

## Gegenüberstellung Personalreglement

<b>Aktuelles Reglement</b>	<b>Neues Reglement</b>
<b>Rechtsverhältnis</b>	<b>Rechtsverhältnis</b>
<p><b>Art. 1</b>  <sup>1</sup> Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen und Abs. 2 für das gesamte Personal.</p> <p><sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.</p>	<p><b>Art. 1</b>  <sup>1</sup> Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen und Abs. 2 für das gesamte Personal.</p> <p><sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.</p>
<p><b>Art. 2</b>  <sup>1</sup> Das Personal der Einwohnergemeinde Thörigen wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.</p> <p><sup>2</sup> Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.</p> <p><sup>3</sup> Die Beschlüsse des Regierungsrats zu personalpolitischen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.</p>	<p><b>Art. 2</b>  <sup>1</sup> Das Personal der Einwohnergemeinde Thörigen wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.</p> <p><sup>2</sup> Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.</p> <p><sup>3</sup> Die Beschlüsse des Regierungsrats zu personalpolitischen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.</p>
<p><b>Art. 3</b>  <sup>1</sup> Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen.</p> <p><sup>3</sup> Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.</p>	<p><b>Art. 3</b>  <sup>1</sup> Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen in einer Verordnung.</p> <p><sup>3</sup> Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.</p>
<p><b>Art. 4</b>  <sup>1</sup> Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate. Für das Kader der Gemeinde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate.</p> <p><sup>2</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.</p>	<p><b>Art. 4</b>  <sup>1</sup> Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate. Für das Kader der Gemeinde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate.</p> <p><sup>2</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.</p>
<b>Lohnsystem</b>	<b>Lohnsystem</b>
<b>Art. 5</b>	<b>Art. 5</b>

<p><sup>1</sup> Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang I).</p> <p><sup>2</sup> Jede Gehaltsklasse besteht aus 40 (80) Gehaltsstufen und sechs (zwölf) Anlaufstufen.</p>	<p><sup>1</sup> Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang I).</p> <p><sup>2</sup> Für jede Gehaltsklasse bestehen ein Grundgehalt von 100 Prozent und 80 Gehaltsstufen. Innerhalb der Gehaltsklasse ist die Gehaltsentwicklung bezogen auf das Grundgehalt wie folgt abgestuft:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 20 Gehaltsstufen von je 1.0 Prozent</li> <li>b) 40 Gehaltsstufen von je 0.75 Prozent</li> <li>c) 20 Gehaltsstufen von je 0.5 Prozent</li> </ul> <p>Dem Grundgehalt sind 6 Einstiegsstufen von je 1.5 Prozent des Grundgehalts vorangestellt.</p> <p><sup>3</sup> Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungsbeurteilung und kann wie folgt lauten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen</li> <li>- Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen</li> <li>- Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt</li> <li>- Anforderungen/Zielvorgaben teilweise erfüllt</li> <li>- Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt.</li> </ul>
<p><b>Art. 6</b></p> <p><sup>1</sup> Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat legt fest, welche Mittel für Aufstiege insgesamt zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt bei seinem Entscheid die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.</p> <p><sup>3</sup> Ob und in welchem Ausmass ein Aufstieg erfolgt, ist abhängig</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Von der individuellen Leistung</li> <li>b) Vom individuellen Verhalten</li> <li>c) Von der gerechten Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel innerhalb des Verwaltungszweiges und der gesamten Verwaltung</li> </ul>	<p><b>Art. 6</b></p> <p><sup>1</sup> Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.</p> <p><sup>2</sup> Der Aufstieg ist von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig.</p>

<p>d) Von anderen sachlich haltbaren Gründen</p> <p><sup>4</sup> Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.</p>	
	<p><b>Art. 7</b></p> <p><sup>1</sup> Es können jährlich wie folgt Gehaltsstufen gewährt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Keine, wenn Anforderungen und Zielvorgaben mit "nicht erfüllt" oder "teilweise erfüllt" bewertet werden;</li> <li>b) Bis zu vier, wenn Anforderungen und Zielvorgaben mit "erfüllt" bewertet werden;</li> <li>c) Bis zu sieben, wenn Anforderungen und Zielvorgaben mit "erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen" bewertet werden;</li> <li>d) Bis zu zehn, wenn Anforderungen und Zielvorgaben mit "deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen" bewertet werden.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.</p>
	<p><b>Art. 8</b></p> <p><sup>1</sup> Das Gehalt kann jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden, sofern die Leistungsbeurteilung auch im vorhergehenden Jahr ergeben hat, dass die Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt werden.</p> <p><sup>2</sup> Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.</p>
	<p><b>Art. 9</b></p> <p>Der Gemeinderat kann bei schwieriger finanzieller Lage der Gemeinde, unter Berücksichtigung der Konjunkturlage sowie der Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft auf die Gewährung von Gehaltsstufen ganz oder teilweise verzichten.</p>
<p><b>Leistungsbeurteilung</b></p>	<p><b>Leistungsbeurteilung</b></p>
<p><b>Art. 7</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.</p>	<p><b>Art. 10</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.</p>

<sup>2</sup> Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.	<sup>2</sup> Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.
<b>Art. 8</b> <sup>1</sup> Ein vom Gemeinderat bestimmtes Ratsmitglied ist für die Leistungsbeurteilung des Kaders verantwortlich.  <sup>2</sup> Es geht dabei wie folgt vor: a) Es führt mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch; b) Es gibt den Betroffenen die Leistungsbeurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts bekannt und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme; c) Es unterbreitet dem Gemeinderat seinen Antrag zum Beschluss.	<b>Art. 11</b> <sup>1</sup> Ein vom Gemeinderat bestimmtes Ratsmitglied ist für die Leistungsbeurteilung des Kaders verantwortlich.  <sup>2</sup> Es geht dabei wie folgt vor: a) Es führt mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch. b) Es gibt den Betroffenen die Leistungsbeurteilung und die allfällige Veränderung des Gehalts bekannt und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme; c) Es unterbreitet dem Gemeinderat seinen Antrag zum Beschluss.
<b>Art. 9</b> <sup>1</sup> Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.  <sup>2</sup> Für das Verfahren gilt Art. 8 Abs. 2 sinngemäss.	<b>Art. 12</b> <sup>1</sup> Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.  <sup>2</sup> Für das Verfahren gilt Art. 11 Abs. 2 sinngemäss.
<b>Art. 10</b> <sup>1</sup> Der Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal begründet bekanntzugeben.  <sup>2</sup> Das Personal kann innert zehn Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.  <sup>3</sup> Das Personal kann die Verfügung innert dreissig Tagen nach Eröffnung mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungstatthalteramt anfechten.	<b>Art. 13</b> <sup>1</sup> Der Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekannt zu geben.  <sup>2</sup> Das Personal kann innert zehn Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.  <sup>3</sup> Das Personal kann die Verfügung innert dreissig Tagen nach Eröffnung mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungstatthalteramt anfechten.
<b>Art. 11</b> Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 2'000.00 im Einzelfall belohnen.	<b>Art. 14</b> Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 2'000.00 im Einzelfall belohnen.
<b>Besondere Bestimmungen</b>	<b>Besondere Bestimmungen</b>
<b>Art. 12</b> Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.	<b>Art. 15</b> Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.
<b>Art. 13</b> Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.	<b>Art. 16</b> Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.

<p><b>Art. 14</b> Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).</p>	<p><b>Art. 17</b> Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG). Die Prämien werden je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen.</p>
	<p><b>Art. 18</b> Schliesst die Gemeinde eine Taggeldversicherung ab, werden die Prämien je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen.</p>
<p><b>Art. 15</b> <sup>1</sup> Die Gemeinde versichert das Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) und besonderer Gemeindevorschriften.  <sup>2</sup> Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden in der Gemeinde keine Anwendung.</p>	<p><b>Art. 19</b> <sup>1</sup> Die Gemeinde versichert das Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) und besonderer Gemeindevorschriften. Die Prämien werden je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen.  <sup>2</sup> Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden in der Gemeinde keine Anwendung.</p>
	<p><b>Art. 20</b> Bei Militärdienst, Zivilschutz oder Zivildienst von mehr als vier Wochen, erfolgt die Lohnfortzahlung gemäss EO-Entschädigung. Dauert der Dienst weniger als vier Wochen, erfolgt gleichbleibende Lohnfortzahlung.</p>
<p><b>Art. 16</b> Das Personal hat Anspruch auf Sitzungs- und Taggelder, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.</p>	<p><b>Art. 21</b> Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.</p>
<p><b>Art. 17</b> <sup>1</sup> Die Jahresentschädigungen für Behördenmitglieder sind im Anhang II geregelt.  <sup>2</sup> Die Spesen und die Sitzungs- und Taggelder sind in einer Verordnung festgelegt.</p>	<p><b>Art. 22</b> <sup>1</sup> Die gesamte Jahresentschädigung des Gemeinderates wird in der Personalverordnung festgelegt und beträgt maximal Fr. 38'000.00.  <sup>2</sup> Die übrigen Entschädigungen wie Spesen und Stundenlöhne werden in der Personalverordnung geregelt.</p>
<p><b>Übergangs- und Schlussbestimmungen</b></p>	<p><b>Übergangs- und Schlussbestimmungen</b></p>
<p><b>Art. 18</b></p>	<p><b>Art. 23</b></p>

<p>1 Dieses Reglement mit dem Anhang I tritt am 01. Juli 2016 in Kraft.</p> <p>2 Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 10. Dezember 2008 und die Verordnung des Gemeinderates zu Personalreglement vom 10. Dezember 2008 auf.</p>	<p>1 Dieses Reglement mit Anhängen I und II tritt am 01.01.2021 in Kraft.</p> <p>2 Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 01. Juli 2016, auf</p>
<p><b>Anhang I</b> Gehaltsklassen Die Stellen der Einwohnergemeinde Thörigen werden wie folgt den Gehaltsklassen zugeordnet:</p> <p>Gemeindeschreiber/in      GKL 21 Abteilungs-Stv.              GKL 13 Verwaltungsangestellte/r    GKL 11 Gemeindemitarbeiter/in      GKL 11</p>	<p><b>Anhang I: Gehaltsklassen</b> Gehaltsklassen Die Stellen der Einwohnergemeinde Thörigen werden wie folgt den Gehaltsklassen zugeordnet:</p> <p>a) Gemeindeverwalter      GKL 21 b) Gemeindeschreiber      GKL 20 c) Finanzverwalter        GKL 18 d) Bauverwalter            GKL 17 e) Abteilungs-Stv.         GKL 13 f) Verwaltungsangestellte   GKL 11 g) Werkmeister            GKL 11 h) Hauswart                GKL 11 i) Werkhofmitarbeiter      GKL 10 j) Aushilfen                GKL 9</p>
<p><b>Anhang II</b> An Behördenmitglieder werden feste Jahresentschädigungen wie folgt ausgerichtet</p> <p>Präsident/in                Fr. 6'000.00 Vizepräsident/in          Fr. 4'000.00 Mitglieder                  Fr. 3'000.00</p>	