



Personalreglement des Zweckverbandes GOSU (gemeinsame Oberstufe im Unterchläggi)

(Stand: 15. Mai 2023)

Der Zweckverband Gemeinsame Oberstufe im Unterchläggi (GOSU)

gestützt auf Art. 109 des Gemeindegesetzes des Kantons Schaffhausen vom 17. August 1998, Art. 7 Abs. 2, Art. 11 Bst. l, Art. 16 Bst. f und g sowie Art. 23 Abs. 3 der Verbandsordnung des Zweckverbandes GOSU vom 2. November 2021 (nachfolgend Verbandsordnung genannt),

beschliesst folgendes Personalreglement:

1. Allgemeiner Teil

Art. 1 Zweck und anwendbares Recht

¹ Dieses Reglement regelt allgemeine Rechte und Pflichten aus dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis mit dem Zweckverband GOSU (nachfolgend Verband).

² Es ergänzt die dazu bestehenden Bestimmungen der Verbandsordnung und führt sie aus.

³ Soweit in diesem Personalreglement keine abweichenden Regelungen vorgesehen sind, findet auf den Zweckverband sinngemäss das kantonale Personalgesetz oder subsidiär das Obligationenrecht Anwendung.

⁴ Vorbehalten bleiben weitere Bestimmungen des eidgenössischen und kantonalen Rechts.

Art. 2 Begriffe

In diesem Personalreglement bedeuten:

- a) *Anstellendes Verbandsorgan*: Für das gemäss Art. 4 Abs. 1 oder Abs. 2. jeweilige Anstellungsverhältnis zuständige Verbandsorgan;
- b) *Verbandsangehörige*: Natürliche Personen, die:
 - 1. einem der Verbandsorgane Delegiertenversammlung, Verbandsschulbehörde, Verbandsschulleitung und Rechnungsprüfungskommission gemäss Art. 5 Bst. b bis e der Verbandsordnung angehören;
 - 2. den gemäss Art. 11 Bst. m der Verbandsordnung durch die Delegiertenversammlung eingesetzten Kommissionen angehören;

3. gemäss Art. 17 Abs. 2 der Verbandsordnung im Rahmen der Aufgabendelegation die Besorgung von Geschäften für den Verband übertragen erhalten;
 4. gemäss Art. 18 der Verbandsordnung das Aktuariat als Nichtmitglied der Verbandsschulbehörde übertragen erhalten;
 5. gemäss Art. 15 Abs. 3 der Verbandsordnung als Lehrpersonenvertretung in der Verbandsschulbehörde Einsitz nehmen.
- c) *Verbandsangestellte*: Natürliche Personen, die im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zum Zweckverband stehen, einschliesslich der Verbandsschulleitung gemäss Art 16 Bst. f der Verbandsordnung; ausgenommen sind Lehrkräfte gemäss Art. 3 Abs. 3;
 - d) *Ausbildung*: Der längerdauernde Besuch von Schulen und Kursen, welche in der Regel mit einem Fachausweis abschliessen, der den ausgebildeten Verbandsangestellten die Übernahme neuer oder höher qualifizierter Aufgaben ermöglicht;
 - e) *Weiterbildung*: Einzelne Kurse, Seminare oder Tagungen, die der Vertiefung bestehender Kenntnisse der Verbandsangestellten dienen;
 - f) *Überstunden*: Arbeitsstunden, welche die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übersteigen;
 - g) *Überzeit*: Arbeitszeit, welche die gesetzliche Höchstarbeitszeit gemäss dem Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11) überschreitet;
 - h) *Entschädigungen*: Finanzieller Beitrag des Verbands in Form einer Pauschale für die ganztägige, halbtägige oder abendliche Teilnahme von Verbandsangehörigen an Sitzungen und Anlässen im Interesse des Verbands;
 - i) *Spesen*: Zweckgebundene Ausgaben von Verbandsangehörigen, welche in Verbindung mit einer Aufgabe oder einem Auftrag für das betreffende Verbandsorgan finanzielle Ausgaben mit dem privaten Vermögen tätigen. Diese werden in Form eines jährlichen Pauschalbetrags abgegolten.

Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich

¹ Dieses Reglement findet Anwendung auf alle Verbandsangestellten.

² Es findet Anwendung auf Verbandsangehörige, soweit diese in diesem Reglement ausdrücklich verpflichtet oder berechtigt werden.

³ Die Lehrkräfte der Verbandsschule sind diesem Reglement nicht unterstellt. Sie unterstehen den einschlägigen kantonalen Gesetzen und -verordnungen, namentlich dem Schulgesetz, dem Schuldekret und der Lehrerverordnung.

⁴ Weiter sind diesem Reglement nicht unterstellt:

- a) Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr;
- b) Lernende gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung und weitere in Ausbildung oder in einem Praktikum stehende Personen;
- c) Aushilfskräfte.

⁵ Das Arbeitsverhältnis der in Abs. 4 genannten Personen wird dem Obligationenrecht unterstellt. Die Bestimmungen dieses Reglements gelten, soweit in den vertraglichen Abmachungen darauf Bezug genommen wird.

⁶ Der Verband kann in begründeten Fällen weitere Arbeitsverhältnisse dem Obligationenrecht unterstellen.

Art. 4 Zuständigkeiten

¹ Die Verbandsschulleitung ist zuständig für die Anstellung von Personal der Verbandsschule.

² Für die Anstellungen des übrigen Personals des Verbands ist die Verbandsschulbehörde zuständig.

³ Der Ressortvorstand Finanzen und Personaladministration der Verbandsschulbehörde ist zuständig für sämtliche Belange des Verbandspersonals, einschliesslich des Personals, das durch die Verbandsschule angestellt wird.

⁴ Die Verbandsschulbehörde kann einen Personaldienst einrichten, welcher den Ressortvorstand Finanzen und Personaladministration der Verbandsschulbehörde namentlich in den administrativen Aufgaben unterstützt.

2. Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 5 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur.

² Es entsteht mit dem Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages.

Art. 6 Arbeitsvertrag

¹ Der schriftliche Arbeitsvertrag enthält mindestens folgende Angaben:

- a) die Vertragsparteien;
- b) den Beginn und die Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- c) die Funktion beziehungsweise den Arbeitsbereich;
- d) die Dauer der Probezeit;
- e) den Beschäftigungsgrad;
- f) den Lohn;
- g) die Kündigungsfristen.

² Bei der Anstellung haben die Verbandsangestellten Anspruch auf Abgabe der grundlegenden personalrechtlichen Erlasse.

³ Lohnänderungen richten sich nach den einschlägigen Bestimmungen und werden ohne formelle Anpassung des Vertrages in der jeweiligen Lohnabrechnung berücksichtigt.

Art. 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis wird aufgelöst durch:

- a) Kündigung des Anstellungsverhältnisses;
- b) Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Amtsdauer;
- c) vorzeitigen Übertritt oder vorzeitige Versetzung in den Ruhestand nach den Bestimmungen über die Vorsorge;
- d) den Tod einer resp. eines Verbandsangestellten;
- e) Aufhebungsvereinbarung.

² Die anstellenden Verbandsorgane können das Arbeitsverhältnis für die ihr unterstellten Verbandsangestellten aus sachlichen Gründen kündigen, insbesondere:

- a) schwere oder wiederholte Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis;
- b) ungenügende Leistung oder ungenügendes Verhalten, die trotz Mahnung anhalten oder sich wiederholen;
- c) mangelnde Eignung oder Bereitschaft, vereinbarte Arbeit zu verrichten, oder mangelnde Bereitschaft, andere zumutbare Arbeit zu verrichten;
- d) wesentliche wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern der resp. dem betroffenen Verbandsangestellten keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder er resp. sie eine solche nicht annimmt;
- e) längerfristige erhebliche Verhinderung in der Aufgabenerfüllung; in diesem Fall kann das Arbeitsverhältnis auf das Ende der Lohnfortzahlung wegen Krankheit oder Unfall beendet werden;
- f) Begehung einer Straftat, die sich mit der Aufgabenerfüllung nicht vereinbaren lässt;
- g) Wegfall oder Nichterfüllung einer Anstellungsbedingung.

³ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:

- a) mit dem Ablauf der vereinbarten Dauer;
- b) mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Alters, wobei die anstellenden Verbandsorgane im Einvernehmen mit der resp. dem betroffenen Verbandsangestellten das Arbeitsverhältnis verlängern können;
- c) mit dem Tod der resp. des betroffenen Verbandsangestellten;
- d) im Ausmass, in dem die Voraussetzungen für eine Invalidenrente der Pensionskasse erfüllt sind.

⁴ Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit und abweichend von den Bestimmungen dieses Gesetzes beenden.

Art. 8 Kündigungsfristen

¹ In der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Frist von sieben Tagen gekündigt werden.

² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis bei Vorliegen eines sachlichen Grundes unter Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden: Im ersten Dienstjahr zwei Monate und ab dem zweiten Jahr drei Monate; im Arbeitsvertrag kann eine längere Frist bis höchstens sechs Monate vereinbart werden.

³ Die Kündigung nach Ablauf der Probezeit kann jeweils auf Ende eines Monats erfolgen, sofern kein anderer Termin vereinbart worden ist.

⁴ Ein befristetes Arbeitsverhältnis läuft mit Ablauf seiner Dauer ohne Kündigung aus.

Art. 9 Fristlose Kündigung

¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos gekündigt werden.

² Als wichtiger Grund ist jeder Umstand, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die betroffene Vertragspartei unzumutbar macht.

Art. 10 Freistellung von Arbeitsleistung

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses können, sofern betriebliche Interessen vorliegen, die Verbandsangestellten von der Arbeitsleistung freigestellt werden.

Art. 11 Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis kann von den anstellenden Verbandsorganen aus sachlichen Gründen unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine umgestaltet werden.

² Im gegenseitigen Einvernehmen können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis jederzeit umgestalten.

Art. 12 Verfahrens- und Formvorschriften

¹ Das Verfahren sowie der Rechtsschutz richten sich nach dem kantonalen Rechtspflegegesetz.

² Begründung, Verlängerung, Umgestaltung, Kündigung, und einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses müssen in schriftlicher Form erfolgen. Können sich die Parteien über die Beendigung nicht einigen, so kündigt das anstellende Verbandsorgan in Form einer Verfügung.

³ Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, erlässt das anstellende Verbandsorgan eine Verfügung.

⁴ Verzichtet das anstellende Verbandsorgan auf die Begründung einer Verfügung, kann die resp. der Verbandsangestellte innert 20 Tagen eine Begründung mit Rechtsmittelbelehrung verlangen. In diesem Fall laufen Rechtsmittelfristen mit Zustellung der Begründung.

⁵ Die resp. der Verbandsangestellte ist vor einer belastenden Verfügung anzuhören. Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, muss die Anhörung sobald als möglich nachgeholt werden.

⁶ Die Anhörung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Dem Ressortvorstand Finanzen und Personaladministration der Verbandsschulbehörde ist Gelegenheit zur Mitwirkung zu geben. Die resp. der Verbandsangestellte kann an die mündliche Anhörung eine Vertrauensperson mitnehmen.

⁷ Rechtsmittel gegen Verfügungen über vorsorgliche Massnahmen, die Umgestaltung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben keine aufschiebende Wirkung sofern das verfügende Verbandsorgan nichts Gegenteiliges anordnet.

Art. 13 Visumskompetenz

¹ Die Unterschriftskompetenz für alle arbeitsrechtlichen Verträge des Verbandes gemäss Art. 4 Abs. 1 liegt bei der Verbandsschulleitung und dem Ressortvorstand Finanzen und Personaladministration der Verbandsschulbehörde. Dazu gehören namentlich die Begründung, Verlängerung, Umgestaltung, Kündigung und einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

² Die Unterschriftskompetenz für alle arbeitsrechtlichen Verträge des Verbandes gemäss Art. 4 Abs. 2 liegt bei dem Präsidium und dem Ressortvorstand Finanzen und Personaladministration der Verbandsschulbehörde. Dazu gehören namentlich die Begründung, Verlängerung, Umgestaltung, Kündigung und einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 14 Beginn der Funktion von Verbandsangehörigen

¹ Verbandsangehörige nehmen ihre Funktion für den Verband mit ihrer Wahl auf.

² Mit der schriftlichen Inpflichtnahme geloben die Verbandsangehörigen, zum Wohl des Verbands das geltende Recht, die Verbandsordnung und die Verbandsreglemente zu befolgen sowie ihre Pflichten in ihrer Funktion gewissenhaft zu erfüllen.

³ Bei Wiederwahl und Übernahme einer neuen Funktion innerhalb des Verbands entfällt eine Inpflichtnahme.

3. Allgemeine Rechte der Verbandsangestellten

Art. 15 Persönlichkeitsschutz

¹ Die Verbandsangestellten haben am Arbeitsplatz Anspruch auf Schutz der Gesundheit und auf Wahrung der persönlichen Integrität. Dazu gehören auch der Schutz vor sexueller Belästigung sowie Mobbing am Arbeitsplatz.

² Die vom Regierungsrat des Kantons Schaffhausen am 16. August 2011 beschlossenen Richtlinien gelten sinngemäss in der jeweils aktuellen Fassung auch für das gesamte Personal des Verbands.

Art. 16 Arbeitszeugnis

¹ Die resp. der Verbandsangestellte kann vom anstellenden Verbandsorgan jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten ausspricht.

² Auf Verlangen der resp. des Verbandsangestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 17 Personalgespräch und -beurteilung

¹ Die Verbandsangestellten haben Anspruch auf die Beurteilung ihrer Leistung und ihres Verhaltens.

² Die Vorgesetzten führen in der Regel einmal jährlich ein Personalgespräch mit ihren Verbandsangestellten durch. Bei Führungskräften ist zusätzlich die Führungsleistung zu beurteilen.

³ Auf Verlangen der Verbandsangestellten, der Vorgesetzten oder des anstellenden Verbandsorgans ist ein Personalgespräch jederzeit möglich.

⁴ Gegenstand des Beurteilungsgesprächs ist die Beurteilung der resp. des Verbandsangestellten durch den Vorgesetzten und die Selbsteinschätzung durch die Verbandsangestellten. Die

Schlussfolgerungen und Förderungsmassnahmen werden gemeinsam vereinbart und von beiden Seiten unterschriftlich bestätigt. Das Resultat der Gesamtbeurteilung wird dem anstellenden Verbandsorgan mitgeteilt.

⁵ Die Personalbeurteilung bildet eine Grundlage für die leistungsgerechte Entlohnung und zielorientierte Entwicklung der Verbandsangestellten sowie nötigenfalls für personalrechtliche Massnahmen.

Art. 18 Vermittlung

¹ Sind Verbandsangestellte mit der Beurteilung im Personalgespräch nicht einverstanden, können sie sich zur Vermittlung an die nächsthöhere vorgesetzte Person wenden oder letztlich an das Präsidium der Verbandsschulbehörde. Für ein Vermittlungsgespräch kann der Ressortvorstand Personaladministration und Finanzen der Verbandsschulbehörde beigezogen werden. Das Recht, die Vermittlung anzurufen, ist auf zehn Tage befristet.

² Die resp. der Verbandsangestellte kann sich durch eine Vertrauensperson begleiten lassen. Es können auch Sachverständige beigezogen werden.

³ Das Ergebnis der Vermittlung wird festgehalten. Erfordert es eine Änderung der Beurteilung, so ist diese zu berichtigen. Die nächsthöhere vorgesetzte Person oder der Ressortvorstand Finanzen und Personaladministration der Verbandsschulbehörde erlässt die erforderlichen Massnahmen. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet das anstellende Verbandsorgan abschliessend.

Art. 19 Mitwirkungsrecht

¹ Der Verband schafft die Grundlagen für die Mitsprache der Verbandsangestellten und setzt sich ein für eine intakte Sozialpartnerschaft.

² Die Verbandsangestellten erhalten vor wichtigen Änderungen des Personal- und Lohnrechtes oder der betrieblichen Organisation Gelegenheit zur Stellungnahme.

³ Die Vorgesetzten beziehen die Verbandsangestellten in die Gestaltung der Tätigkeit und des Arbeitsplatzes mit ein.

Art. 20 Vorschlagswesen

Verbandsangestellte sind bestrebt, konkrete Vorschläge zur Verbesserung der Verwaltung oder des Betriebes einzureichen.

Art. 21 Rechtsbeistand

¹ Der Verband übernimmt die Kosten für Rechtsstreitigkeiten, die Verbandsangestellten im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit gegenüber Dritten erwachsen. Der Rechtsstreit ist dem anstellenden Verbandsorgan unverzüglich nach dem Entstehen anzuzeigen. Dieser hat ein Mitspracherecht bei der grundsätzlich freien Wahl des Anwaltes.

² Ergibt sich aus dem Rechtsstreit, dass die resp. der Verbandsangestellte vorsätzlich oder grobfahrlässig gehandelt hat, so hat sie resp. er für die Kosten ganz oder teilweise aufzukommen.

³ Der Verband kann für Fälle gemäss Abs. 1 und 2 eine Haftpflicht- oder eine Rechtsschutzversicherung abschliessen. Er hat dabei dafür zu sorgen, dass die freie Wahl des Anwaltes grundsätzlich gewährleistet ist.

4. Allgemeine Pflichten der Verbandsangestellten

Art. 22 Arbeits- und Treuepflicht

¹ Die Verbandsangestellten haben die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich zu erfüllen und die berechtigten Interessen des Verbands in guten Treuen zu wahren.

² Sie sind verpflichtet, einander in dienstlichen Aufgaben zu unterstützen und zu vertreten.

³ Sie unterstehen dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht der Vorgesetzten.

⁴ Wenn es die Umstände erfordern und soweit es ihnen zumutbar ist, können den Verbandsangestellten andere oder zusätzliche Arbeiten oder ein neues Aufgabengebiet zugewiesen werden.

⁵ Eine damit verbundene Lohnreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist angeordnet werden.

Art. 23 Schweigepflicht

¹ Die Verbandsangestellten sind zur Verschwiegenheit über Tatsachen und Verhältnisse aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet, deren Geheimhaltung das Interesse des Verbands oder der beteiligten Personen erfordert oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Die Schweigepflicht dauert über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

² Von der Schweigepflicht über Angelegenheiten aus dem Arbeitsverhältnis ausgenommen sind der amtliche Verkehr innerhalb der öffentlichen Verwaltung im Rahmen der Bestimmungen über den Datenschutz (Amtshilfe) und die Auskunftserteilung an Aufsichtsorgane im Einverständnis mit den Vorgesetzten.

³ Haben Verbandsangestellte begründeten Anlass zur Annahme, dass bei Vorgesetzten, anderen Verbandsangestellten oder in einer Organisationseinheit Unregelmässigkeiten vorkommen, können sie ohne Verletzung der Schweigepflicht an die nächst höhere vorgesetzte Stelle der Betroffenen gelangen. Vorbehalten bleibt Art. 34 Abs. 2 des kantonalen Personalgesetzes.

⁴ Besondere Geheimhaltungs- oder Auskunftspflichten gestützt auf übergeordnetes Recht bleiben vorbehalten.

Art. 24 Ausstands- und Zeugnispflicht

¹ Ausstand und Zeugnispflicht der Verbandsangestellten richten sich nach Art 2 des kantonalen Verwaltungsrechtspflegegesetzes und nach den Vorschriften der Straf- und der Zivilprozessordnungen.

² Hat die resp. der Verbandsangestellte den Ausstand zu nehmen, ist die Sache der vorgesetzten Stelle zur weiteren Behandlung zu überweisen.

Art. 25 Vorteilsannahme

¹ Verbandsangestellte haben ihre Vorgesetzten unverzüglich zu informieren, wenn ihnen im Zusammenhang mit ihrer Arbeitsleistung Geschenke oder sonstige Vorteile für sich oder andere angeboten werden. Vorbehalten bleiben Gelegenheitsgeschenke im Gesamtwert von maximal CHF 100.00 pro Geschenk.

² Die Vorgesetzten bestimmen in Absprache mit dem Ressortvorstand Finanzen und Personaladministration der Verbandsschulbehörde über das weitere Vorgehen und informieren die Verbandsschulbehörde.

Art. 26 Geistiges Eigentum

¹ Die Rechte an Erfindungen und an urheberrechtlich geschützten Werken, die von Verbandsangehörigen und Verbandsangestellten bei Ausübung der Tätigkeiten für den Verband geschaffen werden, gehen auf den Verband über. Die Verbandsschulbehörde kann bei erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung eine angemessene Vergütung zusprechen.

² Erfindungen und Werke, die im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit geschaffen werden, sind dem Verband zum Erwerb anzubieten. Die Verbandsschulbehörde spricht für erworbene Rechte eine angemessene Vergütung zu.

5. Arbeitszeit, Feiertage und Urlaub

Art. 27 Arbeitszeit

¹ Die Verbandsangestellten arbeiten nach dem Jahresarbeitszeitmodell ausgehend von einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 42 Stunden. Zu diesem Zweck legt das anstellende Verbandsorgan einen Jahresarbeitszeitkalender fest.

² Sofern die kundenorientierten Dienstleistungen und die Ansprechzeiten gemäss Art. 28 gewährleistet bleiben, können die Verbandsangestellten in Absprache mit den Vorgesetzten ihre Arbeitszeit frei festlegen.

³ Bei Abwesenheiten infolge Aus- und Weiterbildung sowie für Tagungen einschliesslich Reisezeit und geschäftliche ein- oder mehrtägige Veranstaltungen erfolgt eine Gutschrift höchstens in Höhe der täglichen Soll-Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

Art. 28 Ansprechzeiten

Das anstellende Verbandsorgan legt die Ansprechzeiten fest, während denen die Verbandsangestellten erreichbar sind. Während diesen Zeiten ist die Auskunftsbereitschaft für die Öffentlichkeit und den internen Betrieb sicherzustellen.

Art. 29 Feiertage

¹ Als Feiertage gelten: Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag. Sie werden bezahlt, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.

² Feiertage, die in die Ferien fallen, können nachbezogen werden. Dagegen können sie bei Krankheit, Unfall oder Urlaub nicht geltend gemacht werden.

Art. 30 Zeiterfassung

Die Verbandsangestellten erfassen ihre tägliche Arbeitszeit grundsätzlich selbst. Sie sind verantwortlich für die Richtigkeit der Einträge. Die Erfassung erfolgt in der Regel mit elektronischen Mitteln. Die Zeiterfassung wird durch die Vorgesetzten monatlich kontrolliert und visiert.

Art. 31 Überstunden und Überzeit

¹ Verbandsangestellte sind zur Leistung von Überstunden (zum Beispiel bei ausserordentlichem Arbeitsanfall, Arbeitsrückständen, Abwesenheiten) soweit verpflichtet, als sie sie zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können.

² Überstunden können nur kompensiert werden, wenn sie von den Vorgesetzten entweder im Voraus angeordnet, oder nachträglich genehmigt worden sind.

³ Die Kompensation erfolgt grundsätzlich mit Freizeit im Verhältnis 1:1. Ausnahmsweise können Überstunden ausbezahlt werden. Das anstellende Verbandsorgan entscheidet im Einzelfall.

⁴ Betrieblich notwendige Überzeit ist so schnell wie möglich durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren.

⁵ Bei Voll- und Teilzeitangestellten darf der jährliche Saldoübertrag höchstens plus 50 Stunden resp. minus 30 Stunden betragen. Mehrstunden, welche 50 Stunden überschreiten, verfallen. Ausnahmen von dieser Regelung können vom anstellenden Verbandsorgan genehmigt werden.

Art. 32 Ferien

¹ Der jährliche Ferienanspruch der Vollzeit beschäftigten Verbandsangestellten beträgt

- a) 25 Tage bis zum Kalenderjahr, in dem die resp. der Verbandsangestellte das 19. Altersjahr vollendet;
- b) 24 Tage bis zum Kalenderjahr, in dem die resp. der Verbandsangestellte das 49. Altersjahr vollendet;
- c) 28 Tage vom Kalenderjahr an, in dem die resp. der Verbandsangestellte das 50. Altersjahr vollendet;
- d) 32 Tage vom Kalenderjahr an, in dem die resp. der Verbandsangestellte das 60. Altersjahr vollendet.

² Die Ferien sollen der Erholung dienen und sind in der Regel zusammenhängend, mindestens einmal jährlich als Ferienblock von 2 Wochen und im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu beziehen.

³ Die Vorgesetzten legen den Zeitpunkt der Ferien im Einvernehmen mit den Verbandsangestellten fest, wobei auf die Interessen der Stelle Rücksicht zu nehmen.

⁴ Während der Dauer eines unbezahlten Urlaubes entsteht kein Ferienanspruch.

Art. 33 Berechnung der Ferien

¹ Bei Eintritt oder Austritt im Laufe des Kalenderjahres werden die Ferien anteilmässig berechnet.

² Ordnungsgemäss durch ärztliches Zeugnis gemeldete Krankheit oder Unfall unterbricht die Ferien, wenn der Erholungszweck vereitelt wird. Die ärztlich bescheinigten Tage vollständiger Arbeitsunfähigkeit gelten nicht als Ferientage.

³ Übersteigt die Abwesenheit infolge von Militärdienst oder anderen Dienstleistungen, Urlaub (ausgenommen Schwangerschafts- bzw. Mutterschaftsurlaub sowie Vaterschaftsurlaub, Betreuungsurlaub für gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder), Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft im Kalenderjahr drei Monate oder dauert sie zusammenhängend mehr als drei Monate, so reduziert sich der Ferienanspruch für jeden weiteren ganzen Monat Abwesenheit um je einen Zwölftel.

Art. 34 Nicht oder zu viel bezogene Ferien

¹ Eine finanzielle Abgeltung der Ferien ist nur möglich, wenn die Ferien aus dienstlichen Gründen oder wegen Krankheit oder Unfall bis zum Zeitpunkt des Austritts aus dem Verbandsdienst nicht mehr bezogen werden können. Endet das Arbeitsverhältnis infolge Todesfalls, werden Ferien nicht abgegolten. Sie muss durch die vorgesetzte Person bewilligt werden.

² Der Ferienanspruch ist mit der Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall vollumfänglich abgegolten, wenn im Anschluss an die Lohnzahlung das Arbeitsverhältnis aus diesen Gründen aufgelöst wird.

³ Zuviel bezogene Ferien werden auf das Ende des Arbeitsverhältnisses mit dem Lohn verrechnet sofern die bzw. der Verbandsangestellte selber gekündigt hat.

⁴ Die Ferien sind grundsätzlich bis zum 30. April des auf die Entstehung des Ferienanspruches folgenden Kalenderjahres zu beziehen. Bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht beanspruchte Ferien sind nach Absprache mit dem zuständigen Vorgesetzten bis spätestens 31. Dezember dieses Jahres zu beziehen.

Art. 35 Urlaubsregelung

¹ Urlaube, die in der Regel sechs Monate nicht übersteigen sollen, können durch das anstellende Verbandsorgan nach Rücksprache mit dem Vorgesetzten gewährt werden. Durch den Urlaub erfährt das Anstellungsverhältnis keinen Unterbruch.

² Die resp. der unbesoldet beurlaubte Verbandsangestellte bezahlt für die Zeit desurlaubes sowohl seine persönliche Prämie wie auch die Arbeitgeberprämie und allfällige Einkaufsleistungen an die kantonale Pensionskasse. Ebenso hat er für die Unfallversicherungsprämie aufzukommen.

³ Hat das Arbeitsverhältnis vor Beginn desurlaubes mindestens fünf Jahre gedauert, so können der resp. dem Verbandsangestellten nach Wiederaufnahme der Arbeit, die von ihr resp. ihm an die Pensionskasse bezahlten Arbeitgeberprämien für längstens sechs Monate zurückerstattet werden.

Art. 36 Kurzurlaub

¹ Ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Lohnkürzung werden folgende Kurzurlaube gewährt:

- a) Tod der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners und / oder eines eigenen Kindes: 3 Tage;
- b) Tod eines Elternteils: 2 Tage;
- c) Tod von Grosseltern, Geschwistern und Schwiegereltern: 1 Tag;
- d) eigene Heirat oder Eintragung der Partnerschaft: 2 Tage;
- e) Heirat oder Eintragung der Partnerschaft der eigenen Kinder, von Geschwistern oder eines Elternteils: 1 Tag;
- f) Vaterschaftsurlaub: 10 Arbeitstage;
- g) Umzug mit eigenem Haushalt: max. 1 Tag/Jahr;
- h) militärische Rekrutierung, Inspektion und Abgabe: max. 3Tage/Jahr;
- i) aktive Teilnahme an einem eidgenössischen Fest: 1 Tag / Jahr;
- j) Erkrankung und Pflegebedürftigkeit eines eigenen Kindes, sofern Betreuung nicht anderweitig sichergestellt werden kann (Arztzeugnis): bis zu 3 Tage pro Ereignis;

² Pro Tag wird höchstens die Soll-Arbeitszeit für vollbeschäftigte Verbandsangestellte gutgeschrieben.

³ Fallen diese Ereignisse in die Zeit von Krankheit, Unfall oder Urlaub, besteht kein Anspruch auf ausserordentlichen Urlaub.

⁴ Bei ausserordentlichen familiären Ereignissen kann das anstellende Verbandsorgan zudem maximal drei Tage Urlaub im Jahr gewähren.

⁵ Erfolgt der Umzug an einem arbeitsfreien Tag, so kann dieser Tag in der folgenden Woche nachbezogen werden.

6. Lohn, Entschädigung und Spesen

Art. 37 Lohngrundsätze

¹ Die Verbandsangestellten haben Anspruch auf eine angemessene Entlohnung.

² Der Verband strebt bei den Lohngrundsätzen folgende Ziele an:

- a) Eine einheitliche Lohnpolitik mit einer ausgewogenen Gewichtung der Stellenanforderung, der Leistung sowie der allgemeinen Lebens- und Berufserfahrung;

- b) Die Lohngleichheit der weiblichen und männlichen Verbandangestellten;
- c) Eine individuelle Lohnentwicklung aufgrund der Stellenanforderung, der Leistung, Zielerfüllung und der beruflichen Entwicklung;
- d) Transparente längerfristige Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Stellenstruktur und der Lohnbandbreiten.

³ Der Verband beschliesst mit dem Voranschlag die auf Grund der zu erfüllenden Aufgaben und der bestehenden Verpflichtungen notwendige Lohnsumme.

⁴ Der Verband entscheidet endgültig über die Verwendung der bewilligten Lohnsumme, insbesondere auch für leistungs- und teuerungsbedingte Lohnanpassungen.

⁵ Für Leistungslohnanteile sind angemessene Mittel vorzusehen. Bei schlechter Wirtschaftslage und/oder angespannten Verbandsfinanzen kann ganz oder teilweise darauf verzichtet werden.

Art. 38 Lohnstufen

¹ Die Verbandsschulbehörde legt die Lohnklassen sowie die Minimal- und Maximallöhne fest, die im Anhang definiert sind.

² Diese Lohnklassen bilden den Rahmen für die individuelle leistungsgerechte Lohnentwicklung.

Art. 39 Anfangslohn

¹ Das anstellende Verbandsorgan legt den Anfangslohn im Einvernehmen mit dem Ressortvorstand Finanzen und Personaladministration der Verbandsschulbehörde fest.

² Der Anfangslohn hängt von der Funktion und der nutzbaren Erfahrung, Ausbildung und Verantwortung der resp. des anzustellenden Verbandsangestellten ab. Ergänzend werden interne Vergleiche und die Lage auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt.

³ Der Anfangslohn kann ausnahmsweise unter dem für eine Funktion vorgesehenen Lohnstufe liegen, wenn noch nicht alle nötigen Voraussetzungen erfüllt werden. Der Lohn kann in diesem Fall schrittweise angehoben werden.

Art. 40 Lohnerhöhungen und -kürzungen

¹ Die Gewährung individueller Lohnerhöhungen sowie Lohnkürzungen ist insbesondere vom Ergebnis der Leistungsbeurteilung, der aktuellen Bandposition sowie der möglichen Steigung abhängig.

² In begründeten Fällen kann von den berechneten Lohnvorschlägen abgewichen werden. Dabei ist die zur Verfügung stehende Lohnsumme einzuhalten.

³ Lohnänderungen werden ohne formelle Anpassung des Vertrages, in der Regel mit einem Beschluss der Verbandsschulbehörde, in der jeweiligen Lohnabrechnung berücksichtigt.

⁴ Erfolgt ein Eintritt oder die Beförderung der resp. des Verbandsangestellten in der zweiten Jahreshälfte, so kann die erste ordentliche Lohnerhöhung auf Beginn des übernächsten Kalenderjahres erfolgen.

⁵ Auf eine Lohnerhöhung kann verzichtet werden, wenn die Abwesenheit einer resp. eines Verbandsangestellten vom Arbeitsplatz sechs Monate übersteigt oder wenn aus anderen Gründen eine Leistungsbeurteilung nicht sinnvoll ist.

⁶ Während der Kündigungsfrist und, soweit nichts anderes geregelt oder vereinbart ist, im befristeten Arbeitsverhältnis wird keine Lohnerhöhung gewährt. Ausgenommen sind Kündigungen im Hinblick auf den Übertritt in den Ruhestand.

⁷ Die neu berechneten Leistungslöhne werden durch die Verbandsschulbehörde genehmigt. Sie sorgt für die entsprechende Information.

Art. 41 Lohnauszahlung

¹ Der Jahreslohn wird in 13 Raten ausbezahlt, zwei davon im Monat Dezember.

² Der Lohn wird in der Regel auf den 25. des Monats ausbezahlt.

³ Verbandsangestellte, die im Laufe des Kalenderjahres ein- oder austreten, haben einen anteilmässigen Anspruch auf den 13. Monatslohn.

⁴ Sofern der Betrieb es zulässt, kann die 13. Monatsrate des Lohnes im Einvernehmen mit dem anstellenden Verbandsorgan ganz oder teilweise als zusätzliche Ferientage bezogen werden.

⁵ Das anstellende Verbandsorgan und der Personaldienst sind bis Ende November des jeweiligen Kalenderjahres über den Entscheid zu informieren.

⁶ Die zusätzlichen freien Tage müssen in demjenigen Jahr bezogen werden, in dem die 13. Monatsrate umgewandelt wird. Die 13. Monatsrate entspricht 20 Arbeitstagen.

Art. 42 Teuerungsausgleich

Die Verbandsschulbehörde kann im Rahmen der vorgesehenen Lohnsumme generelle Lohnanpassungen festsetzen, welche sich an der Teuerung orientieren, wobei sich der Antrag der Verbandsschulbehörde an der aktuellen Regelung der kantonalen Verwaltung orientiert. Eine allfällige Anpassung erfolgt auf 1. Januar.

Art. 43 Zulagen und Entschädigungen

¹ Zulagen und Entschädigungen für unregelmässige und zusätzliche Dienstleistungen (z.B. Stellvertretungen, Mitarbeit in Kommissionen, Inkonvenienzzulagen, Pikett- und Nachtdienste usw.) sowie angeordnete Überzeitarbeit werden von der Verbandsschulbehörde festgelegt.

² Für die Ausrichtung der Familien- und Sozialzulagen gelten die kantonalen Bestimmungen.

³ Zur Erhaltung und Gewinnung hervorragend qualifizierter Verbandsangestellter kann die Verbandsschulbehörde ausnahmsweise eine angemessene Zulage beschliessen.

Art. 44 Prämien

Einmalige Leistungen oder besondere Belastungen können durch das anstellende Verbandsorgan mit Prämien oder zusätzlichen freien Tag speziell belohnt werden.

Art. 45 Entschädigungen und Spesenersatz für Verbandsangehörige

¹ Verbandsangehörige sind berechtigt, im Rahmen ihrer Funktion Entschädigungen und Ersatz ihrer Spesen zu erhalten, sofern ihr entsprechender Einsatz für den Verband nicht bereits über ein Arbeitsvertragsverhältnis vollständig finanziell abgegolten ist.

² Für externe Personen, die auf Einladung des Verbandsorgans an Sitzungen des Verbands teilnehmen, kann das Präsidium des betreffenden Verbandsorgans in Einzelfällen eine Entschädigung zusprechen.

³ Alle gemäss Abs. 1 und 2 berechtigten Personen, die eine Entschädigung geltend machen, müssen den Nachweis für das entschädigungsauslösende Ereignis erbringen. Der Nachweis ist namentlich mittels der definitiven, durch das Aktariat des entsprechenden Verbandsorgans geführten Anwesenheitskontrolle erbracht.

⁴ Die Ansätze für Entschädigungen und Spesenersatz finden sich im Anhang dieses Reglements.

7. Arbeitsverhinderung, Krankheit und Unfall, Schwangerschaft, Militärdienst

Art. 46 Arbeitsverhinderung

¹ Krankheit, Unfall oder sonstige Arbeitsverhinderung sind dem Vorgesetzten sofort mitzuteilen. Wenn die Krankheit oder der Unfall ein Ausbleiben von mehr als drei Arbeitstagen bedingt, ist ein Arztzeugnis beizubringen, aus dem die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit hervorgeht.

² Das Arzzeugnis ist dem Ressortvorstand Finanzen und Personaladministration der Verbandsschulbehörde weiterzuleiten. Die vorgesetzte Stelle ist fortlaufend über die voraussichtliche Wiederaufnahme der Arbeit zu orientieren. Bei längeren Absenzen sind monatlich Arzzeugnisse einzureichen.

Art. 47 Lohnzahlung bei Krankheit und Prämie Krankentaggeldversicherung

¹ Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird das Basisgehalt inklusiv 13. Monatslohn bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet, längstens jedoch 720 Tage. Der Anspruch auf die Lohnfortzahlung besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder fest für mehr als drei Monate eingegangen worden ist.

² Der Verband schliesst nach Möglichkeit eine Krankentaggeldversicherung ab. Der Anschluss ist für alle Verbandsangestellten mit einem Anstellungsvertrag von mehr als drei Monaten und einem Pensum ab 8 Stunden Arbeitszeit pro Woche obligatorisch. Die Prämien werden hälftig zwischen Verband und Verbandsangestellten aufgeteilt. Die Taggelder fallen dem Verband zu.

³ Endet das Arbeitsverhältnis während der Dauer der Krankheit, so haben Verbandsangestellte Anspruch auf die Fortzahlung der Versicherungsleistung der Krankentaggeldversicherung im Rahmen des Versicherungsvertrags.

⁴ Im Übrigen gelten die Allgemeinen Versicherungsbedingungen des Krankentaggeldversicherers in der jeweils gültigen Version.

Art. 48 Lohnzahlung bei Berufs- und Nichtberufsunfällen und Prämie Unfallversicherung

¹ Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Berufs- oder/und Nichtberufsunfällen wird das Basisgehalt inklusiv 13. Monatslohn bis Prämie Unfallversicherung zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch 720 Tage ausgerichtet.

² Der Verband schliesst eine UVG-Zusatzversicherung (UVGZ) ab. Die Prämien werden hälftig zwischen Verband und Verbandsangestellten aufgeteilt. Ist ein Unfall auf grobes Verschulden von Verbandsangestellten zurückzuführen, kann das anstellende Verbandsorgan den Lohn kürzen, höchstens aber im Umfang von Art. 37 UVG.

³ Die Prämie für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten trägt der Verband. Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle sind ab acht Stunden Arbeitszeit pro Woche ebenfalls vom Verband zu tragen.

Art. 49 Lohnzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft

¹ Die Verbandsangestellte hat bei Schwangerschaft Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von vier Monaten, sofern das Arbeitsverhältnis bis zur Niederkunft über neun Monate gedauert hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als neun Monate gedauert, besteht Anspruch auf zwei Monate Lohnzahlung und danach auf Leistungen im Ausmass der Mutterschaftsentschädigung gemäss EO. Der Verband bevorschusst die Taggelddienstleistungen der EO. Diese fallen dem Verband zu.

² Der Verbandsangestellten wird zum freien Entscheid überlassen, ob sie den gesamten Mutterschaftsurlaub auf die Zeit nach der Geburt legt, oder einen Teil, maximal 6 Wochen, vor der Geburt einzieht.

³ Freie Tage, die in die Zeit des Schwangerschafts- bzw. Mutterschaftsurlaubes fallen, können nicht nachbezogen werden.

⁴ Das Arbeitsverhältnis kann von der Verbandsangestellten unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auf das Ende des bezahlten Urlaubes aufgelöst werden.

⁵ Bei Wiederaufnahme der Arbeit vor Ablauf des bezahlten Schwangerschaftsurlaubes erlischt von diesem Zeitpunkt an der Anspruch auf die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1. Ausgenommen bleiben kurze, freiwillige Einsätze im Interesse des Verbands.

Art. 50 Lohnzahlung während Militär und anderen Dienstpflichten

¹ Während des obligatorischen Militärdienstes wird unter Vorbehalt von Abs. 6 der volle Lohn ausgerichtet.

² Als obligatorischer Militärdienst gilt jede Dienstleistung, zu welcher der Verbandsangestellte auf Grund des Bundesrechts verpflichtet werden kann, einschliesslich der Kadernschulen und Beförderungsdienste. Dem Militärdienst gleichgestellt sind der Zivildienst, der Zivilschutzdienst und der Feuerwehrdienst.

³ Weibliche Verbandsangestellte, die in der Armee, im Rotkreuzdienst oder im Zivilschutz Dienst leisten, haben ebenfalls Anspruch auf den vollen Lohn.

⁴ Bei gleichwertigen Einsätzen im Dienst der Allgemeinheit, insbesondere bei Rettungs- oder Hilfsdiensten (Bevölkerungsschutz), auch im Ausland, können die vorstehenden Bestimmungen sinngemäss angewendet werden.

⁵ Die Erwerbsausfallentschädigung fällt bis zur Höhe der Lohnzahlung an den Verband.

⁶ Während der Rekrutenschule und während der Beförderungsdienste bis zum Korporal werden für Ledige 50 Prozent und für Verheiratete sowie für Ledige mit wesentlicher

Unterstützungspflicht 80 Prozent des Gehaltes ausbezahlt. Diese Teilbesoldungen sind abhängig von der beim Verband geleisteten Dienstzeit oder einer unterschriebenen Verpflichtung nach der militärischen oder zivilen Dienstzeit. Das Nähere sowie die Bedingungen für weitere Beförderungsdienste oder Dienstmodelle regelt der Verband.

⁷ Für freiwillige Dienstleistungen (Militärdienst, Zivilschutz, Jugend und Sport-Kurse, ausserschulische Jugendarbeit, eidgenössische Jungschützenleiter-Kurse usw.) kann das anstellende Verbandsorgan bis zu 10 Tage bezahlten und darüber hinaus unbezahlten Urlaub pro Jahr gewähren. Bei unbezahltem Urlaub erhält die resp. der beurlaubte Verbandsangestellte die volle Erwerbsausfallentschädigung.

⁸ Verbandsangestellte sind verpflichtet, Dauer und Art des bevorstehenden Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienstes der vorgesetzten Stelle frühzeitig zu melden. Diese ist dafür verantwortlich, dass die Meldekarte für den Erwerbsersatz an die zuständige Abrechnungsstelle weitergeleitet wird.

8. Aus- und Weiterbildung

Art. 51 Grundsatz

¹ Der Verband fördert und unterstützt die berufliche Aus- und Weiterbildung seiner Verbandsangestellten.

² Das anstellende Verbandsorgan entscheidet im Rahmen des Budgets und auf schriftliches Gesuch hin über die Aus- resp. Weiterbildung der Verbandsangestellten.

³ Liegt die Aus- resp. Weiterbildung im Interesse des anstellenden Verbandsorgans, hat die resp. der betreffende Verbandsangestellte Anspruch auf angemessenen Urlaub und auf vollständige oder teilweise Vergütung der Kosten.

⁴ Die Voraussetzungen einer Kostenbeteiligung resp. -übernahme sowie die Rückzahlungspflicht werden in einer Aus- resp. Weiterbildungsvereinbarung zwischen dem anstellenden Verbandsorgan und der resp. dem betreffenden Verbandsangestellten geregelt.

Art. 52 Voraussetzung und Berechnung der Kostenübernahme

¹ Die Höhe der Kostenbeteiligung (Kurs- und Reisekosten, Kosten für Unterkunft und Verpflegung) für die berufliche Aus- und Weiterbildung richtet sich nach dem Interesse des anstellenden Verbandsorgans an der Weiterbildung der resp. des Verbandsangestellten.

² Die Übernahme der Kosten wird nach folgendem Schema berechnet:

- a) Interessegrad 1 betrifft die Aus- und Weiterbildung im überwiegenden Interesse des anstellenden Verbandsorgans:
 - 1. bis zu 100 % Übernahme der Kurs- und Reisekosten, Kosten für Unterkunft und Verpflegung;
 - 2. bis zu 100 % Übernahme der Lohnzahlung.
- b) Interessegrad 2 betrifft die Aus- und Weiterbildung im beiderseitigen Interesse des anstellenden Verbandsorgans und der resp. dem Verbandsangestellten:
 - 1. bis zu 50 % Übernahme der Kurs- und Reisekosten, Kosten für Unterkunft und Verpflegung;
 - 2. bis zu 100 % Übernahme der Lohnzahlung.

³ Für Aus- und Weiterbildung im vorwiegend oder ausschliesslich privaten Interesse der resp. des Verbandsangestellten wird keine Kostenbeteiligung gesprochen. Gegebenenfalls gewährt das anstellende Verbandsorgan unbezahlten Urlaub.

⁴ Über die endgültige Höhe der Kostenbeteiligung entscheidet das anstellende Verbandsorgan.

Art. 53 Rückzahlungspflicht

¹ Übersteigt der Beitrag an die Kosten der Aus- resp. Weiterbildung (Kurs- und Reisekosten, Kosten für Unterkunft und Verpflegung) CHF 4'000.00 oder werden während des Urlaubs Lohn und Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen einschliesslich Pensionskasse bezahlt, so ist die resp. der Verbandsangestellte unter den Voraussetzungen gemäss Abs. 2 bis 6 zur Rückzahlung verpflichtet.

² Der Verband kann die bereits geleisteten und noch entstehenden Kosten zurückfordern, wenn die resp. der Verbandsangestellte ohne stichhaltige Gründe die Aus- resp. Weiterbildung abbricht oder nicht zu Prüfungen antritt oder wenn eine Aus- resp. Weiterbildung mit einem formellen Abschluss nicht bestanden wird, weil die zumutbaren Anstrengungen nicht unternommen wurden.

³ Vorbehalten bleiben besondere Regelungen in der Aus- resp. Weiterbildungsvereinbarung.

9. Personalvorsorge und Unfallversicherung

Art. 54 Personalvorsorge

¹ Der Verband versichert seine Verbandsangestellten bei einer Personalvorsorgekasse mit rechtsverbindlichen Leistungen bei Alter, Invalidität und Tod. Massgebend sind die einschlägigen bundesrechtlichen Grundlagen und das kantonale Pensionskassengesetz.

² Verbandsangestellte, die Anspruch auf Leistungen der Pensionskasse erheben, haben dem Personaldienst rechtzeitig ein in der Regel schriftliches Gesuch zuhanden der Kasse einzureichen. Bei voraussichtlich lang dauernder Arbeitsunfähigkeit beantragt der Ressortvorstand Finanzen und Personaladministration der Verbandsschulbehörde im Einvernehmen mit der resp. dem Verbandsangestellten die Rentenleistungen der Pensionskasse.

³ Das anstellende Verbandsorgan kann im Einvernehmen mit dem Personaldienst nötigenfalls von sich aus eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen. Ergibt sich aus dem vertrauensärztlichen Bericht, dass die resp. der Verbandsangestellte voraussichtlich die volle Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit nicht wieder erlangt, so ist die Angelegenheit dem anstellenden Verbandsorgan zu unterbreiten. Dieses stellt nach Rücksprache mit dem Ressortvorstand Finanzen und Personaladministration der Verbandsschulbehörde der Pensionskasse Antrag.

Art. 55 Unfallversicherung

Die Prämien für die Berufs- und Nichtberufsunfall-Versicherung werden vom Verband und den Verbandsangestellten anteilmässig zur Hälfte übernommen. Es gelten die Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung.

10. Verantwortlichkeit und Disziplinarrecht

Art. 56 Verantwortlichkeit

¹ Die vermögensrechtliche Verantwortlichkeit richtet sich nach dem kantonalen Haftungsgesetz.

² Bezüglich der disziplinarischen Verantwortlichkeit finden sinngemäss die kantonalen Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Staatspersonals Anwendung.

Art. 57 Massnahmen

¹ Genügen Leistungen oder Verhalten von Verbandsangestellten den Anforderungen nicht oder werden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, so trifft das anstellende Verbandsorgan die zur Sicherung des geordneten Aufgabenvollzuges erforderlichen Massnahmen.

Insbesondere kann das anstellende Verbandsorgan

- a) eine Mahnung aussprechen;
- b) einen Verweis erteilen;
- c) eine Bewährungsfrist ansetzen;
- d) die Zuweisung anderer Aufgaben oder die Versetzung anordnen;
- e) eine Lohnkürzung vornehmen;

- f) die Auflösung des Arbeitsverhältnisses androhen;
- g) das Arbeitsverhältnis gemäss den entsprechenden Bestimmungen auflösen.

² Massnahmen können miteinander verbunden werden.

11. Schlussbestimmungen

Art. 58 Überprüfung

Die Verbandsschulbehörde überprüft dieses Personalreglement laufend und schlägt im Bedarfsfall der Delegiertenversammlung Anpassungen vor.

Art. 59 Inkrafttreten

Dieses Personalreglement tritt nach rechtskräftiger Annahme durch die Delegiertenversammlung in Kraft.

Genehmigt durch die Delegiertenversammlung des Zweckverbandes Gemeinsame Oberstufe im Underchläggi (GOSU) am 14. Dezember 2022 in Wilchingen

Im Namen der Delegiertenversammlung

Daniel Stauffer, Präsident

Rami Aro, Aktuar

Anhang I

Lohnklassen, Minimal- und Maximallöhne (Art. 38) sowie Funktionentabelle

Lohnklassen

Lohnklassen	Minimaler Jahreslohn	Maximaler Jahreslohn
8	CHF 100'000.00	CHF 165'000.00
7	CHF 95'000.00	CHF 150'000.00
6	CHF 80'000.00	CHF 130'000.00
5	CHF 70'000.00	CHF 115'000.00
4	CHF 65'000.00	CHF 105'000.00
3	CHF 60'000.00	CHF 95'000.00
2	CHF 45'000.00	CHF 75'000.00
1	CHF 30'000.00	CHF 35'000.00

Funktionentabelle

Funktion	Lohnklasse
Schulleiter/-in	8
Schulverwalter/-in	7
Schulsozialarbeiter/-in	6
IT-Verantwortlicher (Pädagog. ICT-Support / Techn. ICT-Support)	6
Sozialpädagoge/-pädagogin	5
Hauswart/-in	4
Mitarbeiter/in Tagesstrukturen, Betreuung Schüler/-innen	3
Schulassistent/-in, Klassenassistent/-in	3
Sekretariatsangestellte/-r	3
Mitarbeiter/in Tagesstrukturen, Mensa	2
Reinigungsangestellte/-r	2
Praktikant/-in (Schulbetrieb oder Verwaltungsbetrieb)	1

Anhang II Entschädigungen und Spesenersatz für Verbandsangehörige (Art. 45)

Delegiertenversammlung

Entschädigung pro Sitzung	Dauer	Präsidium	Vizepräsidium / Aktuariat	Revisor	Delegierter/ Externe (Art. 45 Abs. 2)
	Abend	CHF140.00	CHF140.00	CHF100.00	CHF70.00
	Halbtag	CHF210.00	CHF210.00	CHF150.00	CHF105.00
	Ganztag	CHF420.00	CHF420.00	CHF300.00	CHF210.00
Jährliche Pauschalspesen für Büro und Telefon		CHF500.00	CHF500.00	CHF500.00	CHF200.00

Verbandsschulbehörde sowie übrige Organe, Kommissionen und Ausschüsse

Entschädigung pro Sitzung	Dauer	Präsidium	Vizepräsidium / Aktuariat	Ressortverantwortung	Mitglied/ Externe (Art. 45 Abs. 2)
	Abend	CHF140.00	CHF140.00	CHF100.00	CHF70.00
	Halbtag	CHF210.00	CHF210.00	CHF150.00	CHF105.00
	Ganztag	CHF420.00	CHF420.00	CHF300.00	CHF210.00
Jährliche Pauschalspesen für Büro und Telefon		CHF500.00	CHF500.00	CHF500.00	CHF200.00