



Anstellungs- und Besoldungsreglement

der Gemeinde Beggingen

vom 3. Dezember 2010

Im Text verwendete Abkürzungen:

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

Anstellungs- und Besoldungsreglement der Gemeinde Beggingen

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.

Anstellungs- und Besoldungsreglement der Gemeinde Beggingen

Die Gemeindeversammlung Beggingen erlässt, gestützt auf Art. 3 und 17 des Gemeindegesetzes des Kantons Schaffhausen vom 17. August 1998 sowie auf Art. 1 der Verfassung der Gemeinde Beggingen vom 20. Juni 2001 folgendes Besoldungsreglement:

I. Allgemeines

Art. 1

¹ Das Reglement gilt für alle unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnisse, bzw. für alle, eine regelmässige Arbeitsleistung erbringenden Arbeitnehmer der Gemeinde Beggingen. Arbeitsverhältnisse mit kleinen Pensen werden vom Gemeinderat geregelt.

Anwendung
des Regle-
ments

II. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

1. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 2

¹ Das Arbeitsverhältnis wird mit jedem Arbeitnehmer durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag geregelt. Das Besoldungsreglement ist jedem Arbeitnehmer auszuhändigen und bildet einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrags.

Abschluss
des Arbeits-
vertrages

² Beamten und Wahlen werden durch den Gemeinderat dort vorgenommen, wo es die Gesetzgebung zwingend verlangt.

Art. 3

¹ Während einer Probezeit von drei Monaten kann der Anstellungsvertrag von jeder Partei mit einer Frist von 7 Tagen gekündigt werden.

Beendigung
des Arbeits-
verhältnisses

² Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

³ Eine längere Kündigungsfrist kann bei bestimmten Funktionen vereinbart werden, längstens aber 6 Monate.

Art. 4

¹ 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

- ¹ Für die gesetzliche Haftpflicht der Gemeinde gegenüber Dritten bestehen auf Kosten der Gemeinde eine Berufs- und eine Vermögenshaftpflichtversicherung. Haftpflicht
- ² Zur Deckung von Schäden aus der Amtsführung von Arbeitnehmern schliesst der Gemeinderat auf Kosten der Gemeinde eine Kollektiv-Haftpflichtversicherung ab.

2. Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers

Art. 6

- ¹ Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit gemäss der allgemeinen Funktionsbeschreibung und den besonderen Weisungen des Gemeinderates, bzw. des zuständigen Referenten/Vorgesetzten, sorgfältig auszuführen und deren berechnete Interessen in guten Treuen zu wahren. Treuepflicht

Art. 7

- ¹ Der Arbeitnehmer hat seine berufliche Tätigkeit im Rahmen seines Anstellungspensums 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
- ² 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 erforderlich. Es kann nur bei Vorliegen wichtiger Gründe verweigert werden.
- ³ Die finanziellen und zeitlichen Faktoren werden individuell geregelt.

Art. 8

- ¹ Der Arbeitnehmer ist gegenüber jedermann zur Verschwiegenheit über alles verpflichtet, was er bei seiner beruflichen Tätigkeit in der Gemeinde erfährt. Dies gilt auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Berufsgeheimnis

Art. 9

- ¹ 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

- ¹ 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 positiven 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.

- ² Die Mitwirkungsrechte werden in Form von Informations-, Mitsprache- oder Mitbestimmungsrechten wahrgenommen.

III. Arbeitszeit

Art. 11

- ¹ Die Normalarbeitszeit wird vom Gemeinderat festgelegt und orientiert sich an Art. 31 des kant. Personalgesetzes vom 3. Mai 2004 (SHR 180.100). Normalarbeitszeit

Art. 12

- ¹ 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
- ² 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.
- ³ Geleistete Überstunden sind grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen.

IV. Ferien und Freizeit

Art. 13

- ¹ Der jährliche Ferienanspruch der vollamtlichen Angestellten beträgt: Dauer der Ferien
- bis zu vollendeten 20. Altersjahr 25 Tage
 - bis und mit 49. Altersjahr 22 Tage
 - ab dem vollendeten 50. Altersjahr 27 Tage
 - ab dem vollendeten 60. Altersjahr 30 Tage

Die nach Stunden entlöhnten Angestellten erhalten eine Ferienentschädigung von:

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

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

Art. 14

- ¹ 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 den Schulferien zu beziehen.
- ² Die Ferien sind grundsätzlich bis zum 30. April des auf die Entstehung des Ferienanspruches folgenden Kalenderjahres zu beziehen. Bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht beanspruchte Ferien sind nach Absprache mit dem zuständigen Referenten bis spätestens 31. Dezember dieses Jahres zu beziehen.
- ³ Der Arbeitnehmer hat pro Jahr Anspruch auf einmal mindestens zwei Wochen zusammenhängende Ferien.
- ⁴ Der Gemeinderat 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.
- ⁵ Erkrankt oder verunfallt der Arbeitnehmer während den Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage vollständiger Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage.

Einteilung
der Ferien

Art. 15

- ¹ Ist der Arbeitnehmer während eines Kalenderjahres infolge Krankheit oder Unfall insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Gemeinde seinen Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Monat der Arbeitsverhinderung um 1/12 kürzen. Bei Arbeitsverhinderung einer Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft findet eine Ferienkürzung erst bei Abwesenheit von mehr als acht Wochen statt.
- ² 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 seinen Ferienanspruch pro vollen Monat Abwesenheit um 1/12.

Ferien-
kürzung

Art. 16

¹ Dem Arbeitnehmer werden ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Lohnabzug die nachfolgenden freien Tage gewährt: Freie Tage

- 2 Tage für die eigene Heirat oder die Eintragung der Partnerschaft
- 1 Tag anlässlich der Niederkunft der Ehefrau, der eingetragenen Partnerin oder der Lebenspartnerin
- 3 Tage bei Todesfällen von Ehegatten, von eingetragenen Partnern, von Lebenspartnern, von Kindern und von im gleichen Haushalt lebenden Eltern
- 1 Tag bei Todesfällen von näheren Verwandten, die nicht im gleichen Haushalt lebten, zur Teilnahme an der Abdankung
- 1 Tag bei Wohnungswechsel
- 1 Tag für die Dienstentlassung

Art. 17

¹ Bezahlt sind die 9 gesetzlichen Feiertage, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, 1. Mai, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachts- und Stephanstag. Feiertage

² Der Berchtoldstag gilt ebenfalls als bezahlter Feiertag.

Art. 18

¹ Über länger dauernden Urlaub von Mitarbeitern entscheidet der zuständige Gemeinderat auf Antrag des zuständigen Betriebs- oder Abteilungsleiters. Unbezahlter Urlaub
Bei Betriebs- oder Abteilungsleitern entscheidet der Gesamt-Gemeinderat auf Antrag des jeweiligen Referenten.

V. Gehalt

Art. 19

¹ Das Gehalt setzt sich zusammen aus einem Anteil Basisgehalt und einem Anteil individuelle Gehaltsentwicklung (Leistungslohn). Die individuelle Gehaltsentwicklung hängt von zwei Faktoren ab: Gehaltsaufbau

- individuelle Leistungserbringung und Arbeitsverhalten aus der jährlichen Tätigkeitsbeurteilung
- vom Gemeinderat bewilligte Mittel für individuelle Gehaltsanpassungen

² Die Höhe des Teuerungsausgleichs legt der Gemeinderat fest. Teuerungsausgleich
Über die Ausrichtung des Teuerungsausgleichs entscheidet der Gemeinderat.

Art. 20

- ¹ Das vertraglich vereinbarte Jahresgehalt wird dem Arbeitnehmer in 13 gleichen Raten ausbezahlt. Mitarbeiter, die im Laufe des Kalenderjahres ein- oder austreten, haben einen anteilmässigen Anspruch auf das 13. Monatsgehalt. Gehaltszahlung

Art. 21

- ¹ Das Forstpersonal wird in eine Anforderungsstufe 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 Anforderungsstufe
- ² Eine Anstellung ohne Einreihung in eine Anforderungsstufe ist zulässig bei befristeten Arbeitsverhältnissen.
- ³ Der Wechsel von einer Anforderungsstufe 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 Anforderungsstufe entspricht.

Art. 22

- ¹ Die Leistungsbeurteilung enthält die Beurteilung jener Leistungen des Arbeitnehmers, die dieser, unter Berücksichtigung seiner Persönlichkeit, in Erfüllung der arbeitsvertraglichen Aufgaben erbringt. Leistungsbeurteilung
- ² Das Forstpersonal wird regelmässig (normalerweise einmal jährlich) beurteilt.

Art. 23

- ¹ Für die Ausrichtung der Familien- und Sozialzulagen gelten die kantonalen Bestimmungen. Familien- und Sozialzulagen

VI. Lohnfortzahlung bei der Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 24

- ¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall sowie bei Schwangerschaft und Erfüllung gesetzlicher Pflichten besteht folgender Anspruch auf Lohnzahlung: Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, gesetzliche Pflichten
- 1. bis 30. Tag = 100% Lohnzahlung
 - 31. bis 720. Tag = 80% Lohnzahlung

Bei Mutterschaft gelten die gesetzlichen Regelungen.

- ² Die Leistung der Gemeinde wird nicht geschuldet, soweit für den Lohnausfall ein Anspruch gegenüber Dritte besteht, der sich nicht auf Prämienzahlungen des Arbeitnehmers gründet.

³ Leistungskürzungen der Versicherungen werden dem Arbeitnehmer weiter verrechnet.

Art. 25

¹ Die Gemeinde versichert den Arbeitnehmer im Rahmen des Unfallversicherungsgesetzes gegen die wirtschaftlichen Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen. Unfallversicherung

² 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

¹ 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 wird ein Gehalt in der Höhe der Erwerbsausfallsentschädigung, mindestens aber
 - für Ledige 50%
 - für Verheiratete, für eingetragene Partner und für Ledige mit wesentlicher Unterstützungspflicht 80%

ausbezahlt

Die Erwerbsausfallsentschädigung fällt in allen Fällen dem Arbeitgeber zu.

² 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.

³ 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

- ¹ Der Arbeitgeber entrichtet ohne Anrechnung von Versicherungsleistungen den vollen Lohn für den laufenden Monat und einen dem Todesmonat folgenden Monat, 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.
- ² Unter mehreren anspruchsberechtigten Personen wird die Lohnzahlung in der Regel zu gleichen Teilen aufgeteilt.
- ³ Bei Mitarbeitern im Stundenlohn ist für die Berechnung der in den letzten zwölf Monaten bezogene Lohn massgebend.
- ⁴ Nach Ablauf der Lohnzahlung gem. Art. 27.1 treten die Leistungen der Sozialvorsorgewerke in Kraft.

Art. 28

- ¹ Die Gemeinde versichert ihre Arbeitnehmer bei einer Personalvorsorgekasse mit rechtsverbindlichen Leistungen bei Alter, Invalidität und Tod. Massgebend ist das BVG. Personalvorsorgeversicherung
- ² Die Prämie wird zu gleichen Teilen vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber bezahlt.

VIII. Lehrpersonen

Art. 29

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

IX. Ausführungsbestimmungen

Art. 30

- ¹ Im Gehaltskonzept (siehe Anhang 1), welches einen integrierenden Bestandteil des Besoldungsreglementes bildet, jedoch gänzlich in der Kompetenz des Gemeinderates liegt, werden die nachfolgend aufgeführten Bestimmungen festgehalten: Gehaltskonzept

- Gehaltsaufbau (Basisgehalt sowie Leistungsentwicklung)
- Anforderungsstufen
- übrige Besoldungen

X. Schlussbestimmungen

Art. 31

¹ Dieses Reglement sowie allfällige spätere Änderungen bedürfen der Zustimmung durch die Gemeindeversammlung. Genehmigungsinstanz

Art. 32

¹ Mit dem Inkrafttreten dieses Besoldungsreglementes wird das Besoldungsreglement der Gemeinde Beggingen vom 13. Dezember 1990 mit allen seinen Änderungen aufgehoben. Aufhebung bisherigen Rechts

² Dieses Besoldungsreglement tritt nach der Annahme durch die Gemeindeversammlung am 1. Januar 2011 in Kraft. Inkrafttreten

Art. 33

¹ Das Besoldungsreglement ist in die Sammlung des Gemeinderechts aufzunehmen. Gemeinderecht

Beschlossen von der Gemeindeversammlung am 3. Dezember 2010.
 Amtlich publiziert in der Schaffhauser Landzeitung vom XX. Xxxxxx 2010.

Im Namen der Einwohnergemeinde:

Mike Schneider
 Gemeindepräsident

Jolanda Mengel-Wanner
 Gemeindeschreiberin