

**EINWOHNERGEMEINDE**

**LANGENBRUCK**

**PERSONALREGLEMENT**

19.11.04 / rstin

## **A. Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1 Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Dieses Reglement ordnet das Anstellungs- und Entlohnungsverhältnis der Mitarbeitenden sowie die Rechte und Pflichten und die Entschädigungen der Behörden und Kommissionen und übrige Organe der Einwohnergemeinde, soweit nicht kantonales Recht zur Anwendung kommt.

<sup>2</sup>Wo dieses Reglement keine abweichende Bestimmungen enthält, gilt sinngemäss kantonales Recht.

<sup>3</sup>Enthält auch das kantonale Recht keine Regelung, finden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts als kommunales Recht Anwendung.

<sup>4</sup>Für Lehrverhältnisse in Berufen, die vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfasst sind, gilt der Lehrvertrag.

## **B. Anstellungsverhältnis**

### **§ 2 Öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis**

Die Mitarbeitenden der Gemeinde werden durch einen öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag angestellt. Das Anstellungsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Es kann beidseitig gekündigt werden (§ 7).

### **§ 3 Stellenplan**

Die Schaffung neuer und die Aufhebung bestehender Stellen beschliesst der Gemeinderat.

### **§ 4 Stellenausschreibung**

Freigewordene und neue Stellen sind in der Regel öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben.

### **§ 5 Anstellungsbehörde**

<sup>1</sup>Die Anstellung der Mitarbeitenden erfolgt, vorbehältlich nachstehender Abweichungen, durch den Gemeinderat.

<sup>2</sup>Die Anstellung der im Sozialbereich tätigen Mitarbeitenden erfolgt durch den Gemeinderat auf Antrag der Sozialhilfebehörde.

### **§ 6 Probezeit**

<sup>1</sup>Die Probezeit beträgt drei Monate effektiver Tätigkeit. Sie kann um maximal drei Monate verlängert werden.

<sup>2</sup>Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beidseitig, unter Einhaltung einer Frist von 14 Tagen, aufgelöst werden.

## § 7 **Kündigungsfristen und –termine**

Das Anstellungsverhältnis kann beidseitig nach Ablauf der Probezeit unter Einhaltung der folgenden Fristen jeweils auf das Monatsende schriftlich gekündigt werden:

- im ersten Anstellungsjahr            1 Monat
- ab dem zweiten Anstellungsjahr    3 Monate
- ab dem zehnten Anstellungsjahr    6 Monate

## § 8 **Ordentliche Kündigung**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen.

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen.

<sup>3</sup> Wesentliche Gründe liegen vor:

- a wenn die Mitarbeitenden längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert sind;
- b wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeitenden die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnen oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;
- c. wenn die Mitarbeitenden aus Mangel an erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz nicht in der Lage sind, ihre oder seine Aufgaben zu erfüllen oder ungenügende Leistungen erbringt;
- d wenn die Mitarbeitenden die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen verletzt haben;
- e wenn die Mitarbeitenden eine strafbare Handlung begangen haben, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

<sup>4</sup> Eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde gemäss Absatz 3 Buchstaben c und d kann nur ausgesprochen werden, wenn den Mitarbeitenden eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist.

<sup>5</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde ist unzulässig, wenn sie im Zusammenhang steht:

- a mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse, oder
- b mit der Tätigkeit als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter des Personals.

## **Fristlose Auflösung**

§ 9 <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden.

<sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

<sup>3</sup> Liegt kein wichtiger Grund für die fristlose Auflösung durch die Anstellungsbehörde und auch kein Kündigungsgrund gemäss § 8 vor, haben die Mitarbeitenden Anspruch auf angemessene Weiterbeschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz.

## **§ 10 Arbeitsunfähigkeit infolge von Invalidität**

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Bei der Zu-sprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen.

## **§ 11 Versetzung in den Ruhestand**

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn die Mitarbeitenden Anspruch auf eine volle Vorpension gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung hat.

<sup>2</sup> Die Kündigung aus diesem Grund ist nicht möglich, wenn die Rente der Vorsorgeeinrichtung einer Kürzung unterliegt, die nicht im Zusammenhang mit dem Kapitalvorbezug oder der Verpfändung für den Erwerb von Wohneigentum steht.

## **Erreichen der Altersgrenze**

**§ 12** <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeitenden das gesetzliche Rentenalter erreicht haben.

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres verlängert werden.

<sup>3</sup> Für Mitarbeitende, die im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse beschäftigt werden, gilt keine Altersgrenze.

## **Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen**

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.

## **§ 13**

### **Abgangsentschädigung**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat kann eine Abgangsentschädigung zusprechen.

## **§ 14**

a in Ausnahmefällen und soweit es im Interesse der Gemeinde Langenbruck liegt, wenn ein Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird.

b wenn die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches gemäss § 7 Absatz 3 Buchstabe b nicht möglich ist.

<sup>2</sup> Die Abgangsentschädigung beträgt höchstens einen Jahreslohn.

## **Kündigung zur Unzeit**

**§ 15** Die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit sind nach Ablauf der Probezeit sinngemäss anzuwenden. Im Falle unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeter Unfalls beträgt die Sperrfrist jedoch im ersten Anstellungsjahr 90 Tage, danach 180 Tage.

# **C. Rechte und Pflichten**

## **§ 16 Anerkennung des Reglements**

Mit der Anstellung anerkennen die Mitarbeitenden die Bestimmungen dieses Reglements.

## **§ 17 Arbeitsleistung**

Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen, sowie die Interessen der Gemeinde zu wahren.

## **§ 18 Nebenbeschäftigung**

Die Ausübung einer bezahlten Nebenbeschäftigung bedarf der Bewilligung des Gemeinderates.

## **§ 19 Öffentliche Aemter**

Für die Bekleidung eines öffentlichen Amtes ist vor Annahme die Bewilligung des Gemeinderates, welcher nach Prüfung der Sachlage die Beurlaubung und Entlohnung regelt.

## **§ 20 Schweigepflicht**

<sup>1</sup>Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind.

<sup>2</sup>Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.

## **§ 21 Ablehnung von Vorteilen**

<sup>1</sup>Den Mitarbeitenden ist es verboten, Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis stehen, für sich oder für andere anzunehmen oder versprechen zu lassen.

<sup>2</sup>Von diesem Verbot sind Geschenke von geringem Wert ausgenommen.

## **§ 22 Disziplinarverfahren**

<sup>1</sup>Mitarbeitende, welche vorsätzlich oder fahrlässig ihre Dienstpflicht verletzen oder vernachlässigen, werden vom Gemeinderat zur Rechenschaft gezogen.

<sup>2</sup>Folgende Strafmassnahmen sind vorgesehen:

- a) Mündlicher Verweis
- b) Schriftlicher Verweis
- c) Herabsetzung des Lohnes
- d) Entlassung

<sup>3</sup>Gegen Disziplinarverfügungen der zuständigen Gemeindebehörde kann innert 10 Tagen seit der Zustellung der Verfügung die verwaltungsgerichtliche Beschwerde erhoben werden. Gegen blosse Verweise kann keine Beschwerde erhoben werden.

## **§ 23 Wohnsitz**

In begründeten Fällen können die Mitarbeitenden verpflichtet werden, Wohnsitz in Langenbruck zu nehmen.

## **§ 24 Arbeitszeit und Überstunden**

<sup>1</sup>Die Arbeitszeit und die Vergütung für Überstunden der Mitarbeitenden regelt der Gemeinderat in einer separaten Verordnung.

<sup>2</sup>Im Bedarfsfall können den Mitarbeitenden auch Arbeiten ausserhalb der normalen Arbeitszeit zugewiesen werden.

<sup>3</sup>Überstunden sind vom Gemeindeverwalter in Absprache mit dem Gemeindepräsidium ausdrücklich anzuordnen. Die Überstunden sind in der Regel durch Freizeit (1:1) zu kompensieren.

## **§ 25 Meldepflicht bei Arbeitsverhinderung**

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, eine allfällige Arbeitsverhinderung unverzüglich dem oder der Vorgesetzten zu melden. Im Krankheitsfall oder bei Unfall ist ab dem dritten Arbeitstag unaufgefordert ein Arztzeugnis beizubringen. In besonderen Fällen kann ein solches bereits ab dem ersten Arbeitstag verlangt werden.

## **§ 26 Mitsprache**

Den Mitarbeitenden ist das Mitspracherecht in den sie berührenden Fragen zu gewährleisten.

## **§ 27 Weiterbildung/Fortbildung**

<sup>1</sup>Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiter- und Fortbildung der Mitarbeitenden und der Behördenmitglieder. Er erwartet aber auch, dass sich die Mitarbeitenden im eigenen Interesse laufend weiter- und fortbilden. Sämtliche Weiter- und Fortbildungskurse müssen vom jeweiligen Präsidium im Voraus bewilligt werden.

<sup>2</sup>Werden Mitarbeitende und Behördenmitglieder zur Weiter-/Fortbildung verpflichtet, gilt der Kursbesuch als Arbeitszeit und die Gemeinde übernimmt die Kurskosten.

<sup>3</sup>Soweit eine freiwillige Weiter-/Fortbildung im Interesse der Gemeinde liegt, kann der Gemeinderat hierfür Arbeitszeit zur Verfügung stellen und Beiträge an die Kurskosten zusprechen.

<sup>4</sup>Für andere Weiter-/Fortbildungskurse kann der Gemeinderat unbezahlten Urlaub gewähren.

## **§ 28 Ferien**

Der Ferienanspruch richtet sich nach den für die Mitarbeitenden des Kantons geltenden Bestimmungen.

## **§ 29 Kürzung der Ferien**

Bei Absenzen infolge von Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst, oder aus anderen Gründen von zusammen über drei Monaten, erfolgt eine Kürzung des Ferienanspruchs ab dem 4. und jedem weiteren Monat um einen Zwölftel des jährlichen Anspruchs.

## **§ 30 Ferienbezug**

<sup>1</sup>Die Ferieneinteilung ist Sache der/des zuständigen Vorgesetzten, dabei sollen die Wünsche der Mitarbeitenden nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

<sup>2</sup>Der Ferienanspruch muss im betreffenden Kalenderjahr bezogen werden. In begründeten Fällen ist ein Übertrag des Ferienanspruchs bis Ende des ersten Quartals des Folgejahres möglich.

## **§ 31 Feiertage**

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf die gesetzlichen Feiertage und Freitage und diese richten sich nach den für die Mitarbeitenden des Kantons geltenden Bestimmungen.

## **§ 32 Kurzurlaube**

Die bezahlten Kurzurlaube richten sich nach den für die Mitarbeitenden des Kantons geltenden Bestimmungen.

## D. Entlöhnung und Sozialleistungen

### § 33 Entlöhnung/Fälligkeit

Die Löhne werden den Mitarbeitenden monatlich, in der Regel jeweils am 20. jeden Monats, ausgerichtet.

### § 34 Lohnklassen, Einreihung

<sup>1</sup>Die Entlöhnung der Mitarbeitenden richtet sich nach den Lohnklassen gemäss kantonalem Recht.

<sup>2</sup>Die Einreihung der Mitarbeitenden in die Lohnklassen erfolgt im Rahmen von § 35 erlassenen Funktionskataloges durch den Gemeinderat.

<sup>3</sup>Beim Stellenantritt gilt in der Regel der Minimallohn. Wenn die bisherige Tätigkeit, Vorbildung, Fähigkeiten und Kenntnisse es rechtfertigen, kann durch Anrechnung einer Anzahl von Erfahrungsstufen ein höherer Anfangslohn festgesetzt werden.

<sup>4</sup>Mitarbeitende, welche vorzügliche Leistungen erbringen, können durch den Gemeinderat in die nächst höhere Lohnklasse befördert werden, sofern der Funktionskatalog dies zulässt.

<sup>5</sup>Einmalige ausserordentliche Leistungen können vom Gemeinderat mit einer einmaligen Leistungsprämie honoriert werden.

### § 35 Funktionskatalog

Die aufgeführten Funktionen (Aemterklassifikation) werden mit den folgenden Lohn-klassen definiert:

a) Gemeindeverwalter/in	11 - 08
b) Abteilungsleiter/in	16 - 12
c) Verwaltungsangestellte	25 - 15
d) Technische-/Handwerkliche-Angestellte	25 - 17

### § 36 Mitarbeiterbeurteilung

Die Mitarbeitenden haben Anrecht auf eine systematische und jährliche Mitarbeiterbeurteilung.

### § 37 Stufenanstieg

<sup>1</sup>Der Stufenanstieg richtet sich nach dem kantonalen Lohnschlüssel.

<sup>2</sup>In begründeten Fällen kann der Gemeinderat den Stufenanstieg beschleunigen oder verzögern. Er stützt sich dabei auf die Mitarbeiterbeurteilung.

### § 38 Teuerung

Die Anpassung der Löhne und der Entschädigungen an die Teuerung richtet sich nach den für die Mitarbeitenden des Kantons geltenden Bestimmungen.

### § 39 Lohnzahlung bei Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutzdienst

<sup>1</sup>Während der Dauer des obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes wird die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung wie folgt ergänzt:

a) Wiederholungs- und Ergänzungskurse auf 100 % des vollen Lohnes

b) Rekrutenschule

- bei Ledigen auf 75 % des vollen Lohnes

- bei Verheirateten und Ledigen mit  
Unterstützungspflicht auf 100 % des vollen Lohnes

<sup>2</sup>Sofern das Anstellungsverhältnis noch während mindestens 12 Monaten fortgesetzt wird. Bei vorzeitigem Austritt ist für jeden fehlenden Monat 1/12 der Lohnergänzung zurückzuzahlen.

<sup>3</sup>Während der Dauer der Beförderungsdienste und freiwilliger Dienstleistung besteht kein Lohnanspruch. Der Gemeinderat kann mit den betroffenen Mitarbeitenden eine Sonderregelung vereinbaren.

### § 40 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

<sup>1</sup>Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall wird 80 % des Lohnes während höchstens zwei Jahren ausgerichtet. Ergänzend zur Versicherungsleistung bezahlt die Gemeinde die Differenz zum vollen Lohn nach folgenden Richtlinien:

a) im 1. Anstellungsjahr	2 Monate
b) im 2. - 4. Anstellungsjahr	6 Monate
c) im 5. - 10. Anstellungsjahr	12 Monate
d) ab 11. Anstellungsjahr	24 Monate

<sup>2</sup>Für Unfälle, die von der Versicherung ausgeschlossen sind (besondere Wagnisse), besteht für die Gemeinde keine Lohnzahlungspflicht.

### § 41 Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub

Der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub sowie die Lohnzahlung richtet sich nach kantonalem Recht. Diese Regelung gilt auch für den Vaterschafts- und Adoptionsurlaub.

### § 42 Berufliche Vorsorge, Versicherung

<sup>1</sup>Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der Krankentaggeldversicherung, des UVG und der AHV/IV gegen Lohnausfall bei Krankheit, gegen Unfall, Invalidität, Tod und für das Alter versichert. Ferner werden sie nach den Bestimmungen der kantonalen Vorsorgekasse versichert.

<sup>2</sup>Die Versicherungsprämien für die Berufsunfall-, die Nichtberufsunfallversicherung und der Krankentaggeldversicherung gehen zu Lasten der Gemeinde. Die Beiträge für die AHV/IV und der kantonalen Vorsorgekasse richten sich nach Gesetz bzw. Statuten. Für sämtliche Entschädigungen an Arbeitsgruppen und Kommissionen übernimmt die Gemeinde sämtliche Versicherungsprämien.

### **§ 43 Lohnnachgenuss**

Beim Tod von Mitarbeitenden werden Angehörigen, die mit ihnen im gleichen Haushalt gelebt haben oder von ihnen unterstützt worden sind, der laufende und der nächstfolgende Monatslohn ausbezahlt, unabhängig anderer Versicherungsleistungen.

### **§ 44 Dreizehnter Monatslohn**

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Im Ein- und Austrittsjahr wird der 13. Monatslohn pro rata ausgerichtet.

### **§ 45 Dienstaltersgeschenke**

<sup>1</sup>In Anerkennung ihrer langjährigen Tätigkeit werden Mitarbeitenden folgende Dienstaltersgeschenke ausgerichtet:

- a) im 10. Dienstjahr 50 % eines Monatslohnes
- b) im 15. Dienstjahr 75 % eines Monatslohnes
- c) ab dem 20. Dienstjahr alle 5 Jahre einen Monatslohn

<sup>2</sup>Das Dienstaltersgeschenk kann auf Gesuch hin ganz oder teilweise in Ferien umgewandelt werden, wenn es die betrieblichen Möglichkeiten zulassen.

### **§ 46 Abgeltung von Auslagen und besonderen Dienstleistungen**

<sup>1</sup>Der Gemeinderat ordnet folgende Ansprüche:

- a) Ersatz von Auslagen und Vergütungen bei Dienstreisen
- b) Abgabe von Berufskleidern

<sup>2</sup>Mitarbeitenden, die ausserhalb der Arbeitszeit als Sekretär, Aktuar oder Berater an Kommissionssitzungen teilzunehmen haben, wird keine Ueberzeitvergütung ausgerichtet. Sie haben jedoch Anspruch auf das Sitzungsgeld gemäss Anhang I.

### **§ 47 Sozialzulagen**

Kinder- und Erziehungszulagen werden gemäss den für die Mitarbeitenden des Kantons geltenden Bestimmungen ausgerichtet.

## E. Behörden und Kommissionen

### § 48 Begriff

Als Mitglieder von Behörden und Kommissionen gelten, wer mit der Erfüllung öffentlicher Aufgaben betraut und auf Amtsperiode oder für eine bestimmte Aufgabe gewählt ist.

### § 49 Entschädigungen

<sup>1</sup>Jahresentschädigungen (Basis: Landesindex der Konsumentenpreise, Stand Juni 2004). Ein Teuerungsausgleich findet statt, wenn der Landesindex jeweils um 10 Punkte angestiegen ist.

#### a) Entschädigungen des Gemeinderates:

1. Gemeindepräsidium	Fr. 15 000 inkl. Repräsentationsspesen
2. Vizepräsidium	Fr. 12 000
3. Gemeinderatsmitglieder	Fr. 11 000

#### b) Entschädigung des Schulrates:

1. Schulratspräsidium	Fr. 1 500
2. Vizepräsidium	Fr. 1 300
3. Schulratsmitglieder	Fr. 800
4. Entschädigung pro Protokoll	Fr. 60

#### c) Fahrtspesen (müssen vom zuständige Präsidium im Voraus bewilligt werden)

1. Fahrten mit Auto (Nachbargemeinden)	keine Entschädigung
2. Fahrten in grösserer Entfernung	Fr. 0.60 pro Kilometer
3. Oeffentliches Verkehrsmittel	effektiver Aufwand

<sup>2</sup>In diesen Beträgen ist der Zeitaufwand für die ordentlichen Sitzungen, die Vor- und Nachbearbeitung der Sitzungen, die administrativen Arbeiten, die Gemeindeversammlungen, Besprechungen von kurzer Dauer (bis 1 Stunde) und weitere zu seinem Aufgabenbereich gehörenden Routinearbeiten inbegriffen; inkl. Telefonspesen. Ferienentschädigungen werden nicht ausgerichtet

<sup>3</sup>Behördenmitglieder, welche in anderen Gremien eine Entschädigung erhalten, haben diese vollumfänglich der Gemeindekasse abzuliefern.

<sup>4</sup>Entschädigungen der Kommissionen und übrigen Behörden sind im Anhang I geregelt.

<sup>5</sup>Sämtliche Entschädigungen bedürfen der Zustimmung durch die Budgetgemeindeversammlung.

## F. Schlussbestimmungen

### § 50 Inkrafttreten

Dieses Personalreglement tritt nach der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung und nach der Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion auf den 1. Januar 2005 in Kraft.

NAMENS DES GEMEINDERATES

Der Präsident:                      Der Verwalter:

Adreas Zwahlen

Reto Stingelin

Die Finanz- und Kirchendirektion Basel-Landschaft hat das Personalreglement am 24.  
Januar 2005 genehmigt.

# Entschädigungen der Kommissionen und übrigen Behörden (Anhang I)

## 1. Jahresentschädigungen

Feuerwehr	
Kommandant	Fr. 1 500
Kommandant-Stellvertreter	Fr. 1 000
Offiziere, Feldweibel	Fr. 300
Fourier	Fr. 800
Entschädigung pro Protokoll	Fr. 60

## 2. Tages- und Stundenentschädigungen

(Basis: Landesindex der Konsumentenpreise, Stand Juni 2004 )

Für sämtliche Kommissionsmitglieder und Funktionäre im Dienste der Einwohnergemeinde:

a) Sitzungsgeldansatz pro Stunde	Fr. 40
b) Entschädigung pro Protokoll	Fr. 60
c) Tagesentschädigung	
- ½ Tag	Fr. 150
- 1 Tag	Fr. 250
d) Kommissionspräsidenten/innen	
für Vor- und Nachbereitungen, administrative Arbeiten, Besprechungen und weitere zu seinem Aufgabenbereich gehörende Arbeiten	Sitzungsgeldansatz
e) Wahlbüro	Zuschlag: Sonntagsarbeit 50%
f) Feuerwehr	
Soldansatz Kader	Fr. 30
Soldansatz Mannschaft	Fr. 25
Ernstfalleinsätze	Fr. 40

Ferienentschädigungen werden nicht ausgerichtet.