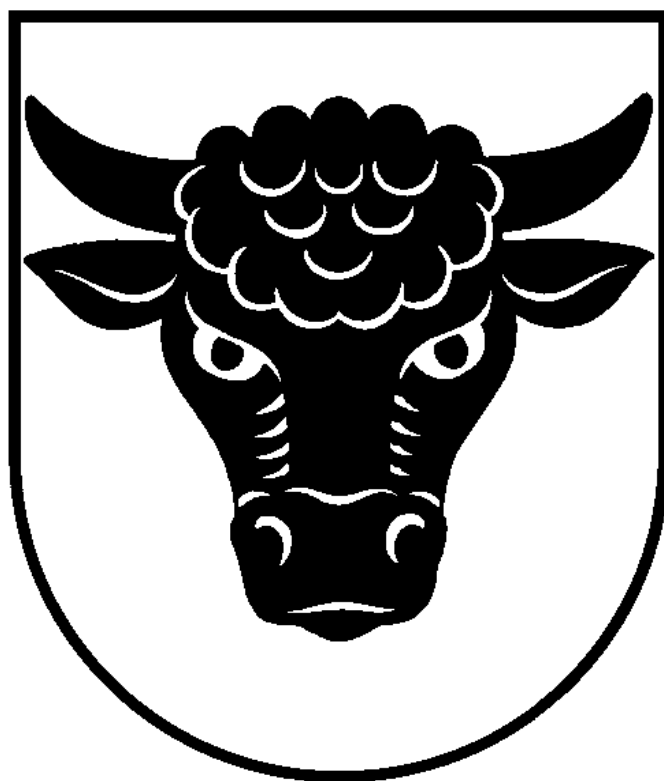


# **Anstellungs- und Besoldungsreglement**

**der Gemeinde Schleithem**



**Gültig ab 01.01.2019**

**Fassung zu Handen der Gemeindeversammlung vom  
20.11.2018**

### **Im Text verwendete Abkürzungen:**

BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
EO	Erwerbsersatzordnung
OR	Schweizerisches Obligationenrecht
SHR	Schaffhauser Rechtsbuch
UVG	Unfallversicherungsgesetz

# **ANSTELLUNGS- UND BESOLDUNGSREGLEMENT DER GEMEINDE SCHLEITHEIM**

## **vom 1. Januar 2019**

Die Gemeindeversammlung Schleithem erlässt, gestützt auf Art. 3 und 17 des Gemeindegesetzes des Kantons Schaffhausen vom 17. August 1998 sowie auf Art. 1 Ziff. 2 der Verfassung der Gemeinde Schleithem vom 11. Dezember 2002 folgendes Besoldungsreglement:

### **Vorbemerkungen**

1. Dieses Anstellungs- und Besoldungsreglement (im Folgenden Besoldungsreglement genannt) basiert auf dem jeweils gültigen kantonalen Personalgesetz (SHR 180.100) und der dazu gehörenden kantonalen Personalverordnung (SHR 180.111).
2. Im Sinne einer möglichst guten Lesbarkeit wird unter Arbeitnehmern nur die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind damit auch alle Arbeitnehmerinnen gemeint. Dies gilt auch analog für alle verwendeten Begriffe.
3. Wo weder in diesem Besoldungsreglement, noch im kantonalen Recht besondere Bestimmungen vorgesehen sind, gilt das OR.

-----

## **I. Allgemeines**

### **Art. 1**

- <sup>1</sup> Das Reglement gilt für alle unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnisse, bzw. für alle eine regelmässige Arbeitsleistung erbringenden Arbeitnehmer der Gemeinde Schleithem. Anwendung des Reglements

## **II. Arbeitsvertragliche Bestimmungen**

### **Art. 2**

- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird mit jedem Arbeitnehmer durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag geregelt. Das Besoldungsreglement ist jedem Arbeitnehmer auszuhandigen und bildet einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrags. Abschluss des Arbeitsvertrages
- <sup>2</sup> Beamungen und Wahlen werden durch den Gemeinderat dort vorgenommen, wo es die Gesetzgebung zwingend verlangt.

### **Art. 3**

- <sup>1</sup> Während einer Probezeit von drei Monaten kann der Anstellungsvertrag von jeder Partei mit einer Frist von 7 Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- <sup>2</sup> Nach der Probezeit gelten die Kündigungsfristen gemäss Arbeitsvertrag.
- <sup>3</sup> Eine längere Kündigungsfrist kann bei bestimmten Funktionen vereinbart werden, längstens aber 6 Monate.

#### **Art. 4**

- <sup>1</sup> Als wichtiger Grund, welcher zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von Art. 337 des OR berechtigt, gilt namentlich jede Verletzung des Berufsgeheimnisses oder die Verletzung der Vorschriften über die Interessenwahrung (s. auch Art. 6). Fristlose Entlassung

#### **Art. 5**

- <sup>1</sup> Auf Kosten der Gemeinde besteht gegenüber Dritten eine Haftpflichtversicherung, die Schäden aus der Tätigkeit und Amtsführung von Arbeitnehmern und Behördenmitgliedern deckt. Haftpflicht
- <sup>2</sup> Wird bei Grobfahrlässigkeit von der Versicherung Regress genommen, ist dieser Betrag vom Verursacher zu tragen.

#### **Art. 6**

- <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit gemäss der allgemeinen Funktionsbeschreibung und den besonderen Weisungen des Gemeinderates, bzw. des zuständigen Referenten/Vorgesetzten nach Treu und Glauben zu befolgen. Treuepflicht

#### **Art. 7**

- <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die nach ihrer Natur oder besonderen Vorschriften geheim zu halten sind. Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen. Schweigepflicht
- <sup>2</sup> Von dieser Pflicht ausgenommen sind der amtliche Verkehr innerhalb der Verwaltung und die Auskunftserteilung an Aufsichtsorgane im Rahmen der massgebenden gesetzlichen Bestimmungen.

#### **Art. 8**

- <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat seine berufliche Tätigkeit im Rahmen seines Anstellungsumfanges ausschliesslich der Gemeinde zu widmen. Ohne Zustimmung des Gemeinderates darf er während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, wenn dadurch seine Arbeitszeit in Anspruch genommen oder seine Leistungsfähigkeit in der Gemeinde oder seine Treuepflicht beeinträchtigt wird. Nebenbeschäftigung
- <sup>2</sup> Zur Ausübung von Funktionen in einer Berufsorganisation während der Arbeitszeit sowie zur Ausübung öffentlicher Ämter, soweit dadurch das Arbeitsverhältnis berührt wird, ist das Einverständnis des Gemeinderates/der Heimleitung erforderlich. Es kann nur bei Vorliegen wichtiger Gründe verweigert werden.
- <sup>3</sup> Die finanziellen und zeitlichen Faktoren werden individuell geregelt.

#### **Art. 9**

- <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer darf im Zusammenhang mit seinen beruflichen Tätigkeiten keine Zuwendungen annehmen oder sich mittelbar oder unmittelbar Vorteile einräumen lassen. Zuwendungen und Geschenke

## Art. 10

<sup>1</sup> Für die Förderung der Mitwirkung der Arbeitnehmer gelten folgende Richtlinien:

Mitwirkungsrecht

Ziele: Förderung von persönlicher und beruflicher Entfaltung, von Mitverantwortung und Mitgestaltung, von Arbeitsinteresse sowie von positivem Zusammenarbeiten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Anwendungsbereiche: Die Mitwirkung betrifft grundsätzliche Angelegenheiten allgemeiner Bedeutung aus unserer Gemeinde, die die Arbeitnehmer unmittelbar betreffen bzw. in direktem Zusammenhang stehen.

<sup>2</sup> Die Mitwirkungsrechte werden in Form von Informations-, Mitsprache- oder Mitbestimmungsrechten wahrgenommen.

## III. Arbeitszeit

### Art. 11

<sup>1</sup> Die Normalarbeitszeit wird vom Gemeinderat bzw. der Heimleitung festgelegt und orientiert sich an Art. 31 des kant. Personalgesetzes vom 3. Mai 2008 (SHR 180.100).

Normalarbeitszeit

### Art. 12

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstunden (z.B. bei ausserordentlichem Arbeitsanfall, Arbeitsrückständen, Abwesenheiten) soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

Überstunden

<sup>2</sup> Als Überstunden wird die über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinaus zu leistende Arbeitszeit bezeichnet. Bei der gleitenden Arbeitszeit bedeutet Überstundenarbeit die über den vom Gemeinderat festgesetzten, nicht übertragbaren Gleitzeitsaldo hinaus geleistete Arbeit. Überstundenarbeit, welche nicht in absehbarer Frist durch Freizeit ausgeglichen werden kann, muss vom Gemeinderat angeordnet oder ausnahmsweise nachträglich genehmigt werden.

<sup>3</sup> Betrieblich notwendige Überstunden sind so schnell wie möglich, grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer, zu kompensieren.

<sup>4</sup> Generell gilt das Prinzip der Jahresarbeitszeit.

## IV. Ferien und Freizeit

### Art. 13

<sup>1</sup> Der jährliche Ferienanspruch der Angestellten beträgt:

Dauer der Ferien

- bis und mit 49. Altersjahr 22 Tage \*)
- ab dem 50. Altersjahr 27 Tage \*)
- Jugendliche und Lehrlinge richten sich nach der kantonalen Gesetzgebung.

\*) Reduzierte Pensen erhalten gleichviele Ferien-Tage, aber die Stunden auf die Stellenprozente bezogen.

Die nach Stunden entlohnten Angestellten erhalten eine Ferienentschädigung von:

- 9,16 % des Grundlohnes unter 50 Jahren
- 11,24 % des Grundlohnes über 50 Jahren

- <sup>2</sup> Der Anspruch auf die längere Feriendauer entsteht mit dem Beginn des Jahres, in welchem die betreffende Altersgrenze erreicht wird.
- <sup>3</sup> Arbeitnehmer, die im Laufe des Jahres ein- oder austreten, erhalten die Ferien anteilmässig.

#### **Art. 14**

- <sup>1</sup> Der Arbeitgeber bestimmt in Absprache mit dem Arbeitnehmer und mit Rücksicht auf den betrieblichen Ablauf den Zeitpunkt der Ferien. Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern haben nach Möglichkeit Anspruch darauf, ihre Ferien während der Schulferien zu beziehen.
- <sup>2</sup> Die Ferien sind grundsätzlich bis Ende Dezember zu beziehen. Bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht beanspruchte Ferien sind nach Absprache mit dem zuständigen Vorgesetzten bis spätestens 31. März des Folgejahres zu beziehen.
- <sup>3</sup> Der Arbeitnehmer hat pro Jahr Anspruch auf einmal mindestens zwei Wochen zusammenhängende Ferien.
- <sup>4</sup> Der Gemeinderat bzw. die Heimleitung ist berechtigt, einen bereits festgelegten Ferientermin in Folge aussergewöhnlichen Ereignissen zu verschieben bzw. den Arbeitnehmer in dringenden Fällen aus den Ferien zurückzurufen. Dem Arbeitnehmer sind in einem solchen Fall die durch die Verschiebung oder Unterbrechung der Ferien entstehenden Kosten zu ersetzen. Der Anspruch auf einen verbleibenden Rest der Ferien bleibt erhalten.
- <sup>5</sup> Erkrankt oder verunfallt der Arbeitnehmer während den Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage vollständiger Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage.

Einteilung der  
Ferien

#### **Art. 15**

- <sup>1</sup> Ist der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres infolge Krankheit oder Unfall insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so wird der Gemeinderat/die Heimleitung seinen Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Monat der Arbeitsverhinderung um  $\frac{1}{12}$  kürzen. Bei Arbeitsverhinderung einer Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft findet eine Ferienkürzung erst bei Abwesenheit von mehr als acht Wochen statt.
- <sup>2</sup> Ist der Arbeitnehmer durch die Leistung von Militärdienst (inkl. Obligatorischem Zivildienst, Rotkreuzdienst) um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kürzt der Gemeinderat/die Heimleitung seinen Ferienanspruch pro vollen Monat Abwesenheit um  $\frac{1}{12}$ .

Ferienkürzung

#### **Art. 16**

- <sup>1</sup> Ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Lohnkürzung besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub bei

Freie Tage

- |  |           |
|--|-----------|
| a) Eigene Heirat oder Eintragung der Partnerschaft inkl. Wohnungsbezug   | 2 Tage    |
| b) Teilnahme an der Heirat oder Eintragung der Partnerschaft von Kindern, Geschwistern und Eltern  | 1 Tag     |
| c) Niederkunft der Ehefrau, der eingetragenen Partnerin oder der Lebenspartnerin   | 5 Tage    |
| d) Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder des ständigen Lebenspartners, von Kindern und von im gleichen Haushalt lebenden Eltern | 3 Tage    |
| e) Tod von Kindern und Eltern, die nicht im gleichen Haushalt leben  | 2 Tage    |
| f) Teilnahme an der Abdankung bei Todesfällen von näheren Verwandten, die nicht im gleichen Haushalt leben                                   | bis 1 Tag |
| g) Umzug mit eigenem Haushalt (möblierte Zimmer gelten nicht als Haushalt)   | 1 Tag     |
- <sup>2</sup> Fallen diese Ereignisse in die Zeit von Krankheit, Unfall oder Urlaub, besteht kein Anspruch auf freie Tage.
- <sup>3</sup> Erfolgt der Umzug gemäss Abs. 1 lit. g an einem Samstag, so kann dieser Tag in der folgenden Woche nachbezogen werden.

#### **Art. 17**

- <sup>1</sup> Bezahlt sind die 8 gesetzlichen Feiertage, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachts- und Stephanstag. Feiertage
- <sup>2</sup> Der Berchtoldstag (2. Januar) und der 1. Mai gelten ebenfalls als bezahlte Feiertage.

#### **Art. 18**

- <sup>1</sup> Über länger dauernden Urlaub von Mitarbeitern entscheidet der zuständige Gemeinderat/die Heimleitung auf Antrag des zuständigen Betriebs- oder Abteilungsleiters. Bei Betriebs- oder Abteilungsleitern entscheidet der Gesamtgemeinderat auf Antrag des jeweiligen Referenten. Unbezahlter Urlaub
- <sup>2</sup> Durch den unbezahlten Urlaub erfährt das Anstellungsverhältnis keinen Unterbruch.

### **V. Lohn**

#### **Art. 19**

- <sup>1</sup> Der Lohn setzt sich zusammen aus dem Basislohn und der individuellen Lohnentwicklung (Leistungslohn). Die individuelle Lohnentwicklung hängt von zwei Faktoren ab: Lohnaufbau
- individuelle Leistungserbringung und Arbeitsverhalten aus der jährlichen Mitarbeiterbeurteilung

- Ausrichtung von individuellen Lohnanpassungen gemäss Entscheid des Gemeinderates/der Heimleitung

<sup>2</sup> Über die Höhe des Teuerungsausgleichs und die Ausrichtung entscheidet der Gemeinderat. Teuerungsausgleich

#### **Art. 20**

<sup>1</sup> Der vertraglich vereinbarte Jahreslohn wird dem Arbeitnehmer in 13 gleichen Raten ausbezahlt. Mitarbeiter, die im Laufe des Kalenderjahres ein- oder austreten, haben einen anteilmässigen Anspruch auf den 13. Monatslohn. Gehaltszahlung

#### **Art. 21**

<sup>1</sup> Jeder Arbeitnehmer wird in eine Lohnstufe eingereiht. Die Einteilung basiert auf dem Ausbildungs- und Stellenprofil, wobei Kriterien wie Komplexität der Aufgabe, Grad der Selbständigkeit, Ausmass der Verantwortung und Bedeutung der Führungstätigkeit beurteilt werden. Einreihung in eine Lohnstufe

<sup>2</sup> Eine Anstellung ohne Einreihung in eine Lohnstufe ist zulässig bei befristeten Arbeitsverhältnissen.

<sup>3</sup> Der Wechsel von einer Lohnstufe in eine andere ist möglich

- auf Grund des Ausbildungsprofils, nach erfolgreichem Abschluss einer entsprechenden Ausbildung
- auf Grund des Stellenprofils, wenn der Arbeitnehmer dauernd eine Funktion ausübt, welche der Stellenbeschreibung einer anderen Lohnstufe entspricht.

#### **Art. 22**

<sup>1</sup> Die Leistungsbeurteilung enthält die Beurteilung jener Leistungen des Arbeitnehmers, die dieser in Erfüllung der arbeitsvertraglichen Aufgaben erbringt. Leistungsbeurteilung

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer wird regelmässig (mindestens einmal jährlich) beurteilt. Er hat das Recht auf eine persönliche Besprechung.

#### **Art. 23**

<sup>1</sup> Für die Ausrichtung der Familien- und Sozialzulagen gelten die kantonalen Bestimmungen. Familien- und Sozialzulagen

### **VI. Lohnfortzahlung bei der Verhinderung an der Arbeitsleistung**

#### **Art. 24**

<sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall sowie bei Schwangerschaft besteht folgender Anspruch auf Lohnzahlung: Krankheit, Unfall, Schwangerschaft

- 1. bis 90. Tag = 100% Lohnzahlung
- 91. bis 720. Tag = 80% Lohnzahlung

<sup>2</sup> Wird nach Erreichen des ordentlichen Pensionsalters eine Weiterbeschäftigung vereinbart, gelten die gesetzlichen Bestimmungen gemäss Art. 324a Abs. 1 OR.



- <sup>3</sup> Bei Mutterschaft gelten die gesetzlichen Bestimmungen gemäss Art. 329f OR.
- <sup>4</sup> Die Leistung der Gemeinde wird nicht geschuldet, soweit für den Lohnausfall ein Anspruch gegenüber Dritte (Krankentaggeldversicherung, Unfallversicherung, EO) besteht.
- <sup>5</sup> Leistungskürzungen der Versicherungen werden dem Arbeitnehmer weiter verrechnet.

#### **Art. 25**

- <sup>1</sup> Die Gemeinde versichert den Arbeitnehmer im Rahmen des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) gegen die wirtschaftlichen Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen. Unfallversicherung
- <sup>2</sup> Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten trägt die Gemeinde. Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle sind vom Arbeitnehmer zu tragen.

#### **Art. 26**

- <sup>1</sup> Dem Militärdienst in der schweizerischen Armee wird die Abwesenheit wegen Rotkreuzdienst und Zivilschutz gleichgestellt. Die Gemeinde leistet bei diesen Diensten eine Lohnfortzahlung in folgendem Umfang: Militärdienst
- a) Obligatorische Kurse, sofern sie 4 Wochen im Jahr nicht übersteigen: 100% des Lohnes.
- b) Während der Rekrutenschule und während der Beförderungsdienste werden
- für Ledige 50%
  - für Verheiratete, für eingetragene Partner und für Ledige mit wesentlicher Unterstützungspflicht 80% des Gehaltes ausbezahlt

Die Erwerbsausfallsentschädigung fällt in allen Fällen dem Arbeitgeber zu.

- <sup>2</sup> Eine über die ersten 4 Wochen Dienst hinausgehende Lohnzahlung kann von einer Verpflichtung des Arbeitnehmers abhängig gemacht werden, seine Anstellung während einer angemessenen Frist nach Entlassung aus dem Dienst nicht zu kündigen.
- <sup>3</sup> Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der Gemeinde sofort Mitteilung zu machen, sobald er vom Zeitpunkt des Einrückens in den Militärdienst Kenntnis erhält. Auf Wunsch der Gemeinde ist er gehalten, in Fällen besonderer Störung in der Gemeinde durch den Militärdienst alle erforderlichen Schritte für eine Verlegung des Dienstes zu unternehmen.

## **VII. Vorsorgebestimmungen**

#### **Art. 27**

- <sup>1</sup> Der Arbeitgeber entrichtet ohne Anrechnung von Versicherungsleistungen den vollen Lohn ab dem Todestag für die folgenden 6 Wochen, wenn der Mitarbeiter folgende Personen hinterlässt: Lohnzahlung im Todesfall
- a) den Ehegatten, den eingetragenen Partner oder den ständigen Lebenspartner;

- b) Kinder, für die ein Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulage besteht;
  - c) andere Personen, gegenüber denen der Mitarbeiter eine steuerlich abzugsfähige Unterstützungspflicht hat.
- <sup>2</sup> Unter mehreren anspruchsberechtigten Personen wird die Lohnzahlung in der Regel zu gleichen Teilen aufgeteilt.
- <sup>3</sup> Bei Mitarbeitern im Stundenlohn ist für die Berechnung der in den letzten zwölf Monaten bezogene Lohn massgebend.
- <sup>4</sup> Nach Ablauf der Lohnzahlung gem. Art. 27.1 treten die Leistungen der Sozialvorsorgewerke in Kraft.

#### **Art. 28**

- <sup>1</sup> Die Gemeinde versichert ihre Arbeitnehmer gemäss den Bestimmungen des Berufsversicherungsgesetz (BVG). Personalvorsorgeversicherung
- <sup>2</sup> Die Prämie wird zu gleichen Teilen vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber bezahlt.

### **VIII. Lehrpersonen**

#### **Art. 29**

- <sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen sowie der Kindergärtnerinnen zur Gemeinde richtet sich nach den besonderen kantonalen Gesetzen und Verordnungen. Lehrpersonen

### **IX. Ausführungsbestimmungen**

#### **Art. 30**

- <sup>1</sup> Im Lohnkonzept, welches einen integrierenden Bestandteil des Besoldungsreglementes bildet, jedoch gänzlich in der Kompetenz des Gemeinderates liegt, werden die nachfolgend aufgeführten Bestimmungen festgehalten: Lohnkonzept
- Lohnaufbau (Basislohn sowie Leistungsentwicklung)
  - Lohnstufen
  - übrige Besoldungen

### **X. Schlussbestimmungen**

#### **Art. 31**

- <sup>1</sup> Dieses Reglement sowie allfällige spätere Änderungen bedürfen der Zustimmung durch die Gemeindeversammlung. Genehmigungsinstanz

**Art. 32**

<sup>1</sup> Mit dem Inkrafttreten dieses Besoldungsreglementes per 1. Januar 2019 wird das Besoldungsreglement der Gemeinde Schleithem vom 19. November 2008 mit allen seinen Änderungen aufgehoben. Aufhebung bisherigen Rechts

**Art. 33**

<sup>1</sup> Das Besoldungsreglement ist in die Sammlung des Gemeinderechts aufzunehmen. Gemeinderecht

-----

Beschlossen von der Gemeindeversammlung am 20. November 2018.  
Amtlich publiziert im Schleithemer Boten vom xx. Dezember 2018.

-----

Im Namen der Einwohnergemeinde:

Hans Ulrich Regli  
Präsident der Gemeindeversammlung

Eugen Stamm  
Protokollführer der Gemeindeversammlung