

Synopse zur Änderung des Personalreglement Kindes- und Erwachsenenschutzdienst Bezirk Muri

Personalreglement vom 07. Mai 2020	Änderungen	Begründung/ Erläuterungen
Die Abordnetenversammlung des Kindes- und Erwachsenenschutzdienst (KESD) Bezirk Muri erlässt gestützt auf § 6 der Satzungen das folgende Personalreglement:		
Allgemeine Änderung gemäß neuem Organigramm: Stellenleiter wird neu Geschäftsführer genannt		
Formale Änderungen werden nicht berücksichtigt		
I. Allgemeine Bestimmungen		
§ 1 Geltungsbereich		
Dieses Reglement gilt für das Personal (nachfolgend Mitarbeitende) des KESD Bezirk Muri.		
Dieses Reglement ergänzt die im Einzelarbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und den Mitarbeitenden getroffenen Vereinbarungen.		
§ 2 Personalpolitik		
Die Personalpolitik des Vorstandes des KESD Bezirk Muri		
a) orientiert am Leistungsauftrag, an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden, an den öffentlichen Interessen sowie an den finanziellen Zielvorgaben;	orientiert sich am Leistungsauftrag, an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden, an den öffentlichen Interessen sowie an den finanziellen Zielvorgaben;	
b) will fachlich und persönlich qualifizierte, verantwortungsbewusste, resultat- und qualitätsorientierte Mitarbeitende gewinnen und erhalten;		

c) fördert die Mitarbeitenden entsprechend ihren Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten durch zielorientierte und bedürfnisgerechte Aus- und Weiterbildung;		
d) unterstützt in angemessenem Umfang das Angebot an Ausbildungs- und Praktikumsplätzen;		
e) sorgt für zeitgemässe und flexible Arbeitsbedingungen.		
II. Arbeitsverhältnis		
§ 3 Art der Anstellung		
Die Mitarbeitenden im Dienst des KESD Bezirk Muri sind grundsätzlich öffentlich-rechtlich angestellt.		
§ 4 Anstellungsbehörde		
Das Personal wird durch den Vorstand des KESD Bezirk Muri angestellt.		
§ 5 Stellenplan		
Der Vorstand des KESD Bezirk Muri setzt den von der Abordnetenversammlung zu genehmigenden Stellenplan fest.		
Zur Überbrückung von Engpässen kann der Vorstand des KESD Bezirk Muri zeitlich befristete Stellen bewilligen.		
Die Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen der Stellen werden in jährlich zu überprüfenden Stellenbeschreibungen umschrieben.		

§ 6 Vertragsdauer		
Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.		
Die anstellende Behörde kann mit Mitarbeitenden bei Bedarf befristete Arbeitsverhältnisse abschliessen.		
§ 7 Probezeit		
Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit und beidseitig mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.		
§ 8 Beendigung im Allgemeinen		
Das Arbeitsverhältnis endet durch		
a) Kündigung durch den Mitarbeitenden		
b) Kündigung durch den Arbeitgeber aus Gründen, die in Verhalten oder Leistung begründet sind;		
c) Kündigung durch den Arbeitgeber bei der Aufhebung der Stelle, falls keine andere Aufgabe zugewiesen werden kann;		
d) Kündigung durch den Arbeitgeber, falls gesundheitliche Gründe eine Arbeitsunfähigkeit bewirken und keine andere Aufgabe zugewiesen werden kann;		
e) Kündigung durch den Arbeitgeber, falls eine zeitraubende Nebenbeschäftigung ohne Bewilligung während der Arbeitszeit ausgeübt wird;		

f) Ablauf einer befristeten Anstellung;		
g) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;		
h) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen;		
i) Übertritt in die Pension;		
j) Tod des Mitarbeitenden.		
§ 9 Beendigung Übertritt in den Ruhestand		
Der ordentliche Übertritt in den Ruhestand erfolgt zwischen vollendetem 63. und 65. Altersjahr auf Ende des Monats, spätestens bei Erreichen der AHV- Altersgrenze	Auf Ende des Monats, in dem der/die Mitarbeitende das ordentliche AHV-Referenzalter erreicht, endet das Arbeitsverhältnis automatisch. Eine Kündigung ist nicht erforderlich. Die Rentenleistungen richten sich nach den Bestimmungen der beruflichen Vorsorge und der AHV.	Neu AHV Reform
	Die Weiterarbeit nach dem Erreichen des ordentlichen Referenzalters ist in Ausnahmefällen aufgrund einer besonderen Vereinbarung möglich, längstes jedoch bis zum 70. Altersjahr	Ergibt zusätzliche Möglichkeiten
§10 Vorzeitige Pensionierung durch das Personal		
Mitarbeitende haben das Recht, nach der Vollendung des 60. Altersjahres die vorzeitige Pensionierung anzutreten.		
Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens 6 Monate im Voraus anzukündigen.	Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens 12 Monate im Voraus anzukündigen	Planbarer für den Arbeitgeber
§ 11 Vorzeitige Pensionierung durch die Arbeitgeberin	Vorzeitige Pensionierung durch den Arbeitgeber	
Der Arbeitgeber ist berechtigt, Mitarbeitende ab ihrem vollendeten 63. Altersjahr in den vorzeitigen Ruhestand zu versetzen,		

a) wenn ihre Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird;		
b) ihr Aufgabengebiet stark verändert wird;		
c) im Rahmen einer Solidaritätsaktion mit jüngeren Angestellten, deren Stelle aufgehoben wird oder		
d) wenn sie den Anforderungen der Stelle leistungsmässig nicht mehr genügen.		
Falls der Arbeitgeber die vorzeitige Pensionierung verlangt, erhalten die Mitarbeitenden in jedem Fall die Übergangsrente gemäss § 12.		
§ 12 Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung		
Wer nach mindestens 10 Dienstjahren beim KESD Bezirk Muri vorzeitig pensioniert wird, hat Anspruch auf eine Übergangsrente. Sie entspricht für ihre gesamte Dauer, bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Alters, insgesamt höchstens dem doppelten Betrag der maximalen AHV-Altersjahresrente und darf jährlich den Betrag der maximalen AHV-Altersjahresrente nicht übersteigen.		
Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Für die Festlegung des Teilpensums gilt der Durchschnitt der letzten fünf Jahre.		
Der für die Übergangsrente zur Verfügung gestellte Betrag wird in monatlichen Rentenbeträgen ausbezahlt. Der Anspruch auf eine Übergangsrente entsteht nicht oder erlischt, wenn nach der vorzeitigen Pensionierung einer Teilzeitarbeit von mehr als einem halben Pensum nachgegangen oder Unterstützung der Arbeitslosenversicherung bezogen wird.		
Die auf die Überbrückungsrente geschuldeten Beiträge an	Die auf die Überbrückungsrente geschuldeten Beiträge an	

die AHV/IV/EO/ALV tragen der KESD und die vorzeitig pensionierte Person je hälftig.	die AHV/IV/EO/ALV tragen der KESD und die vorzeitig pensionierte Person je hälftig. Der Arbeitnehmeranteil wird vom KESD von der Überbrückungsrente abgezogen und zusammen mit dem Arbeitgeberanteil an die SVA weitergeleitet.	
Die vorzeitig pensionierte Person, welche neben der Überbrückungsrente kein weiteres Einkommen erzielt, hat sich bei der SVA als Nichterwerbstätige anzumelden, um Beitragslücken zu verhindern.		
III. Arbeitszeit		
§ 13 Ordentliche Arbeitszeit		
Der Vorstand des KESD Bezirk Muri regelt die Einzelheiten zur Arbeitszeit in einem Arbeitszeitreglement.		
§ 14 Überstunden		
Als Überstunden gilt nur die vom Vorstand des KESD Bezirk Muri oder des Geschäftsführers angeordnete, die Sollarbeitszeit übersteigende Arbeitsleistung.		
Überstunden sind im Einvernehmen mit dem Geschäftsführer zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, wird die geleistete Überzeit durch Lohn (ohne einen Zuschlag von 25 %) entschädigt.		
IV. Ruhetage, Ferien, Urlaub		

§ 15 Ruhetage		
Als Ruhetage gelten die Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Aufahrtstag, Pfingstmontag, Bundesfeiertag, Weihnachts- und Stephanstag, ferner die in Muri geltenden lokalen Feiertage gemäss Einführungsgesetz zum Arbeitsrecht (SAR 961.200).	Als Ruhetage gelten die Sonntage sowie die Feiertage Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Aufahrtstag, Pfingstmontag, Bundesfeiertag, Weihnachten, Stephanstag, und die in Muri geltenden lokalen Feiertage Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen und Maria Empfängnis.	
Als halbe Ruhetage gelten die Nachmittage des 24. und 31. Dezember.		
Fallen die Ruhetage auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag, so entfällt ein zusätzlicher Urlaubsanspruch.		
§ 16 Ferien		
a) 25 Tage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 20. Geburtstag begangen wird,	a) 27 Tage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 49. Geburtstag begangen wird,	Es hebt sich von den Anderen ab und erhöht die Arbeitgeberattraktivität
b) 22 Tage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 21. Geburtstag begangen wird,	b) 30 Tage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 50. Geburtstag begangen wird,	
c) 25 Tage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 40. Geburtstag begangen wird,	c) 32 Tage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 60. Geburtstag begangen wird,	
d) 27 Tage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 50. Geburtstag begangen wird,	Streichen	
e) 30 Tage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 60. Geburtstag begangen wird,	Streichen	
Der Geschäftsführer hat Anspruch auf zusätzliche fünf freie Arbeitstage; im Gegenzug besteht kein Anspruch auf Entschädigung von Überstunden nach § 36 dieses Reglements.		
§ 17 Bemessung und Kürzung der Ferien		

Die Ferien werden im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit während eines Kalenderjahres gekürzt:		
a) bei Stellenantritt oder –austritt im Lauf eines Kalenderjahres;		
b) bei unbezahltem Urlaub;		
c) wenn gemäss Art. 329b OR die Arbeit innerhalb eines Kalenderjahres oder zusammenhängend länger als einen Monat ausgesetzt wird.		
§ 18 Zuteilung der Ferien		
Die Mitarbeitenden können die Ferien im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten grundsätzlich frei beziehen. Sie haben Anspruch auf mindestens zwei zusammenhängende Wochen.		
Der Geschäftsführer kann die Ferien aus betrieblichen Gründen zuteilen. Während der Schulferien geniessen Mitarbeitende mit schulpflichtigen Kindern Vorrang.		
Der Zeitpunkt des Ferienbezugs ist mit dem Geschäftsführer bis 31. März des Kalenderjahres im Voraus abzusprechen. Der Geschäftsführer kann aus betrieblichen Gründen frühere Fristen setzen.		
§ 19 Feriennachbezug		
Mitarbeitende können Ferien, die sie aus betrieblichen Gründen im Kalenderjahr nicht oder nicht vollständig bezogen haben, im Folgejahr bis spätestens 31. Mai beziehen.	Mitarbeitende können Ferien, die sie aus betrieblichen Gründen im Kalenderjahr nicht oder nicht vollständig bezogen haben, im Folgejahr bis spätestens 31. Mai beziehen. Es dürfen max. 5 Tage ins Folgejahr übernommen werden. Mehr Tage sind auf Antrag durch den Vorstand zu bewilligen.	Klare Formulierung

Nicht bezogene Ferien dürfen nicht durch Geldleistungen abgegolten werden. Vorbehalten bleiben Auszahlungen von aus betrieblichen Gründen nicht bezogenen Ferien; diese bedürfen der Genehmigung durch den Vorstand des KESD Bezirk Muri.		
§ 20 Urlaub im Allgemeinen		
Der Vorstand des KESD Bezirk Muri kann auf schriftliches Gesuch und sofern der betriebliche Ablauf sichergestellt ist, unbezahlten Urlaub bewilligen, wenn die Mitarbeitenden ihre Arbeitsleistung aus anderen Gründen als Krankheit, Schwangerschaft und Geburt, Unfall, Militär-, Zivilschutz- oder zivilem Ersatzdienst oder Ausübung eines öffentlichen Amtes aussetzen und dazu nicht die Ferien benutzen können.		
Die Urlaubsbewilligung muss schriftlich vereinbart werden.		
Die Regelung des Versicherungsschutzes bei unbezahltem Urlaub ist Sache des Mitarbeitenden.		
§ 21 Urlaub in besonderen Fällen		
Der Vorgesetzte bewilligt in folgenden Fällen bezahlten Urlaub:		
a) eigene Hochzeit oder Eintragung der eigenen Partnerschaft 3 Tage;		
b) Hochzeit von Kindern, Enkeln, Eltern und Geschwistern 1 Tag;		
c) Geburt eigener Kinder für den Vater 3 Tage;	Streichen	Ersetzt durch §46

d) plötzliche Erkrankung oder Unfall eines Mitgliedes des Haushalts oder eines nahen Angehörigen, sofern es an der notwendigen Betreuung fehlt bis 2 Tage;	d) plötzliche Erkrankung oder Unfall eines Mitgliedes des Haushalts oder eines nahen Angehörigen, sofern es an der notwendigen Betreuung fehlt bis 3 Tage	Art. 329h OR
e) Tod von Ehegatten, Lebenspartnern, Kindern und Eltern bis 3 Tage;		
f) Tod in der Verwandtschaft 1 Tag;		
g) Wohnungswechsel 1 Tag;		
h) J+S-Leiterkurse sowie J+S-Lagerleitungen max. 5 Tage pro Jahr;		
i) Entlassung aus der Wehrpflicht 1/2 Tag.		
Der Vorstand des KESD Bezirk Muri kann Ausnahmen bewilligen.		
V. Pflichten des Personals		
§ 22 Arbeitsleistung		
Die Mitarbeitenden sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. Sie müssen den Weisungen der Vorgesetzten Folge leisten.		
Die Mitarbeitenden erfüllen ihre Aufgaben im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben bürgernah, zielgerichtet, wirtschaftlich und zweckmässig.		
§ 23 Amtsgeheimnis Grundsatz		

Wer im öffentlichen Dienst steht, unterliegt dem Amtsgeheimnis (Art. 320 StGB).		
Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über Angelegenheiten verpflichtet, die sie in ihrer dienstlichen Stellung erfahren haben und die nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim sind.		
	Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände sind zudem nach Art. 413 Abs. 2 ZGB zur Verschwiegenheit verpflichtet.	
Die Verpflichtung bleibt auch nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.		

§ 24 Entbindung vom Amtsgeheimnis		
Der Vorstand des KESD Bezirk Muri kann Mitarbeitende in besonderen Fällen vom Amtsgeheimnis entbinden oder die Bekanntgabe von Angelegenheiten anordnen, die dem Amtsgeheimnis unterliegen.		Es ist zu unterscheiden, ob eine Entbindung als Mitarbeiter oder als Berufsbeistand zu erfolgen hat. Für erstere ist m.E. der Vorstand zuständig. Die Entbindung eines Beistands hat durch die KESB zu erfolgen.
	Die Entbindung von Berufsbeiständinnen und Berufsbeiständen hat durch die KESB zu erfolgen.	Neue Formulierung
§ 25 Verbot der Annahme von Geschenken		
Wer im öffentlichen Dienst steht, darf keine Geschenke oder andere Vorteile beanspruchen oder annehmen, sofern dies		

im Hinblick auf seine amtliche Tätigkeit geschieht.		
§ 26 Stellvertretung		
Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich gemäss Stellenbeschreibung in Fällen von Abwesenheit und Ausstandsfällen gegenseitig zu vertreten.		
Für die ordentliche Stellvertretung wird keine besondere Entschädigung ausgerichtet. Eine solche kann der Vorstand des KESD Bezirk Muri ausnahmsweise gewähren, wenn die Stellvertretung länger als einen Monat dauert oder eine ausserordentliche Inanspruchnahme zur Folge hat.		
§ 27 Erfüllung besonderer Aufgaben		
Die Mitarbeitenden haben sich bei Bedarf für die Erfüllung besonderer öffentlicher Aufgaben auch ausserhalb der Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen.		
§ 28 Weiterbildung		
Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der Qualitätspolitik für den Betrieb in ihrer beruflichen Aus- und Weiterbildung unterstützt und gefördert.		
Der Vorstand des KESD Bezirk Muri erlässt ein Reglement für die Aus- und Weiterbildung des Personals.		
§ 29 Nebenbeschäftigung		

Zeitraubende Nebenbeschäftigungen bedürfen einer Bewilligung des Vorstandes des KESD Bezirk Muri.		
Die Bewilligung wird verweigert, wenn die Nebenbeschäftigung die Arbeitsleistung beeinträchtigt oder zu Interessenkonflikten führen könnte.		
§ 30 Zuteilung neuer Aufgaben		
Der Vorstand des KESD Bezirk Muri kann zusätzliche oder neue Aufgaben zuweisen, wenn die Bedürfnisse es erfordern und die Übernahme zumutbar ist.		
Die Stellenbeschreibung ist entsprechend anzupassen.		
VI. Lohnzahlung		
§ 31 Grundsatz		
Der Vorstand des KESD Bezirk Muri legt die jährliche Entwicklung der Gesamtlohnsumme fest.		
Bei schlechter allgemeiner Wirtschaftslage und/oder angespannter Finanzlage des KESD Bezirk Muri können Lohnanpassungen nur teilweise oder abgestuft nach Besoldungshöhe ausgerichtet werden.		
§ 32 Lohnfestsetzung		
	Die Besoldung wird aufgrund des Besoldungsreglement vom KESD getätigt.	

	Wenn nötig wird das Besoldungsreglement auf Antrag des Geschäftsführers durch den Vorstand angepasst.	
Die Besoldung jedes Mitarbeitenden setzt sich zusammen aus	<p style="color: red; font-size: 2em; margin: 0;">Neues Besoldungsreglement (alles streichen)</p>	
a) Grundlohn;		
b) Leistungslohn;		
c) Erfahrungsanteil,		
d) Ausbildungsanteil.		
Die Einstufung und Besoldung jeder Stelle wird anhand von Leistungsbeurteilungen mit dem Ziel einer marktgerechten Abgeltung der Arbeitsleistung periodisch überprüft und angepasst.		
Die jährlichen Besoldungsanpassungen erfolgen im Rahmen der Leistungsbeurteilung und der individuellen Zielerreichung durch den Vorstand des KESD Bezirk Muri auf Antrag der Geschäftsführer.		
Der Vorstand des KESD Bezirk Muri kann für spezielle Funktionen und Qualifikationen und zur Gewinnung von besonders qualifizierten Arbeitnehmern ausnahmsweise bis höchstens 10 % vom Maximalwert der Besoldungsklasse abweichen.		
Die Lohnbandbreite der Besoldungsklassen kann vom Vorstand des KESD Bezirk Muri periodisch der Teuerung angepasst werden.		
§ 33 Ausserordentliche Leistungsprämien		
Für ausserordentliche Leistungen stellt der Vorstand des KESD Bezirk Muri einen Betrag für einmalige Leistungsprämien zur Verfügung.		

Über den Zuschlag einer Leistungsprämie entscheidet der Vorstand des KESD Bezirk Muri auf Antrag des Geschäftsführers.		
Die Prämienleistung erfolgt unmittelbar auf die Leistungserbringung.		
§ 34 Rückstufung	Streichen	
Bei Leistungen, die den Erwartungen nicht entsprechen, kann der Leistungsanteil am Gesamtlohn reduziert werden. Der Mitarbeitende wird vor der Reduktion angehört. Er kann eine schriftliche Begründung verlangen.	Streichen	
§ 35 Lohnanspruch		
Die vertraglich vereinbarte Lohnzahlung basiert auf der Normalarbeitszeit gemäss Arbeitszeitreglement und gilt als Bruttojahresgehalt. Vertragliche oder gesetzliche Zulagen sind nicht eingeschlossen.		
Das Bruttojahresgehalt wird in 13 Raten ausbezahlt.		
Die Auszahlung eines 13. Monatsgehalts erfolgt im November.		
Ausnahmsweise kann auch ein Stundenlohn vereinbart werden. Bei diesem sind die Ferien- und Feiertagsentschädigungen im Stundenlohn inbegriffen und es wird kein 13. Monatslohn ausbezahlt.		
§ 36 Überstundenentschädigung		

Die vom Vorstand des KESD Bezirk Muri oder von der Geschäftsführung angeordnete Überstundenarbeit wird in der Regel über die Gleitzeit kompensiert.		
Werden Mitarbeitende durch angeordnete Überzeitarbeit über längere Zeit und in ausserordentlichem Masse beansprucht, so legt der Vorstand des KESD Bezirk Muri die Entschädigung fest. Ein Anspruch auf einen Zuschlag von 25 % gemäss Art. 321c Abs. 3 OR entfällt.		
Der Geschäftsführer KESD Bezirk Muri hat keinen Anspruch auf Entschädigung von Überstunden.		
§ 37 Nacht- und Wochenendarbeit	Streichen	Nicht nötig
Als Nachtarbeit gilt die Arbeitszeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr.	Streichen	Nicht nötig
§ 38 Pikettdienst		
Die Mitarbeitenden können vom Geschäftsführer aufgrund betrieblicher Bedürfnisse zum Pikettdienst eingeteilt werden.		
Die Höhe der Pikettentschädigung wird vom Vorstand des KESD Bezirk Muri in einem separaten Erlass geregelt.		
§ 39 Spesen, Sitzungs- und Taggelder		
Der Vorstand des KESD Bezirk Muri legt die Spesen, Sitzungs- und Taggelder für Vorstand, Delegierte und Mitarbeitende in einem separaten Reglement fest	Der Vorstand des KESD Bezirk Muri legt die Spesen, Sitzungs- und Taggelder für die Mitarbeitenden in einem separaten Reglement fest	
§ 40 Treueprämien		

Den Mitarbeitenden des KESD Bezirk Muri werden nach Vollendung nachstehender Dienstjahre einmalige Treueprämien im Durchschnitt des in den letzten fünf Jahren geleisteten Pensums ausgerichtet. Die genannten Treueprämien gelten für ein 100% Pensum und müssen bei Teilpensen entsprechend gekürzt werden.		
5 Dienstjahre Fr. 1'500.-	5 Dienstjahre ½ Monatslohn-	Die alte Formulierung war ungerecht und nicht Zeitgemäß.
10 Dienstjahre Fr. 3'000.-	10 Dienstjahre ¾ Monatslohn	
	Nach je weiteren 5 Dienstjahren wird ein 1 Monatslohn ausgerichtet.	
15 Dienstjahre Fr. 4'000.-	Streichen	Entfällt
20 Dienstjahre 1 Monatslohn	Streichen	Entfällt
Nach je weiteren 5 Dienstjahren wird ein 1 Monatslohn ausgerichtet.	Streichen	Entfällt
Die Treueprämie wird im Monat des Arbeitsjubiläums ausbezahlt.		
Die erforderlichen Dienstjahre müssen ohne Unterbruch geleistet werden. Lehrjahre werden nicht angerechnet.	Die erforderlichen Dienstjahre müssen ohne Unterbruch geleistet werden. Lehr- oder Studienjahre werden nicht angerechnet	Klare Formulierung wer Anspruch auf eine Treueprämie hat.
Scheidet ein Mitarbeitender infolge Pensionierung aus, erfolgt die Auszahlung der Treueprämie anteilmässig.		
Steht der Mitarbeitende im Zeitpunkt der Fälligkeit in einem gekündigten Arbeitsverhältnis, so entfällt der Anspruch.		
Falls es die Arbeitsbelastung der Abteilung erlaubt, kann die Treueprämie als bezahlter Urlaub bezogen werden. Die Geschäftsführer ist rechtzeitig zu informieren.	Falls es die Arbeitsbelastung der Abteilung erlaubt, kann die Treueprämie als bezahlter Urlaub bezogen werden. Die Geschäftsführer ist rechtzeitig zu informieren und entscheidet über das Gesuch.	Entscheidungskompetenz

VII. Lohnzahlung während Krankheit und Unfall		
§ 41 Krankheit		
Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit haben die Mitarbeitenden während 4 Monaten Anspruch auf die volle Lohnzahlung.	Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit haben die Mitarbeitenden während 6 Monaten Anspruch auf die volle Lohnzahlung.	Entspricht der heutigen Gepflogenheit als Arbeitgeber = Arbeitgeberattraktivität
§ 42 Berechnung		
Der KESD Bezirk Muri unterhält eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung, welche bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ab 30 Krankheitstagen während 730 Krankheitstagen abzüglich Wartefrist die Lohnzahlung im Ausmass von 80 % der Bruttobesoldung übernimmt.		
Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden vollumfänglich vom Arbeitgeber bezahlt.		
Bei Mitarbeitenden, die im Stundenlohn beschäftigt sind, richtet sich die Lohnzahlung nach den während der letzten 12 Monate vor Arbeitsunfähigkeit durchschnittlich ausbezahlten Besoldung.		
Taggeldansprüche gegenüber dem Versicherer sind dem Arbeitgeber abzutreten.		
§ 43 Beginn und Ende		
Der Anspruch auf Lohnzahlung während der Krankheit beginnt mit dem Anfang des Arbeitsverhältnisses und endet bei		

dessen Ablauf.		
§ 44 Arztzeugnis		
Der Mitarbeitende ist verpflichtet, den Arbeitgeber rechtzeitig über die Krankheit zu orientieren.		
Dauert die Krankheit länger als drei Tage, ist dem Arbeitgeber auf Verlangen ein Arztzeugnis vorzulegen. In besonderen Fällen kann der Arbeitgeber die sofortige Beibringung eines Arztzeugnisses verlangen.		
§ 45 Unfall		
Der Arbeitgeber versichert die Mitarbeitenden im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften (UVG) gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle.		
Gegen Nichtbetriebsunfälle sind nur Mitarbeitende versichert, deren wöchentliches Arbeitspensum mindestens 8 Stunden beträgt.		
Die Prämien der Berufsunfallversicherung werden vollumfänglich vom Arbeitgeber bezahlt.		
Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und dem Mitarbeitenden übernommen		
Der Verband des KESD Bezirk Muri unterhält eine Zusatz-Unfallversicherung, die den bei der Unfallversicherungs-Gesellschaft nicht gedeckten Lohnausfall bis zu 100 % deckt. Die Prämie für diese Zusatzversicherung wird vollumfänglich vom Arbeitgeber bezahlt.		

VIII. Lohnzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft	Lohnanspruch bei Mutter-/ Vaterschaft oder Adoption	Anpassung an neue EO
§ 46 Grundsatz	§ 46 Grundsatz	
Die Mutterschaftsentschädigung für erwerbstätige Mütter ist im Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG, SR 834.1) geregelt.	Den Mitarbeiterinnen wird während des Mutterschaftsurlaubs der bisherige Lohn während der gem. Bundesgesetz über den Erwerbssersatz (SR 834.1) definierten Dauer bezahlt.	Entspricht der neuen EO Reform
	Den Mitarbeitern, die im Sinne der Bestimmungen gem. § 16i ff. EOG Vater eines Kindes sind, wird während der gem. Bundesgesetz über den Erwerbssersatz (SR 834.1) definierten Dauer der bisherige Lohn bezahlt. Im Übrigen gelten die Bestimmungen gem. § 16i ff. EOG	
	Bei Aufnahme von Kleinkindern zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption im Alter von unter zwei Jahren gelten für hauptbetreuende Mitarbeitende Abs. 1 und 2 sinngemäss. Bei Aufnahme eines Kindes zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption im Alter von über zwei Jahren bis zum Eintritt in den Kindergarten gilt Abs. 2 sinngemäss.	
	Erfolgt die Niederkunft in den ersten 6 Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, erhält die Mitarbeiterin anstelle der Lohnfortzahlung gemäss Absatz 1 die Leistungen nach EOG ausbezahlt, im Minimum aber die Hälfte des Lohns.	
	Partnerinnen oder Partner mit Beistandspflicht (§ 299 ZGB) haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zehn Arbeitstagen analog Abs.2	
	Mitarbeitende, die ihr wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen und dadurch die Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, haben Anspruch auf Urlaub. Die Anspruchsberechtigung und Dauer richtet sich nach dem Schweizerischen Obligationenrecht. Die Leistungen gemäss Erwerbssersatzordnung (EO) fallen an den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber bezahlt für die Dauer der EO- Entschädigung den vollen Lohn.	

	Taggeldansprüche gegenüber Sozialversicherungen sind im Rahmen der Lohnfortzahlung an den Arbeitgeber abzutreten.	
§ 47 Lohnfortdauer	Streichen	
Den Mitarbeiterinnen wird während Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub der bisherige Lohn während 16 Wochen bezahlt.	Streichen	
Erfolgt die Niederkunft in den ersten 6 Monaten nach Antritt des Anstellungs-verhältnisses, so wird der Lohn zur Hälfte ausbezahlt.	Streichen	
Lohnausfallentschädigungen aus einer staatlichen Mutterschaftsversicherung für die Zeit, während welcher der Lohn durch den KESD Bezirk Muri bezahlt wurde, fallen an den KESD Bezirk Muri.	Streichen	
	§47 Lohnzahlung im Todesfall	
	<p>Beim Tod eines/einer Mitarbeitenden wird an Hinterbliebene, welche die verstorbene Person regelmässig unterstützte, der Lohn bis zum Ende des 6. Monates, der dem Sterbemonat folgt, weiter ausgerichtet. Während dieser Zeit fallen sämtliche Leistungen der Sozialversicherungen (Renten- oder Pensionsversicherung, jedoch ohne allf. Kapitalauszahlungen) dem Arbeitgeber zu. Beim Ableben eines/einer Mitarbeitenden ohne Unterstützungspflicht hört der Lohnanspruch am Ende des angebrochenen Monats auf.</p> <p>Anspruchsberechtigt sind Ehepartner, eingetragene Partner, die minderjährigen Kinder oder bei Fehlen dieser Berechtigten alle Personen, die der Verstorbene regelmässig unterstützt hat. Bei Letzteren richtet sich die Anspruchsberechtigung</p>	

	nach den entsprechenden Bestimmungen der Pensionskasse, bei der, der Arbeitgeber angeschlossen ist.	
IX. Lohnzahlung während Militär-, Zivilschutz- oder zivilen Ersatzdienstes		
§ 48 Militär- und Zivilschutz		
Die volle Lohnzahlung wird ausgerichtet während Militär- und Zivilschutzdienstleistungen.		
Während der Rekrutenschule oder des Zivildienstes, während den übrigen Instruktionsdiensten sowie bei Aktivdienst wird die Höhe des Gehalts von Fall zu Fall geregelt.		
Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Art. 324 a OR.		
Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende erfolgt die Lohnzahlung anteilmässig.		
§ 49 Andere Dienste		
Bei gleichwertigen Einsätzen im Dienst der Allgemeinheit, insbesondere bei Rettungsdiensten, können die Bestimmungen nach § 49 Personalreglement sinngemäss angewendet werden.	Bei gleichwertigen Einsätzen im Dienst der Allgemeinheit, insbesondere bei Rettungsdiensten, können die Bestimmungen nach § 48 Personalreglement sinngemäss angewendet werden.	Korrektur
X. Renten, Zulagen, Pensionskasse		
§ 50 Anrechnung von Renten		
Bezieht ein Mitarbeitender neben der Lohnzahlung eine		

Rente aus obligatorischer Versicherung oder Lohnersatz, wird diese an die Lohnzahlung zuzüglich Sozialzulagen angerechnet.		
Auf eine Anrechnung kann ganz oder teilweise verzichtet werden, wenn aus Krankheit oder Unfall:		
a) zusätzliche Aufwendungen entstehen;		
b) dem Rentenbezüger gesellschaftliche Nachteile erwachsen.		
§ 51 Kinderzulagen		
Der Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Familienzulagengesetz (SAR 815.200).		
§ 52 Berufliche Vorsorge		
Versicherungspflichtige Mitarbeitende sind gegen die wirtschaftlichen Folgen des Alters, der Invalidität, des Todes versichert.		
Die Versicherungsrechte und -pflichten richten sich nach den geltenden Bestimmungen der angeschlossenen Pensionskasse.		
§ 53 Besoldungsnachgenuss	Streichen	§ 47
Der Besoldungsnachgenuss richtet sich nach Art. 338 OR.	Streichen	§ 47

XI. Kündigung		
§ 54 Fristen		
Das Arbeitsverhältnis kann auf Ende eines Monats gekündigt werden. Die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit beträgt drei Monate bzw. vier Monate für den Geschäftsführer.		
Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Kürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist in gegenseitigem Einvernehmen.		
§ 55 Begründung der Kündigung		
Kündigt der Vorstand des KESD Bezirk Muri, sind die Gründe im Kündigungsschreiben darzulegen.		
Kündigungen wegen ungenügender Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten müssen durch die Mitarbeiterbeurteilung belegt sein. Die Kündigung durch den KESD Bezirk Muri darf erst erfolgen, nachdem der betroffene Mitarbeitende vorgängig erfolglos schriftlich ermahnt worden ist.		
§ 56 Fristlose Kündigung		
Der Vorstand des KESD Bezirk Muri kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos auflösen, namentlich wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.		
§ 57 Kündigungsschutz		
Der Kündigungsschutz richtet sich nach Art. 336 ff. OR.		

Während Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft kann das Arbeitsverhältnis frühestens auf das Ende der Lohnfortzahlungspflicht gekündigt werden.		
§ 58 Vorbehalt		
Vorbehalten bleiben die Kündigung während der Probezeit und die Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen.		
XII. Besondere Bestimmungen		
§ 59 Niederlassungsfreiheit		
Die Niederlassungsfreiheit der Mitarbeitenden ist gewährleistet.		
§ 60 Arbeitszeugnis		
Mitarbeitende können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.		
Auf besonderes Verlangen hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.		
§ 61 Rechte an Erfindungen und an urheberrechtlich geschützten Werken		

Die Rechte an Erfindungen und an urheberrechtlich geschützten Werken, die der Mitarbeitende bei der Ausübung der dienstlichen Tätigkeit sowie in Erfüllung dienstlicher Pflichten schafft, gehen an den KESD Bezirk Muri über.		
Bei erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung spricht der Vorstand des KESD Bezirk Muri für die Rechte an Erfindungen und an urheberrechtlich geschützten Werken eine angemessene Vergütung zu.		
§ 62 Schutz gegen ungerechtfertigte Angriffe		
Der Verband des KESD Bezirk Muri schützt die Mitarbeitenden bei ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.		
Wird ein Mitarbeitender aufgrund der Erfüllung seiner Aufgaben auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich die Beschreitung des Rechtswegs zur Wahrung seiner Rechte als angemessen, gewährt der Vorstand des KESD Bezirk Muri mindestens für das erstinstanzliche Verfahren Rechtsschutz. Ausgenommen von dieser Regelung sind geringfügige Übertretungen.		
Der Vorstand des KESD Bezirk Muri kann eine Kostenrückerstattung verfügen, falls eine rechtskräftige Verurteilung vorliegt.		
Der Vorstand des KESD Bezirk Muri kann eine Richtigstellung in den Medien veranlassen.		
§ 63 Interne Schlichtung		
Beschwerden oder Begehren im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis richten die Mitarbeitenden in erster Linie an		

den zuständigen Vorgesetzten.		
Bei Unstimmigkeiten mit dem Vorgesetzten kann das Präsidium des KESD Bezirk Muri angerufen und beigezogen werden.		
Die Mitarbeitenden können eine Vertrauensperson beziehen.		
§ 64 Rechtsmittel		
Verfügungen und Entscheide betreffend das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis können nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (SAR 271.100) angefochten werden.		
§ 65 Verantwortlichkeit		
Die Mitarbeitenden sind für ihre Dienstverrichtungen verantwortlich. Sie haften nach Massgabe des Verantwortlichkeitsgesetzes (SAR 150.100).		
§ 66 Disziplinar massnahmen		
Bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Pflichtverletzung kann der Vorstand des KESD Bezirk Muri nach § 51 Gemeindegesetz Disziplinar massnahmen anordnen.		
§ 67 Strafrechtliche Verantwortlichkeit		
Die strafrechtliche Verantwortlichkeit nach den Bestimmungen des Strafgesetzes wird durch das Disziplinarverfahren		

nicht berührt.		
§ 68 Verrechnung von Schadenersatzansprüchen		
Ansprüche des Verbandes des KESD Bezirk Muri gegenüber Mitarbeitenden aus dem Arbeitsverhältnis können mit der Besoldung und den Zulagen verrechnet werden. Vorbehalten bleibt Art. 323b Abs. 2 OR.		
XIII. Schluss- und Übergangsbestimmungen		
§ 69 Aufhebung bisherigen Rechts		
Dieses Reglement hebt alle widersprechenden personalrechtlichen Erlasse und Beschlüsse auf.		
§ 70 Inkrafttreten		
Dieses Reglement wurde am 5.5.2010 von der AGV genehmigt und trat rückwirkend per 1.1.2010 in Kraft. Die Teiländerungen wurden am 7.5.2014 durch die AGV genehmigt und treten am 1.1.2015 in Kraft.		
Genehmigt von der Abgeordnetenversammlung KESD Bezirk Muri vom 07.05.2014		
Genehmigt von der Abgeordnetenversammlung KESD Bezirk Muri vom 07.05.2020		

	Genehmigt von der Abgeordnetenversammlung KESD Bezirk Muri vom 29.05.2024 Rückwirkend auf 01.01.2024	
--	---	--