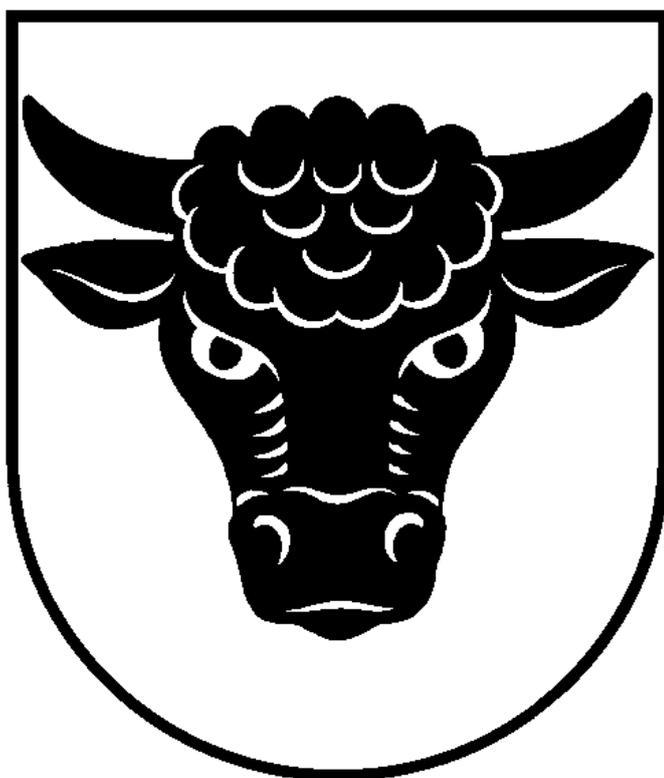


Anstellungs- und Besoldungsreglement

der Gemeinde Schleithem



vom 20.11.2018

Gültig ab 1.1.2019

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 20.11.2018

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

- 1 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

- 1 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
- 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 auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- 2 Nach der Probezeit gelten die Kündigungsfristen gemäss Arbeitsvertrag.
- 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 Auf Kosten der Gemeinde besteht gegenüber Dritten eine Haftpflichtversicherung, die Schäden aus der Tätigkeit und Amtsführung von Arbeitnehmern und Behördenmitgliedern deckt.
- ² Wird bei Grobfahrlässigkeit von der Versicherung Regress genommen, ist dieser Betrag vom Verursacher zu tragen.
- Haftpflicht

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 nach Treu und Glauben zu befolgen.
- Treuepflicht

Art. 7

- ¹ 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.
- ² Von dieser Pflicht ausgenommen sind der amtliche Verkehr innerhalb der Verwaltung und die Auskunftserteilung an Aufsichtsorgane im Rahmen der massgebenden gesetzlichen Bestimmungen.
- Schweigepflicht

Art. 8

- ¹ 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.
- 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/der Heimleitung erforderlich. Es kann nur bei Vorliegen wichtiger Gründe verweigert werden.
- ³ Die finanziellen und zeitlichen Faktoren werden individuell geregelt.
- Nebenbeschäftigung

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 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.

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

III. Arbeitszeit

Art. 11

¹ Die Normalarbeitszeit wird vom Gemeinderat bzw. der Heimleitung festgelegt und beträgt 42.0 Stunden in der Woche.¹⁾

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 Betrieblich notwendige Überstunden sind so schnell wie möglich, grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer, zu kompensieren.

⁴ Generell gilt das Prinzip der Jahresarbeitszeit.

IV. Ferien und Freizeit

Art. 13

¹ Der jährliche Ferienanspruch der Angestellten beträgt:

Dauer der Ferien

- bis und mit 49. Altersjahr 25 Tage *)¹⁾
- ab dem 50. Altersjahr 30 Tage *)¹⁾
- 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 entlöhnten Angestellten erhalten eine Ferienentschädigung

von:

- 10,64 % des Grundlohnes unter 50 Jahren ¹⁾
- 13,04 % des Grundlohnes über 50 Jahren ¹⁾

- 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 der Schulferien zu beziehen.
- ² 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.
- ³ Der Arbeitnehmer hat pro Jahr Anspruch auf einmal mindestens zwei Wochen zusammenhängende Ferien.
- ⁴ 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.
- 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 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.
- 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/die Heimleitung seinen Ferienanspruch pro vollen Monat Abwesenheit um $\frac{1}{12}$.

Ferienkürzung

Art. 16

- ¹ 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. Dieser Urlaub kann innerhalb von sechs Monaten nach Geburt des Kindes bezogen werden, am Stück oder verteilt auf einzelne Tage. ¹⁾ | 10 Tage ¹⁾ |
| 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 |
- ² Fallen diese Ereignisse in die Zeit von Krankheit, Unfall oder Urlaub, besteht kein Anspruch auf freie Tage.
- ³ Erfolgt der Umzug gemäss Abs. 1 lit. g an einem Samstag, so kann dieser Tag in der folgenden Woche nachbezogen werden.

Art. 17

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

Art. 18

- ¹ 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
- ² Durch den unbezahlten Urlaub erfährt das Anstellungsverhältnis keinen Unterbruch.

V. Lohn

Art. 19

- ¹ 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
- ² Über die Höhe des Teuerungsausgleichs und die Ausrichtung entscheidet der Gemeinderat. Teuerungsausgleich

Art. 20

- ¹ 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

- ¹ 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
- ² Eine Anstellung ohne Einreihung in eine Lohnstufe ist zulässig bei befristeten Arbeitsverhältnissen.
- ³ 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

- ¹ Die Leistungsbeurteilung enthält die Beurteilung jener Leistungen des Arbeitnehmers, die dieser in Erfüllung der arbeitsvertraglichen Aufgaben erbringt. Leistungsbeurteilung
- ² Der Arbeitnehmer wird regelmässig (mindestens einmal jährlich) beurteilt. Er hat das Recht auf eine persönliche Besprechung.

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 besteht folgender Anspruch auf Lohnzahlung: Krankheit, Unfall, Schwangerschaft
- 1. bis 90. Tag = 100% Lohnzahlung
 - 91. bis 720. Tag = 80% Lohnzahlung

- 2 Wird nach Erreichen des ordentlichen Pensionsalters eine Weiterbeschäftigung vereinbart, gelten die gesetzlichen Bestimmungen gemäss Art. 324a Abs. 1 OR.
- 3 Bei Mutterschaft gelten die gesetzlichen Bestimmungen gemäss Art. 329f OR.
- 4 Die Leistung der Gemeinde wird nicht geschuldet, soweit für den Lohnausfall ein Anspruch gegenüber Dritte (Krankentaggeldversicherung, Unfallversicherung, EO) besteht.
- 5 Leistungskürzungen der Versicherungen werden dem Arbeitnehmer weiter verrechnet.

Art. 25

- 1 Die Gemeinde versichert den Arbeitnehmer im Rahmen des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) 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 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.

- 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 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.
- 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 gemäss den Bestimmungen des Berufsversicherungsgesetz (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. Lehrpersonen

IX. Ausführungsbestimmungen

Art. 30

- ¹ 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

- 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 Schleithem vom 19. November 2008 mit allen seinen Änderungen aufgehoben. Aufhebung bisherigen Rechts

Art. 33

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

Beschlossen von der Gemeindeversammlung am 20. November 2018.

Amtlich publiziert im Klettgauer Boten vom 07. März 2019.

Im Namen der Einwohnergemeinde:

Hans Ulrich Regli
Präsident der Gemeindeversammlung

Eugen Stamm
Protokollführer der Gemeindeversammlung

Fussnoten/Anmerkungen

- 1) Art. 11 Abs. 1 Geändert anlässlich der Gemeindeversammlung vom 16. Dezember 2020; in Kraft gesetzt per 1. Januar 2021.
- 1) Art. 13 Abs. 1 Geändert anlässlich der Gemeindeversammlung vom 16. Dezember 2020; in Kraft gesetzt per 1. Januar 2021
- 1) Art. 16 Abs. 1 lit. c Geändert anlässlich der Gemeindeversammlung vom 16. Dezember 2020; in Kraft gesetzt per 1. Januar 2021.

-
- *Änderungen 1) vom 16. Dezember 2020 amtlich publiziert am 24. Dezember 2020 im Klettgauer Boten Nr. 147*

Anhang 1 zum Besoldungsreglement der Gemeinde Schleithem vom 20.11.2018

Lohnkonzept der Gemeinde Schleithem

1. Geltungsbereich ^{a)}

Das Lohnkonzept stellt eine Ergänzung zum Anstellungs- und Besoldungsreglement dar und gilt für alle Mitarbeiter der Gemeinde Schleithem, welche sich in einem befristeten oder unbefristeten Anstellungsverhältnis mit der Gemeinde befinden.

Sinngemäss gilt das Konzept auch für stundenweise beschäftigtes Personal sowie für Praktikanten und Lernende.

2. Erlass

Das Lohnkonzept wird vom Gemeinderat Schleithem erlassen.

3. Grundsätze ^{a)}

Das Lohnkonzept der Gemeinde Schleithem strebt folgende Ziele an:

- Eine einheitliche Lohnpolitik mit einer ausgewogenen Gewichtung der Stellenanforderung, der Leistung sowie der allgemeinen Lebens- und Berufserfahrung
- Die Lohngleichheit der Arbeitnehmer
- Eine individuelle Lohnentwicklung aufgrund der Stellenanforderung, der Leistung, Zielerfüllung und der beruflichen Entwicklung
- Transparente, längerfristige Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Stellenstruktur
- Eine jährliche Mitarbeiterbeurteilung

4. Lohnstruktur ^{a)}

Die Lohnstruktur erstreckt sich über 9 Lohnstufen (1 bis 9, siehe Anhang 2), welche den Mitarbeitenden entsprechend dem Anforderungsprofil und der ausgeübten Funktion, zugewiesen werden. Innerhalb dieser Grenzen befindet sich der persönliche Lohn.

5. Basislohn ^{a)}

6. Individuelle Lohnanpassungen ^{a)}

Für die Festlegung einer individuellen Lohnanpassung sind folgende Kriterien massgeblich:

- Individuelle Leistung und Zielerfüllung (gemäss Leistungsbeurteilung)
- Entwicklung im Aufgabenbereich
- Berufs- und Lebenserfahrung
- Die vom Gemeinderat bewilligten finanziellen Mittel für die individuellen Lohnanpassungen (im Rahmen des von der Gemeindeversammlung bewilligten Budgets)

7. Einreihung in die Stellenstruktur ^{a)}

Die Einreihung in die der Stelle entsprechende Lohnstufe wird durch die einstellende Instanz (Gemeinderat, Heimleitung) vorgenommen.

8. Entwicklung in der leistungsabhängigen Lohnbandbreite

Entscheidend für die Entwicklung innerhalb der Lohnbandbreite ist die erbrachte Leistung, welche im Mitarbeitergespräch beurteilt wird (Selbst- und Fremdbeurteilung).

9. Entwicklung in der Lohnstruktur ^{a)}

Der Aufstieg in eine nächst höhere Lohnstufe ist mit verantwortungsvolleren Aufgaben oder entsprechend höherwertiger Aus- und Weiterbildung im Rahmen der bisherigen oder einer neuen Stelle verbunden. Ausgeprägte Berufs- und Lebenserfahrung allein genügen nicht.

Es muss ein ausgewiesener Bedarf an einer entsprechenden Funktion bestehen.

10. Generelle Lohnentwicklung ^{a)}

Der generelle Anteil der Lohnentwicklung wird vom Gemeinderat festgelegt, unter Konsultation der Vorgesetzten. Dabei wird die Entwicklung der Lebenshaltungskosten (Teuerung) mitberücksichtigt.

11. Beurteilungs- und Förderungsgespräche ^{a)}

Es findet einmal jährlich, in der Regel bis 31. Juli, ein Beurteilungsgespräch statt. Gegenstand dieses Gespräches ist die Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten oder die Vorgesetzte und die Selbsteinschätzung des oder der Mitarbeitenden. Die Schlussfolgerungen und Förderungsmaßnahmen werden gemeinsam vereinbart und von beiden Seiten unterschriftlich bestätigt.

12. Beschwerderecht ^{a)}

Ist eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeitender mit dem Resultat der Leistungsbeurteilung nicht einverstanden, so steht ihr oder ihm ein Beschwerderecht an die nächst höhere vorgesetzte Stelle zu, mit Weiterzugsmöglichkeit an den Personalreferenten oder die Personalreferentin.

13. Übrige Besoldungen ^{a)}

Die übrigen, durch die Gemeinde ausgerichteten Besoldungen (wie Gemeinderat, Kommissionen, etc.) und Entschädigungen (wie Sitzungsgelder, Spesen oder besondere Zulagen) werden jeweils auf Jahresbeginn durch den Gemeinderat festgelegt (siehe Anhang 3).

14. Dienstalterszulage

Für langjährige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einer Voll- oder Teilzeitanstellung richtet die Gemeinde folgende Dienstalterszulagen aus:

Mit Vollendung des	10. Dienstjahres	1/2 des aktuellen Monatslohns
	15. Dienstjahres	1/3 des aktuellen Monatslohns
	20. Dienstjahres	1/2 des aktuellen Monatslohns
	25. Dienstjahres	1 aktueller Monatslohn
	30. Dienstjahres	1/2 des aktuellen Monatslohns
	35. Dienstjahres	1/3 des aktuellen Monatslohns
	40. Dienstjahres	1/2 des aktuellen Monatslohns
	45. Dienstjahres	1/3 des aktuellen Monatslohns

Die entsprechende Dienstalterszulage kann, in Absprache mit dem Gemeinderat/Heimleitung, in Form von Ferien bezogen werden.

~~15. Schlussbestimmungen~~ ^{a)}

Fussnoten/Anmerkungen

Dieser Anhang wurde vom Gemeinderat Schleithem gestützt auf Art. 30 Besoldungsreglement am 5. März 2019 genehmigt und rückwirkend per 1. Januar 2019 in Kraft gesetzt.

Im Namen des Gemeinderates

Der Gemeindepräsident: Urs Fischer

Der Gemeindeschreiber: Oliver Kurz

Fussnote/Anmerkung

^{a)} Gemeinderat Geändert anlässlich der Gemeinderatssitzung mit Beschluss vom 23. Januar 2024, Nr. 19, in Kraft gesetzt per 1. Januar 2024

Anhang 2 zum Besoldungsreglement

Funktionsraster Gemeinde Schleithem

Lohnstufe	Funktion a)	Altersheim a)	Verwaltung a)	Bauamt/Werke, Forst, Schulgebäude und Sportanlagen, Schwimmbad c)	Schule Randalental b/c)	Ausbildungsstufe c)	Basislohn a/b)	Maximum a/b)
1	Mitarbeiter:in	Helfer:innen	Büroangestellte:r Reinigungsangestellte:r	Mitarbeiter:in		ohne Berufslehre	3'700.00	4'600.00
2	Mitarbeiter:in	Helfer:innen - SRK - berufsfremde Ausb.	Büroangestellte:r Reinigungsangestellte:r	Mitarbeiter:in		angelernt berufsfremde Ausbildung	4'000.00	4'800.00
3	Mitarbeiter:in	AGS – Praktiker:innen	Büroassistent:in	Unterhaltspraktiker:in Forstpraktiker:in		EBA	4'000.00	5'300.00
4	Sachbearbeiter:in Handwerker:in	Fachkräfte	Kauffrau / Kaufmann	Handwerker:in Fachfrau / Fachmann Betriebsunterhalt Forstwart:in		EFZ	4'200.00	6'500.00
5	Sachbearbeiter:in Fachspezialist:in	Stv. WBL-KL-HWL / Pflegefachfrau / Pflegefachmann mit bes. Aufg.	Sachbearbeiter:in	Wasserwart:in Bademeister:in	Sachbearbeiter:in Sekretariat	EFZ mit besond. Aufgaben unteres Kader Tertiärstufe (Pflege)	4'600.00	7'000.00
6	Fachbereichsleitung Fachspezialist:in	WBL / KL / HWL / Fachbereichsleitung	Sachbearbeiter:in mit besonderen Aufgaben	Brunnenmeister:in Abwart:in / Pedell:in		Tertiärstufe mit besond. Aufgaben unteres u. mittleres Kader	5'300.00	7'500.00
7	Bereichsleitung Fachspezialist:in	Stv. PDL / Bereichsleitung	Abteilungsleiter:in mit fachspezifischer Ausbildung	Stv. Chef / Chefin Bauamt Stv. Leiter:in Werke + Wasserversorgung Stv. Förster:in Abwart:in / Pedell:in	Sekretariatsleitung	Tertiärstufe mittleres Kader	5'700.00	8'500.00

Lohnstufe	Funktion a)	Altersheim a)	Verwaltung a)	Bauamt/Werke, Forst Schulgebäude und Sportanlagen, Schwimmbad c)	Schule Randalen b/c)	Ausbildungsstufe c)	Basislohn a/b)	Maximum a/b)
8	Dienststellenleitung	PDL / Stv. Institutionsleitung	Abteilungsleiter:in mit HF-Ausbildung Stv. Gemeindeschreiber:in Leiter:in Finanzverwaltung	Chef / Chefin Bauamt Leiter:in Werke und Wasserversorgung Förster:in	Assistenz der Gesamtschulleitung	Tertiärstufe oberes Kader	7'200.00	10'000.00
9	Dienststellenleitung	Institutionsleitung	Gemeindeschreiber:in		Gesamtschulleiter:in	Tertiärstufe oberes Kader	9'000.00	13'000.00

EBA: Eidg. Berufsattest - 2-jährige Lehre

EFZ: Eidg. Fähigkeitszeugnis - 3- oder 4-jährige Lehre

Tertiärstufe: Höhere Fachschulen (HF), Berufsprüfung (eidg. Fachausweis), Techniker Schule (TS), Bachelor (DAS)

Dieser Anhang wurde vom Gemeinderat Schleithem gestützt auf Art. 30 Besoldungsreglement am 05. März 2019 genehmigt und rückwirkend per 1. Januar 2019 in Kraft gesetzt.

Im Namen des Gemeinderates

Der Gemeindepräsident: Urs Fischer

Der Gemeindeschreiber: Oliver Kurz

Fussnoten/Anmerkungen:

- a) Gemeinderat Geändert anlässlich der Gemeinderatssitzung mit Beschluss vom 9. August 2022, Nr. 166, in Kraft gesetzt per 1. September 2022
- b) Gemeinderat Geändert anlässlich der Gemeinderatssitzung mit Beschluss vom 9. Januar 2024, Nr. 14, in Kraft gesetzt per 1. Januar 2024
- c) Gemeinderat Geändert anlässlich der Gemeinderatssitzung mit Beschluss vom 23. Januar 2024, Nr. 19, in Kraft gesetzt per 1. Januar 2024

Anhang 3 zum Besoldungsreglement der Gemeinde Schleithem vom 20.11.2018

Übrige Besoldungen

Gemeinderat		
	Fr.	Bem.
Gemeindepräsident (inkl. Staatsanteil) pro Monat	3'938.00 ^{a/b/e)}	1)
Gemeinderäte je pro Monat	1'969.00 ^{a/b/e)}	1)

1) ^{a)} Stundenansatz für Mitglieder des Gemeinderates für projektbezogene Aufgaben Fr. 50.00

Büro der Einwohnergemeinde/Wahlbüro		
	Fr.	Bem.
Präsident/Vizepräsident Gemeindeversammlung pro Versammlung	300.00	
Protokollführer Gemeindeversammlung pro Versammlung	210.00	
Präsident/Vizepräsident pro Urnengang	120.00	
Sekretär pro Urnengang	120.00	
Stimmzähler/-zählerinnen pro Einsatz	160.00	1)

1) „Einsatz“ = Abstimmungswochenende oder Gemeindeversammlung

Weibel/in		
	Fr.	Bem.
Weibelin pro Gang (= Massensendung in alle Haushalte)	625.00 ^{c)}	1)

1) Zusatzaufwand im Stundenlohn, Fr. 29.70/h ^{f)}

Rechnungsprüfungskommission		
	Fr.	Bem.
Mitglieder pro Jahr	1'000.00	

Schulbehörde		
	Fr.	Bem.
Präsidium pro Jahr	1)	2)
Mitglieder pro Jahr	1)	2)
Aktuar/Aktuarin	Sitzungsgeld	3)

1) Jahres-Entschädigung Präsidium und Mitglieder gem. Art. 7 des Finanzreglementes der Schule
Randental

2) plus Sitzungsgelder

3) Sitzungsgelder siehe unter „Kommissionen“

Kommissionen ^{a/g)}		
	Fr.	Bem.
Sitzungsgeld Präsident und Aktuar - Sitzungen bis 2.5 Stunden	120.00	
Sitzungsgeld Präsident und Aktuar - Sitzungen von 2.5 bis 4.5 Stunden	180.00	
Sitzungsgeld Präsident und Aktuar - Sitzungen über 4.5 Stunden	270.00	
Sitzungsgeld Mitglieder - Sitzungen bis 2.5 Stunden	80.00	
Sitzungsgeld Mitglieder - Sitzungen von 2.5 bis 4.5 Stunden	120.00	
Sitzungsgeld Mitglieder - Sitzungen über 4.5 Stunden	180.00	
Kilometer-Entschädigung für Fahrten mit dem privaten PW	0.70	

Feuerwehr		
	Fr.	Bem.
Kommandant pro Jahr	1)	2)
Vizekommandant pro Jahr	1)	2)
Rechnungsführer/Fourier pro Jahr	1)	2)
Materialverantwortlicher pro Jahr	1)	2)
Motorfahrzeugverantwortlicher pro Jahr	1)	2)
Atemschutzverantwortlicher pro Jahr	1)	2)
Alarmierungsverantwortlicher pro Jahr	1)	2)

- 1) Jahres-Entschädigungen gem. Art. 4 des Besoldungsreglementes des Feuerwehrverbandes
 Randental
 2) plus Sitzungsgelder

Diverse Funktionen		
		Bem.
Archivar	Fr. 30.29/h ^{f)}	
Friedhofgärtner	Vertrag	
Friedhofwärter	Vertrag ^{f)}	

Büroentschädigungen

- Fr. 1'000.00 pro Jahr für
- Gemeinderatspräsident
 - Gemeinderatsmitglieder

- Fr. 1'500.00 Startbetrag
- für neue Gemeinderatsmitglieder

Gemeindeführungsstab (GFO) ^{d)}		
		Bem.
Stabschef pro Jahr	1'500.00	
Stabschef Stv. pro Jahr	750.00	

Bestattungswesen

Bestattungsbeamter/-beamtin:

Entschädigung pro Todesfall		
Vollständige Abwicklung eines Todesfalles	Fr.	300.00 ^{f)}
Nur Leichentoilette	Fr.	100.00 ^{f)}
Nur Einsargen	Fr.	55.00 ^{f)}
Nur Beerdigung oder Urnenbeisetzung	Fr.	100.00 ^{f)}

Helfer und Helferinnen:

Pauschale pro Mal		
Leichentoilette	Fr.	85.00 ^{f)}
Einsargen	Fr.	55.00 ^{f)}
Beerdigung oder Urnenbeisetzung	Fr.	80.00 ^{f)}
Entschädigung für Leichentransporte		
Leichentransport im Dorf pro Fahrt	Fr.	100.00 ^{f)}
Leichentransport pro Todesfall von und nach Schaffhausen	Fr.	150.00 ^{f)}
Messmerin/Messmer		
Pro Abdankungsgottesdienst	Fr.	150.00 ^{f)}

Dieser Anhang wurde vom Gemeinderat Schleithem gestützt auf Art. 30 Besoldungsreglement am 05. März 2019 genehmigt und rückwirkend per 1. Januar 2019 in Kraft gesetzt.

Im Namen des Gemeinderates

Der Gemeindepräsident: Urs Fischer

Der Gemeindeschreiber: Oliver Kurz

Fussnoten/Anmerkungen

- a) Gemeinderat Geändert anlässlich der Gemeinderatssitzung mit Beschluss vom 1. September 2020, Nr. 221, in Kraft gesetzt per 1. Januar 2021
- a) Gemeinderat Geändert anlässlich der Gemeinderatssitzung mit Beschluss vom 1. September 2020, Nr. 220, in Kraft gesetzt per 1. Januar 2021
- b) Gemeinderat Geändert anlässlich der Gemeinderatssitzung mit Beschluss vom 6. September 2022, in Kraft gesetzt per 1. Januar 2023
- c) Gemeinderat Geändert anlässlich der Gemeinderatssitzung mit Beschluss vom 15. September 2022, Nr. 250, in Kraft gesetzt per 1. Januar 2023
- d) Gemeinderat Ergänzt anlässlich der Gemeinderatssitzung mit Beschluss vom 13. Dezember 2022, Nr. 283, in Kraft gesetzt per 1. Januar 2023
- e) Gemeinderat Geändert anlässlich der Gemeinderatssitzung mit Beschluss vom 22. August 2023, Nr. 203, in Kraft gesetzt per 1. Januar 2024
- f) Gemeinderat Geändert anlässlich der Gemeinderatssitzung mit Beschluss vom 12. Dezember 2023, Nr. 309, in Kraft gesetzt per 1. Januar 2024
- g) Gemeinderat Geändert anlässlich der Gemeinderatssitzung mit Beschluss vom 3. September 2024, Nr. 218, in Kraft gesetzt per 4. September 2024