ Eine vorzeitige Pensionierung richtet sich nach dem Vorsorgereglement der Pensionskasse der Arbeitgeberin.	§ 15 Pensionsversicherung ¹ Das Personal ist verpflichtet, derjenigen Pensionsversicherung als Mitglied beizutreten, welcher die Gemeinde Birrwil angehört. Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten sind deren Statuten und Versicherungsbedingungen massgebend. Generelle Gehaltsanpassung auf Altersrenten ² Wenn eine generelle Gehaltsanpassung gemäss § 21 erfolgt, werden auch die Leistungen der Gemeinde auf Altersrenten entsprechend angepasst.

8. Mitwirkungsrechte	
§ 48 Anhörungsrecht Die Mitarbeitenden sind vor dem Erlass neuer oder der Abänderung bestehender Erlasse, welche die Anstellungsverhältnisse betreffen anzuhören.	§ 36 Mitspracherecht Die Mitarbeiter haben ein Mitspracherecht in Fragen der Regelung der allgemeinen Arbeitsverhältnisse. Sie sind vor der Einführung neuer oder der Abänderung bestehender Reglement und Verordnungen anzuhören.
9. Ausführungsbestimmungen und Rechtsschutz	
§ 49 Ausführungsbestimmungen Der Gemeinderat erlässt die für dieses Reglement nötigen Ausführungsbestimmungen.	§ 1 Ausführungsbestimmungen ⁸ Für die Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement erlässt der Gemeinderat eine separate Verordnung.
§ 50 Rechtsschutz Gegen Entscheide der Anstellungsinstanz oder der Verwaltungsleitung können innert 10 Tagen nach Erhalt schriftlich beim Gemeinderat Beschwerde eingereicht werden, sofern der Gemeinderat nicht selbst Entscheidungsinstanz ist.	§ 39 Rechtsmittel Soweit dieses Reglement nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.
10. Übergangsbestimmungen	
§ 51 Übergangsbestimmungen Bei Inkrafttreten dieses Reglement bestehende Anstellungen gelten als Anstellungen nach diesem Reglement.	§ 40 Übergangsregelung Für die im Zeitpunkt der Inkraftsetzung des neuen Personalreglements gültigen Nettogehälter (ohne Zulagen) wird der Besitzstand gewährleistet.
§ 52 Inkrafttreten Dieses Reglement tritt am 01. August 2022 in Kraft.	§ 41 Inkraftsetzung, Aufhebung bisheriges Recht ¹ Dieses Reglement tritt auf 01. Januar 2004 in Kraft. Auf diesen Zeitpunkt sind alle damit in Widerspruch stehenden Vorschriften aufgehoben, insbesondere das Dienst- und Besoldungsreglement

	der Gemeinde Birrwil vom 14. Dezember 1984 sowie sämtliche später erfolgten Ergänzungen dieses Reglements. ² Die festlegung der Gehälter erfolgt erstmals auf den 01. Januar 2004 nach den Bestimmungen dieses Reglements.																																	
Anhang 1: Lohnbänder der sechs Funktionsstufen (Nominallohnindex Stand 2020 = 103.4 Punkte)	Anhang: Stellenstruktur / Besoldungseinstufung																																	
Funktionsstufe 1 Hilfsmitarbeiter, Mitarbeitende ohne Berufsausbildung im Fachbereich, Mitarbeitende mit einfacher Sachbearbeitung, Mitarbeitende mit vergleichbaren Tätigkeiten <table><tr><td>Lebensalter</td><td>20</td><td>25</td><td>30</td><td>35</td><td>40</td><td>45</td><td>50</td><td>55</td><td>60</td><td>65</td></tr><tr><td>Obere Grenze</td><td>71367</td><td>73024</td><td>74680</td><td>76186</td><td>77692</td><td>79198</td><td>79800</td><td>79800</td><td>79800</td><td>79800</td></tr><tr><td>Untere Grenze</td><td>49400</td><td>49400</td><td>49400</td><td>49400</td><td>49400</td><td>49400</td><td>49400</td><td>49400</td><td>49400</td><td>49400</td></tr></table>	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	71367	73024	74680	76186	77692	79198	79800	79800	79800	79800	Untere Grenze	49400	49400	49400	49400	49400	49400	49400	49400	49400	49400	Stufe 1 Bauamtsmitarbeiter ohne Berufslehre, Forstarbeiter ohne Berufslehre, Raumpflegerinnen CHF 37'000 – CHF 59'500
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																								
Obere Grenze	71367	73024	74680	76186	77692	79198	79800	79800	79800	79800																								
Untere Grenze	49400	49400	49400	49400	49400	49400	49400	49400	49400	49400																								
Funktionsstufe 2 Kaufmännische Sachbearbeiter, Bauamtsangestellte mit Fachausbildung oder gleichwertiger Ausbildung, Hauswartangestellte mit Fachausbildung oder gleichwertiger Ausbildung, Mitarbeitende mit vergleichbaren Tätigkeiten <table><tr><td>Lebensalter</td><td>20</td><td>25</td><td>30</td><td>35</td><td>40</td><td>45</td><td>50</td><td>55</td><td>60</td><td>65</td></tr><tr><td>Obere Grenze</td><td>71196</td><td>78540</td><td>85272</td><td>91392</td><td>97512</td><td>100776</td><td>102000</td><td>102000</td><td>102000</td><td>102000</td></tr><tr><td>Untere Grenze</td><td>52000</td><td>54000</td><td>57600</td><td>61600</td><td>64800</td><td>66800</td><td>68000</td><td>68000</td><td>68000</td><td>68000</td></tr></table>	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	71196	78540	85272	91392	97512	100776	102000	102000	102000	102000	Untere Grenze	52000	54000	57600	61600	64800	66800	68000	68000	68000	68000	Stufe 2 Bauamtsmitarbeiter mit Berufslehre, Forstwerte, Kaufm. Angestellte/r CHF 43'500 – CHF 70'000
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																								
Obere Grenze	71196	78540	85272	91392	97512	100776	102000	102000	102000	102000																								
Untere Grenze	52000	54000	57600	61600	64800	66800	68000	68000	68000	68000																								
	Stufe 3 Kindergärtnerinnen CHF 53'000 – CHF 85'500																																	
Funktionsstufe 3	Stufe 4																																	

Sachbearbeiter mbA (mit besonderen Aufgaben), Schulverwalter / Schulsekretär, Mitarbeitende mit vergleichbaren Tätigkeiten	Brunnenmeister, Forstamtvorarbeiter, Hauswarte, Kaufm. Sachbearbeiter, Stv. Abteilungsleiter CHF 58'500 – CHF 93'500																																	
<table><tr><td>Lebensalter</td><td>20</td><td>25</td><td>30</td><td>35</td><td>40</td><td>45</td><td>50</td><td>55</td><td>60</td><td>65</td></tr><tr><td>Obere Grenze</td><td>78396</td><td>86856</td><td>94301</td><td>101069</td><td>107837</td><td>111446</td><td>112800</td><td>112800</td><td>112800</td><td>112800</td></tr><tr><td>Untere Grenze</td><td>55648</td><td>57904</td><td>61965</td><td>66477</td><td>70688</td><td>73846</td><td>75200</td><td>75200</td><td>75200</td><td>75200</td></tr></table>	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	78396	86856	94301	101069	107837	111446	112800	112800	112800	112800	Untere Grenze	55648	57904	61965	66477	70688	73846	75200	75200	75200	75200	
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																								
Obere Grenze	78396	86856	94301	101069	107837	111446	112800	112800	112800	112800																								
Untere Grenze	55648	57904	61965	66477	70688	73846	75200	75200	75200	75200																								
Funktionsstufe 4 Leiter Bauamt, Leiter Hauswartdienste, Leiter Musikschule	Stufe 5 Bauamtsvorsteher CHF 66'500 – CHF 106'000																																	
<table><tr><td>Lebensalter</td><td>20</td><td>25</td><td>30</td><td>35</td><td>40</td><td>45</td><td>50</td><td>55</td><td>60</td><td>65</td></tr><tr><td>Obere Grenze</td><td>87570</td><td>97020</td><td>105336</td><td>112896</td><td>120456</td><td>124488</td><td>126000</td><td>126000</td><td>126000</td><td>126000</td></tr><tr><td>Untere Grenze</td><td>58380</td><td>64680</td><td>70224</td><td>75264</td><td>80304</td><td>82992</td><td>84000</td><td>84000</td><td>84000</td><td>84000</td></tr></table>	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	87570	97020	105336	112896	120456	124488	126000	126000	126000	126000	Untere Grenze	58380	64680	70224	75264	80304	82992	84000	84000	84000	84000	
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																								
Obere Grenze	87570	97020	105336	112896	120456	124488	126000	126000	126000	126000																								
Untere Grenze	58380	64680	70224	75264	80304	82992	84000	84000	84000	84000																								
	Stufe 6 Förster CHF 72'000 – CHF 118'500																																	
Funktionsstufe 5 Leiter Finanzen, Gemeindeschreiber / Verwaltungsleiter in Ausbildung	Stufe 7 Finanzverwalter, Steueramtsvorsteher CHF 82'500 – CHF 132'000																																	
<table><tr><td>Lebensalter</td><td>20</td><td>25</td><td>30</td><td>35</td><td>40</td><td>45</td><td>50</td><td>55</td><td>60</td><td>65</td></tr><tr><td>Obere Grenze</td><td>101748</td><td>112728</td><td>122390</td><td>131174</td><td>139958</td><td>144643</td><td>146400</td><td>146400</td><td>146400</td><td>146400</td></tr><tr><td>Untere Grenze</td><td>67832</td><td>75152</td><td>81594</td><td>87450</td><td>93306</td><td>96429</td><td>97600</td><td>97600</td><td>97600</td><td>97600</td></tr></table>	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	101748	112728	122390	131174	139958	144643	146400	146400	146400	146400	Untere Grenze	67832	75152	81594	87450	93306	96429	97600	97600	97600	97600	
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																								
Obere Grenze	101748	112728	122390	131174	139958	144643	146400	146400	146400	146400																								
Untere Grenze	67832	75152	81594	87450	93306	96429	97600	97600	97600	97600																								
Funktionsstufe 6 Gemeindeschreiber / Verwaltungsleiter mit CAS I und II oder vergleichbaren Diplomen	Stufe 8 Gemeindeschreiber, Personalchef CHF 91'500 – CHF 146'000																																	
<table><tr><td>Lebensalter</td><td>20</td><td>25</td><td>30</td><td>35</td><td>40</td><td>45</td><td>50</td><td>55</td><td>60</td><td>65</td></tr><tr><td>Obere Grenze</td><td>108420</td><td>120120</td><td>130416</td><td>139776</td><td>149136</td><td>154128</td><td>156000</td><td>156000</td><td>156000</td><td>156000</td></tr><tr><td>Untere Grenze</td><td>72280</td><td>80080</td><td>86944</td><td>93184</td><td>99424</td><td>102752</td><td>104000</td><td>104000</td><td>104000</td><td>104000</td></tr></table>	Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Obere Grenze	108420	120120	130416	139776	149136	154128	156000	156000	156000	156000	Untere Grenze	72280	80080	86944	93184	99424	102752	104000	104000	104000	104000	
Lebensalter	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65																								
Obere Grenze	108420	120120	130416	139776	149136	154128	156000	156000	156000	156000																								
Untere Grenze	72280	80080	86944	93184	99424	102752	104000	104000	104000	104000																								

	Anmerkung: Bei den Fachfunktionen handelt es sich um keine abschliessende Aufzählung. Neue Fachfunktionen werden sinngemäss eingefügt.
--	--