



**Anstellungs- und
Besoldungsreglement
der Gemeinde Buchberg**

01. Januar 2024

Im Text verwendete Abkürzungen:

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

Die Gemeindeversammlung Buchberg erlässt, gestützt auf Art. 3, Art. 17 Abs. 1 und Art. 26 Abs. 1 lit e, des Gemeindesgesetzes des Kantons Schaffhausen vom 17. August 1998 und Art. 13 der Gemeindeverfassung Buchberg vom 15. Dezember 2004 folgendes Reglement:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird an einigen Stellen bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern ausschliesslich die männliche Form verwendet. Im Sinne der Gleichbehandlung gelten entsprechende Begriffe grundsätzlich für alle Geschlechter.

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmung.....	5
1. Geltungsbereich.....	5
2. Anwendbares Recht.....	5
II. Anstellung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses	5
3. Besetzung von Stellen.....	5
4. Anstellungsbehörde.....	5
5. Arbeitsvertrag	5
6. Beendigung Arbeitsverhältnis.....	5
7. Fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen	6
III. Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis.....	6
8. Arbeitszeit.....	6
9. Überstunden	6
10. Ferien und Urlaub	7
10.1 Ferienanspruch	7
10.2 Einteilung der Ferien.....	7
10.3 Ferienentschädigung.....	7
10.4 Berechnung der Ferien	7
10.5 Unbezahlter Urlaub.....	7
10.6 Kurzarlaub.....	8
10.7 Feiertage	8
11. Haftpflicht	8
12. Treuepflicht	8
13. Schweigepflicht.....	8
14. Nebenbeschäftigung.....	9
15. Zuwendungen und Geschenke.....	9
16. Aus- und Weiterbildung	9
17. Mitarbeiterbeurteilung.....	9
18. Mitwirkungsrecht.....	9
IV. Lohn 10	
19. Lohnaufbau.....	10
20. Lohnkonzept	10
21. Lohnzahlung.....	10
22. Krankheit, Unfall, Schwangerschaft	10
23. Arbeitsverhinderung.....	10

24.	Unfallversicherung	11
25.	Militär- und andere Dienstpflichten	11
V.	Besoldung	11
26.	Allgemein	11
27.	Schulbehörde	12
VI.	Vorsorgebestimmungen	12
28.	Lohnzahlung im Todesfall	12
29.	Pensionskasse	12
VII.	Schlussbestimmungen	13
30.	Genehmigungsinstanz	13
31.	Aufhebung bisherigen Rechts	13
32.	Inkraftsetzung	13
33.	Vollzug und Ausführungsbestimmungen	13
34.	Gemeinderecht	13
Anhang 1:	Besoldung Gemeinderat	14
1.	Besoldung Gemeinderat	14
Anhang 2:	Entschädigungen, Stundenlöhne, Sitzungsgelder, Spesen und Vergütungen	15
1.	Entschädigungen	15
1.1.	Gemeinderat	15
1.2.	Stundenlohn (Gemeindestundenlohn)	15
1.3.	Sitzungsgelder und Taggelder	16
1.4.	Kommissionen	16
1.5.	Wahlbüro	16
1.6.	Rechnungsprüfungskommission	17
1.7.	Bestattungswesen	17
1.8.	Waagmeister	17
1.9.	Weibeldienst	17
2.	Ferienentschädigung	17
3.	Berufskleider	17
4.	Dienstaltersgeschenk Personal	18
5.	Spesen	18
6.	Fahrkosten	18

I. Allgemeine Bestimmung

1. Geltungsbereich

Dieses Reglement findet Anwendung auf alle Personen, die im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zur Gemeinde Buchberg stehen sowie für gewählte Personen während Ihrer Amtstätigkeit für die Gemeinde Buchberg.

Es regelt allgemeine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.

Der Gemeinderat kann ergänzende oder ausführende Beschlüsse erlassen.

2. Anwendbares Recht

Soweit in diesem Reglement keine abweichenden Regelungen vorgesehen sind, findet auf die Arbeitsverhältnisse des Gemeindepersonales sinngemäss das kantonale Personalgesetz oder subsidiär das Obligationenrecht Anwendung (vgl. Art. 17 Abs. 2 Gemeindegesetz, Art. 1 Abs. 6 sowie Art. 3 Abs. 2 Personalgesetz).

II. Anstellung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

3. Besetzung von Stellen

Offene Stellen sind in der Regel auszuschreiben.

Der Gemeinderat bestimmt, in welchen Fällen auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann.

4. Anstellungsbehörde

Anstellungsbehörde ist der Gemeinderat. Der Gemeinderat setzt auch das Pensum fest.

Der Gemeinderat kann für kleinere Pensen und Aushilfen auf Stundenbasis Ausnahmen bestimmen.

5. Arbeitsvertrag

Das Arbeitsverhältnis kommt zustande, wenn der Gemeinderat und die anzustellende Person den schriftlichen Arbeitsvertrag unterschrieben haben und nichts Abweichendes vereinbart wurde.

Das Anstellungs- und Besoldungsreglement ist jedem Arbeitnehmenden auszuhändigen und bildet einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrags.

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

6. Beendigung Arbeitsverhältnis

Während einer Probezeit von zwei Monaten kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von sieben Tagen gekündigt werden, soweit im Arbeitsvertrag keine längere Frist vereinbart wurde.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden:

- a) im ersten Dienstjahr zwei Monate
- b) ab dem zweiten Jahr drei Monate
- c) im Arbeitsvertrag kann eine längere Frist bis höchstens sechs Monate vereinbart werden.

7. Fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen

Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos gekündigt werden.

Wichtig ist jeder Grund, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die betroffene Vertragspartei unzumutbar macht (OR 337).

III. Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis

8. Arbeitszeit

Die wöchentliche Sollarbeitszeit der vollamtlichen Arbeitnehmenden beträgt 42 Stunden.

Die Einteilung der Arbeitszeit kann soweit möglich flexibel gestaltet werden. Der Gemeinderat regelt besondere Modelle mit flexibler Arbeitszeit. Massgebend für die Anwendung sind die dienstlichen Bedürfnisse und Möglichkeiten. Diese haben Priorität gegenüber individuellen Wünschen der Arbeitnehmer. Ein Anspruch auf ein bestimmtes Modell besteht nicht.

9. Überstunden

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

Überstunden können nur kompensiert werden, wenn sie von der vorgesetzten Stelle im Voraus angeordnet oder nachträglich genehmigt worden sind. Die Kompensation erfolgt grundsätzlich mit Freizeit von gleicher Dauer.

Betrieblich notwendige Überstunden sind so schnell als möglich zu kompensieren.

Sofern angeordnete oder genehmigte Überstundenarbeit innerhalb eines Jahres nicht mit Freizeit kompensiert werden kann, wird sie mit einem Stundenansatz von 1/150 des Bruttomonatslohnes (ohne Spesenvergütungen) entschädigt.

Der Gemeinderat kann bei ausserordentlich lange andauernder Überstundenarbeit ausnahmsweise eine Pauschalvergütung beschliessen.

Es werden höchstens 180 Überstunden im Kalenderjahr vergütet.

10. Ferien und Urlaub

10.1 Ferienanspruch

Der jährliche Ferienanspruch der vollamtlichen Arbeitnehmer beträgt:

- a) **25 Tage**
- b) **28 Tage** vom Kalenderjahr an, in welchem der Arbeitnehmer 50 Jahre alt wird
- c) **30 Tage** vom Kalenderjahr an, in welchem der Arbeitnehmer 60 Jahre alt wird

10.2 Einteilung der Ferien

Die Ferien sollen der Erholung dienen und sind in der Regel zusammenhängend und im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu beziehen. Im Kalenderjahr nicht bezogene Ferien müssen spätestens im ersten Viertel des folgenden Jahres nachgeholt werden. Die Vorgesetzten legen den Zeitpunkt der Ferien im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern fest, wobei auf die Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen ist.

Während der Dauer eines unbezahlten Urlaubes entsteht kein Ferienanspruch.

Vorbehalten bleiben besondere Regelungen.

Der Gemeinderat ist berechtigt, einen bereits festgelegten Ferientermin in Folge eines aussergewöhnlichen Ereignisses 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.

10.3 Ferienentschädigung

Die im Stundenlohn angestellten Arbeitnehmer erhalten eine Ferienentschädigung.

10.4 Berechnung der Ferien

Übersteigt die Abwesenheit infolge von Militärdienst oder anderen Dienstleistungen, bezahlten Urlaub (ausgenommen Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- oder Betreuungsurlaub für gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder), Krankheit oder Unfall im Kalenderjahr einen Monat oder dauert sie zusammenhängend mehr als einen Monat, so reduziert sich der Ferienanspruch für jeden weiteren ganzen Monat Abwesenheit um je einen Zwölftel. Bei Schwangerschaft wird eine Kürzung erst vorgenommen, sollte die Abwesenheit zwei Monate übersteigen.

Bei Eintritt oder Austritt im Laufe des Kalenderjahres werden die Ferien anteilmässig berechnet.

Ordnungsgemäss durch ärztliches Zeugnis gemeldete Krankheit oder Unfall unterbricht die Ferien, wenn der Erholungszweck vereitelt wird.

10.5 Unbezahlter Urlaub

Über länger dauernden Urlaub von Arbeitnehmern entscheidet der Gemeinderat abschliessend auf Antrag des zuständigen Vorgesetzten oder des Arbeitnehmers.

Durch den unbezahlten Urlaub erfährt das Anstellungsverhältnis keinen Unterbruch. Die Weiterführung der Sozialleistungen und deren Kostenübernahme werden individuell geregelt.

10.6 Kurzurlaub

Ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Lohnkürzung besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub bei:

a	Tod der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten und von eigenen Kindern	3 Tage
b	Tod eines Elternteils	2 Tage
c	Tod von Grosseltern, Geschwistern und Schwiegereltern	1 Tag
d	eigener Heirat	2 Tage
e	Heirat der eigenen Kinder, von Geschwistern oder eines Elternteils	1 Tag
f	Umzug mit eigenem Haushalt (möblierte Zimmer gelten nicht als Haushalt)	1 Tag
g	Mithilfe beim Umzug der Eltern, die in Hausgemeinschaft leben	1 Tag
h	militärischer Rekrutierung, Inspektion und Abgabe	bis zu 3 Tage
i	aktiver Teilnahme an einem eidgenössischen Fest	1 Tag / Jahr
j	notwendiger Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung	max. 3 Tage pro Ereignis und 10 Tage pro Jahr

Fallen diese Ereignisse in die Zeit von Krankheit oder Unfall, besteht kein Anspruch auf ausserordentlichen Urlaub.

Bei ausserordentlichen persönlichen Ereignissen kann der Gemeinderat zudem maximal drei Tage Urlaub im Jahr gewähren.

10.7 Feiertage

Als Feiertage gelten Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag.

11. Haftpflicht

Auf Kosten der Gemeinde besteht gegenüber Dritten eine Haftpflichtversicherung, die Schäden aus der Tätigkeit und Amtsführung von Arbeitnehmern und Behördenmitgliedern deckt.

Wird bei Grobfahrlässigkeit von der Versicherung Regress genommen, ist dieser Betrag vom Verursacher zu tragen.

12. Treuepflicht

Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit gemäss der allgemeinen Funktionsbeschreibung/Stellenbeschreibung und den Anweisungen des Gemeinderates, bzw. des zuständigen Referenten oder Vorgesetzten nach Treu und Glauben zu befolgen

13. Schweigepflicht

Der Arbeitnehmer und die Behördenmitglieder sind 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.

Von dieser Pflicht ausgenommen sind der amtliche Verkehr innerhalb der Verwaltung und die Auskunftspflicht an Aufsichtsorgane im Rahmen der massgebenden gesetzlichen Bestimmungen.

14. Nebenbeschäftigung

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 weitere 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.

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.

Die finanziellen und zeitlichen Faktoren werden individuell geregelt.

15. Zuwendungen und Geschenke

Die Arbeitnehmer dürfen im Zusammenhang mit ihrer Arbeitsleistung keine Geschenke oder sonstigen Vorteile für sich oder andere annehmen, fordern oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Zuwendungen von geringem Wert sowie wissenschaftliche und kulturelle Auszeichnungen.

Diese Regelung gilt sinngemäss für gewählte Behördenmitglieder und Amtsträger.

16. Aus- und Weiterbildung

Der Gemeinderat fördert und unterstützt die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmenden; insbesondere durch Mitwirkung an Veranstaltungen, Kursen und Tagungen, die der Weiterbildung und Vertiefung der Fachkenntnisse dienen.

Der Gemeinderat kann Aus- und Weiterbildungen anordnen. Die Übernahme der Kosten und Verpflichtungen regelt der Gemeinderat auf Antrag abschliessend.

17. Mitarbeiterbeurteilung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde haben Anspruch auf die Beurteilung ihrer Leistung und ihres Verhaltens. Die Vorgesetzten führen in der Regel einmal jährlich ein Personalgespräch mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Leistungsbeurteilung enthält die Beurteilung jener Leistungen des Arbeitnehmenden, die dieser in Erfüllung der arbeitsvertraglichen Aufgaben erbringt.

18. Mitwirkungsrecht

Für die Förderung der Mitwirkung der Arbeitnehmer gelten folgende Richtlinien:

Ziele: Förderung von persönlicher und beruflicher Entfaltung, von Mitverantwortung und Mitgestaltung, von Arbeitsinteresse und 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.

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

IV. Lohn

19. Lohnaufbau

Der Lohn setzt sich zusammen aus dem Basislohn und der individuellen Lohnentwicklung (Leistungslohn). Die individuelle Lohnentwicklung hängt von zwei Faktoren ab:

- a) die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung aus der jährlichen Mitarbeiterbeurteilung.
- b) Ausrichtung von individuellen Lohnanpassungen gemäss Entscheid des Gemeinderats.

Lohnanpassungen werden jährlich durch den Gemeinderat festgelegt.

Der Gemeinderat setzt den Teuerungsausgleich jeweils auf den 01. Januar des folgenden Jahres fest.

20. Lohnkonzept

Die Löhne der Arbeitnehmenden werden gemäss den Stellenanforderungen durch den Gemeinderat festgelegt.

21. Lohnzahlung

Der vertraglich vereinbarte Jahreslohn wird dem Arbeitnehmer jeweils in 13 gleichen Raten ausbezahlt.

Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres ein- oder austreten, haben einen anteilmässigen Anspruch auf den 13. Monatslohn.

22. Krankheit, Unfall, Schwangerschaft

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall sowie bei Schwangerschaft besteht bei Arbeitnehmern mit mehr als 8 Wochenstunden folgender Anspruch auf Lohnzahlung:

- a) bis 90. Tag = 100 % Lohnzahlung
- b) 91. bis 720. Tag = 80 % Lohnzahlung

Die Leistung der Gemeinde wird nicht geschuldet, soweit für den Lohnausfall ein Anspruch gegenüber Dritten (Krankentaggeldversicherung, Unfallversicherung, EO) besteht.

Leistungskürzungen der Versicherungen können dem Arbeitnehmer weiter verrechnet werden.

Bei Mutterschaft gelten die gesetzlichen Bestimmungen gemäss Art. 329f OR.

23. Arbeitsverhinderung

Krankheit, Unfall oder sonstige Arbeitsverhinderung sind dem Vorgesetzten sofort mitzuteilen. Wenn die Krankheit oder der Unfall ein Ausbleiben von drei oder mehr Arbeitstagen bedingt, ist ein Arztzeugnis beizubringen, aus dem die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit hervorgeht.

Das Arztzeugnis ist dem Vorgesetzten weiterzuleiten. Die vorgesetzte Stelle ist fortlaufend über die voraussichtliche Wiederaufnahme der Arbeit zu orientieren. Bei längeren Absenzen sind monatliche Arztzeugnisse einzureichen.

24. Unfallversicherung

Die Gemeinde versichert den Arbeitnehmer im Rahmen des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) gegen die wirtschaftlichen Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen.

Angestellte, deren Pensum 8 Stunden pro Woche übersteigt, sind gegen Nichtbetriebsunfall (NBU) versichert.

Angestellte, deren Pensum 8 Wochenstunden übersteigt und die in einem vertraglichen Angestelltenverhältnis mit der Gemeinde stehen, sind taggeldversichert. Der Anstellungsvertrag regelt im Grundsatz die Versicherungsbasis.

Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten trägt die Gemeinde. Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle werden zu je 50 % vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.

Alle Behörden- und Kommissionsmitglieder, sowie die nebenamtlichen Funktionäre werden für ihre amtliche Tätigkeit auf Kosten der Gemeinde gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) gegen Unfall versichert.

25. Militär- und andere Dienstpflichten

Dem Militärdienst gleichgestellt sind der Zivildienst, der Zivilschutzdienst und der Feuerwehrdienst.

Die Gemeinde leistet bei diesen Diensten eine Lohnfortzahlung in folgendem Umfang:

- a) **Obligatorische Kurse, sofern sie 4 Wochen im Jahr nicht übersteigen: 100 % des Lohnes**
- b) **Während der Rekrutenschule sowie während Kaderschulen und Beförderungsdiensten werden 80% des Gehalts ausbezahlt.**

Die Erwerbsausfallsentschädigung fällt in allen Fällen dem Arbeitgeber zu.

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.

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.

V. Besoldung

26. Allgemein

Den Behörden- und Kommissionsmitgliedern wird für die Erfüllung ihrer Aufgaben gemäss den nachfolgenden Bestimmungen eine Grundpauschale ausgerichtet. Mit dieser wird folgendes abgegolten:

- **Leitung und Stellvertretung des zugewiesenen Ressorts gemäss Pflichtenheft**
- **Sitzungsvorbereitung und Aktenstudium**
- **Teilnahme an Gemeindeversammlungen und Repräsentationspflichten**
- **Fahrtspesen im Ortsverkehr (Buchberg, Rüdlingen)**

Die Besoldung des Gemeinderates wird im Anhang 1 geregelt. Der Anhang 1 ist integrierter Bestandteil der Besoldungsverordnung und liegt in der Kompetenz der Gemeindeversammlung.

Weitere Entschädigungen sowie Stundenlöhne, Sitzungsgelder, Spesen und weitere Vergütungen werden im Anhang 2 zur Besoldungsverordnung geregelt und liegen in der Kompetenz des Gemeinderats.

27. Schulbehörde

Die Entschädigungen der gewählten Schulbehördenmitglieder, exkl. Vertreter Schulreferat aus dem Gemeinderat, werden durch den Zweckverband Schulen Rüdlingen Buchberg (SVRB) festgelegt und sind kein Bestandteil der Gemeindebesoldung. Grundsätzlich sind jedoch die Ansätze der Gemeinde zu verwenden.

VI. Vorsorgebestimmungen

28. Lohnzahlung im Todesfall

Der Arbeitgeber entrichtet ohne Anrechnung von Versicherungsleistungen den vollen Lohn ab dem Todestag für die folgenden 6 Wochen, wenn der Arbeitnehmer respektive das Behördenmitglied folgende Personen hinterlässt:

- a) **Den Ehegatten, den eingetragenen Partner oder den ständigen Lebensgefährten.**
- b) **Kinder, für die ein Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen besteht.**
- c) **Andere Personen, gegenüber denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter respektive das Behördenmitglied eine steuerlich abzugsfähige Unterstützungspflicht hat.**

Unter mehreren anspruchsberechtigten Personen wird die Lohnfortzahlung in der Regel zu gleichen Teilen aufgeteilt.

Bei Arbeitnehmern im Stundenlohn oder Behördenmitgliedern ist für die Berechnung der in den letzten 24 Monaten bezogene Lohn massgebend.

29. Pensionskasse

Die Gemeinde versichert ihre Arbeitnehmer gemäss den Bestimmungen des Berufsversicherungsgesetzes (BVG), in der Regel bei der kantonalen Pensionskasse.

Die Prämie wird zu gleichen Teilen von Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber bezahlt

Arbeitnehmer, sowie Behördenmitglieder, deren Jahreslohn unter dem Mindestjahreslohn (Eintrittsschwelle) liegt, können sich auf Antrag freiwillig versichern lassen. Grundsätzlich gilt als anrechenbarer Lohn bei der Pensionskasse der Bestandteil der Entschädigung, der AHV-pflichtig ist. Als Richtgrösse gilt ein Jahressalär (ohne Spesen) von CHF 6'000.00. Arbeitnehmende mit einem Jahressalär unter diesem Wert können der Pensionskasse nicht beitreten. Bei schwankenden Jahressalären ist eine Besitzstandswahrung zur ursprünglichen Einstufung - Berechtigung ja oder nein - für maximal 3 Jahre garantiert. Der Gemeinderat entscheidet abschliessend.

VII. Schlussbestimmungen

30. Genehmigungsinstanz

Dieses Reglement sowie allfällige spätere Änderungen liegen in der Kompetenz der Gemeindeversammlung.

31. Aufhebung bisherigen Rechts

Das Dienst- und Besoldungsreglement der Gemeinde Buchberg vom 13.12.2005, sowie der Anhang zum Dienst- und Besoldungsreglement vom 04.12.2017 mit allen seinen Änderungen wird aufgehoben.

Mit der Inkraftsetzung werden alle bisherigen, diesem Reglement widersprechenden kommunalen Erlasse aufgehoben.

32. Inkraftsetzung

Das Dienst- und Besoldungsreglement tritt nach der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung per 1. Januar 2024 in Kraft. Der Gemeinderat regelt die für den Vollzug dieses Reglements erforderlichen Einzelheiten.

33. Vollzug und Ausführungsbestimmungen

Der Gemeinderat erlässt die für dieses Reglement notwendigen Ausführungsbestimmungen.

34. Gemeinderecht

Das Besoldungsreglement ist in die Sammlung des Gemeinderechts aufzunehmen.

Genehmigt durch die Gemeindeversammlung am 27. November 2023

Buchberg, 27. November 2023

Gemeindeversammlung Buchberg

Der Präsident

Hanspeter Kern

Die Schreiberin

Michaela Burgener

Anhang 1: Besoldung Gemeinderat

Der Anhang 1 des Anstellungs- und Besoldungsreglements regelt die Besoldung des Gemeinderates und liegt gestützt auf Art. 13 der Gemeindeverfassung Buchberg vom 15. Dezember 2004 in der Kompetenz der Gemeindeversammlung.

Die Ansätze in diesem Anhang sind jeweils gegen Ende einer Legislaturperiode zu überprüfen.

1. Besoldung Gemeinderat

Bereich	Ansatz	
Gemeindepräsidium, Fixum	CHF	26'000.00
Mitglied des Gemeinderats, Fixum	CHF	8'000.00
Ressortentschädigungen (Total)	CHF	67'000.00

Der Gemeinderat entscheidet zu Beginn eines Amtsjahres über die Aufteilung innerhalb der Ressorts.

Weitere Entschädigungen sowie Stundenlöhne, Sitzungsgelder, Spesen und weitere Vergütungen werden im Anhang 2 zum Anstellungs- und Besoldungsreglements geregelt und liegen in der Kompetenz des Gemeinderats.

Genehmigt durch die Gemeindeversammlung am 27. November 2023

Buchberg, 27. November 2023

Gemeindeversammlung Buchberg

Der Präsident



Hanspeter Kern

Die Schreiberin



Michaela Burgener

Anhang 2: Entschädigungen, Stundenlöhne, Sitzungsgelder, Spesen und Vergütungen

Der Anhang 2 des Anstellungs- und Besoldungsreglements regelt die Entschädigungen sowie Stundenlöhne, Sitzungsgelder, Spesen und weitere Vergütungen und liegt in der Kompetenz des Gemeinderates.

1. Entschädigungen

1.1. Gemeinderat

Bereich		Ansatz	
Bürokosten, inkl. Material (Spesen) ¹	Präsidium	CHF	2'100.00
Bürokosten, inkl. Material (Spesen) ¹	Mitglied Gemeinderat	CHF	1'000.00
Stundenlohn Gemeinderat ²		CHF	50.00

¹ Bürokosten beinhalten sämtliche Auslagen für Mobiliar, Material, Telefon, Porto und Informatikinfrastruktur zu Hause.

² Für ausserordentliche Arbeiten, welche nicht mit der Grundbesoldung oder nicht durch Sitzungs- und Taggeld abgegolten werden.

1.2. Stundenlohn (Gemeindestundenlohn)

Bereich		Ansatz	
Stundenlohn	Allgemein ¹	CHF	33.00

¹ Der Gemeindestundenlohn umfasst sämtliche Tätigkeiten, welche im **expliziten Auftrag** des Gemeinderates oder einem Mitglied ausgeführt werden. Insbesondere für (Aufzählung nicht abschliessend):

- Entsorgungswart
- Hauswartungen Gemeindehaus, Schule und Gemeindezentrum
- Strassenunterhalt, Strassenmeister
- Unterstützungsarbeiten Gemeindemitarbeiter
- Unterstützungsarbeiten im Auftrag des Gemeinderates

Mitarbeiter im Stundenlohn müssen über eine Arbeitsbestätigung/einen Arbeitsvertrag der Gemeinde Buchberg verfügen. Ansonsten werden sämtliche Haftungsansprüche an die Gemeinde, insbesondere Regressforderungen von Versicherungen, abgelehnt.

1.3. Sitzungsgelder und Taggelder

Bereich		Ansatz	
Sitzung (Dauer bis 3 h)	Präsidium, Schreiber/Schreiberin	CHF	150.00
Sitzung (Dauer bis 3 h)	Mitglied	CHF	100.00
Taggeld / halber Tag	3 – 5 Stunden	CHF	180.00
Taggeld / ganzer Tag	ab 5 Stunden	CHF	300.00

1.4. Kommissionen

Bereich		Ansatz	
Präsidium	Sitzungsgeld	CHF	150.00
Schreiber/Schreiberin	Sitzungsgeld	CHF	150.00
Mitglied	Sitzungsgeld	CHF	100.00

Zu den Kommissionen gehören explizit die **Baukommission**, die **Sozialhilfebehörde** (sofern die Fälle nicht in einer ordentlichen Gemeinderatssitzung abgehandelt werden können), die **Betriebskommissionen** Gemeindezentrum und Turnhallen, sowie die **Erbschaftsbehörde**. Weitere Kommissionen können durch den Gemeinderat nach Notwendigkeit jederzeit eingesetzt werden. Diese werden durch die oben erwähnten Spesenansätze entschädigt.

Die Vorbereitungsarbeiten sind grundsätzlich im Sitzungsgeld enthalten. Ausserordentliche Aufwendungen können zum entsprechenden Stundenansatz geltend gemacht werden.

1.5. Wahlbüro

Bereich		Ansatz	
Präsidium	pro Urnengang	CHF	150.00
Schreiber/Schreiberin	pro Urnengang	CHF	150.00
Mitglied	pro Urnengang	CHF	100.00
Stimmzähler	pro Urnengang	CHF	100.00
Urnenwache Samstag	Pauschalentschädigung	CHF	80.00
Gemeindeversammlung	Stimmzähler/Eintrittskontrolle	CHF	80.00
Gemeindeversammlung	Mithilfe im Auftrag	Gemeindestundenlohn	

1.6. Rechnungsprüfungskommission

Bereich		Ansatz
Mitglied	Fixum, pro Jahr	CHF 3'000.00

1.7. Bestattungswesen

Bereich		Ansatz
Totengräber	Stundenlohn	Gemeindestundenlohn
Sargträger	pro Person, Pauschal	CHF 42.00

1.8. Waagmeister

Bereich		Ansatz
Waagmeister (zuzüglich 50% der Gebühren der durchgeführten Wägungen)	Pauschal, pro Jahr	CHF 450.00
Waagmeister Stellvertreter (zuzüglich 50% der Gebühren der durchgeführten Wägungen)	Pauschal, pro Jahr	CHF 100.00

1.9. Weibeldienst

Bereich		Ansatz
Weibel	Stundenlohn	Gemeindestundenlohn
Weibel pro Weibelgang	Pauschal, inkl. Km-Entschädigung	CHF 30.00

2. Ferienentschädigung ¹⁾

Die Ferienentschädigung ist im Gemeindestundenlohn enthalten (Basis 25 Tage Ferienanspruch). Es werden folgende Zuschläge zum Stundenlohn ausbezahlt:

- **0.00 %** bei 25 Tage Ferienanspruch (Ferienentschädigung 10.638%)
- **1.30 %** bei 28 Tage Ferienanspruch (Ferienentschädigung 12.069%)
- **2.20 %** bei 30 Tage Ferienanspruch (Ferienentschädigung 13.043%)

3. Berufskleider

Arbeitnehmende der Gemeinde, welche regelmässig in den Bereichen Strassen, Wasser, Abwasser, Aussenanlagen sowie Entsorgung tätig sind, erhalten je eine Erstausrüstung Arbeits- und Sicherheitskleidung nach EKAS-Richtlinien (mit Buchberger Erkennung). Die Definition der Erstausrüstung wird durch den Gemeinderat festgelegt.

Zur Wiederbeschaffung infolge Abnutzung während den Gemeindetätigkeiten, erhalten die Arbeitnehmenden entsprechenden Ersatz.

4. Dienstaltersgeschenk Personal

Beschäftigung	Ansatz
nach 10 Dienstjahren	½ Monatsgehalt
nach 20 Dienstjahren	1 Monatsgehalt
nach 25 Dienstjahren, sowie alle weiteren 5 Jahre	1 Monatsgehalt

Ein Dienstaltersgeschenk wird an Arbeitnehmende ausgerichtet, die über die gesamte Periode einer regelmässigen Arbeit für die Gemeinde Buchberg nachgegangen sind. Ausgenommen von Dienstaltersgeschenken sind minimale Pensen und unregelmässige Einsätze. Der Gemeinderat entscheidet über die Ausrichtung der Dienstaltersgeschenke abschliessend.

Bei über die Monate schwankenden Entschädigungen werden die durchschnittlichen Bezüge der letzten 24 Monate zur Berechnung der Dienstaltersgeschenke ermittelt.

5. Spesen

Als Spesen gelten die Auslagen, die einem Mitarbeitenden oder Behördenmitglied im Interesse der Gemeinde Buchberg angefallen sind. Sämtliche Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Spesen möglichst tief zu halten. Die Auszahlung erfolgt gegen Abgabe der Originalquittung.

6. Fahrkosten

Art der Reise	Ansatz
Bahnreise	effektive Auslagen
Privatfahrzeug (ausserhalb von Buchberg und Rüdlingen)	CHF 0.70 / Kilometer

Bei regelmässigen Bahnfahrten im Auftrag der Gemeinde, kann der Gemeinderat die Kostenübernahme eines Halbtaxabonnements beschliessen, sofern die Totalkosten insgesamt entsprechend günstiger werden.

Buchberg, 22. Februar 2024

Gemeinderat Buchberg

Der Präsident



Hanspeter Kern

Die Schreiberin



Michaela Burgener

¹⁾ Änderungen gemäss Beschluss Gemeinderat Buchberg vom 20.02.2024, tritt rückwirkend in Kraft per 01.01.2024