

Gegenüberstellung altes / neues Recht

Personalreglement

Ausgabe 2014

Geltungsbereich

- § 3.1 Diesem Reglement untersteht das Personal der Einwohner- und der Ortsbürgergemeinde Kaisten.

Öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis

- § 4.1 Das Anstellungsverhältnis des Personals gemäss § 3 Abs. 1 ist öffentlich-rechtlich.

Vorzeitige Pensionierung / Übergangsrente

- § 60.1 Mitarbeitende können sich, in Anwendung der reglementarischen Bestimmungen der Personalvorsorgeeinrichtungen, vorzeitig pensionieren lassen.
- § 60.2 Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben das Recht, die vorzeitige Pensionierung bis zu drei Jahre vor dem Zeitpunkt der ordentlichen Pensionierung zu verlangen.
- § 60.3 Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens ein Jahr im Voraus anzukündigen.
- § 61.1 Wer nach mindestens 10 Jahren ununterbrochenen Dienstjahren bei der Gemeinde vorzeitig pensioniert wird und ein Stellenpensum von mindestens 70% hatte, hat Anspruch auf eine Übergangsrente. Sie entspricht für ihre gesamte Dauer insgesamt höchstens dem doppelten Betrag der einfachen maximalen AHV-Altersjahresrente und darf jährlich den Betrag der einfachen maximalen AHV-Altersjahresrente nicht übersteigen. Die Übergangsrente gilt als Lohnbestandteil.

Personalreglement

Entwurf 2024

Geltungsbereich

- § 1.3.1 Dieses Reglement gilt für das Personal der Einwohnergemeinde Kaisten gemäss Stellenplan.

Öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis

- § 1.3.2 Das Anstellungsverhältnis des Personals gemäss § 1.3 ist öffentlich-rechtlich. Die Anstellung wird durch Vertrag begründet.

Vorzeitige Pensionierung / Übergangsrente

- § 3.2.1 Mitarbeitende haben das Recht, nach der Vollendung des 60. Altersjahres die vorzeitige Pensionierung anzutreten.
- § 3.2.2 Die vorzeitige Pensionierung ist vom Mitarbeitenden mindestens ein Jahr im Voraus schriftlich anzukündigen.
- § 3.2.3 Wer nach mindestens zehn ununterbrochenen Dienstjahren bei der Gemeinde in den vorzeitigen Ruhestand tritt, das 60. Altersjahr vollendet hat und den massgebenden Grenzwert des Mindestjahreslohns der beruflichen Vorsorge (Eintrittsschwelle BVG) seit fünf Jahren erreicht, hat Anspruch auf eine Übergangsrente. Die Übergangsrente entspricht für ihre gesamte Dauer insgesamt höchstens der zweifachen maximalen AHV-Altersjahresrente zum Zeitpunkt des Rentenbeginns und darf jährlich den Betrag der einfachen maximalen AHV-Altersjahresrente nicht übersteigen.
- § 3.2.4 Der für die Übergangsrente zur Verfügung gestellte Betrag wird in monatlichen Rentenbeträgen ausbezahlt. Die Übergangsrente gilt als Lohnbestandteil.

Gegenüberstellung altes / neues Recht

§ 61.3 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.

§ 3.2.7 Sofern es mit den betrieblichen Interessen vereinbar ist, kann die vorzeitige Pensionierung nach Absatz 1 flexibel ausgestaltet werden, d.h. das Arbeitspensum kann stufenweise reduziert werden. Der Lohnausfall infolge Pensumsreduktion (Teilpensionierung) wird ersetzt mit dem nach Pensum berechneten Anteil der Übergangsrente.

§ 3.2.8 Die Arbeitgeberin ist berechtigt, die bezahlten Leistungen und Beiträge für die Übergangsrente zurückzufordern, wenn sich der Mitarbeitende frühzeitig pensionieren lässt und einer neuen Beschäftigung nachgeht oder Erwerbsersatzleistungen (IV/AHV, ALV, etc.) bezieht. Massgebend für die Rückforderung ist der Grenzwert des AHV-Freibetrags für Rentner. Die bezugsberechtigte Person ist verpflichtet, eine Neuanstellung der Arbeitgeberin zu melden.

§ 3.2.9 Die Arbeitgeberin ist ihrerseits berechtigt, die vorzeitige Pensionierung bis zu drei Jahre vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen. Im Falle einer vorzeitigen Pensionierung durch die Arbeitgeberin erhalten die Mitarbeitenden in jedem Fall eine Übergangsrente.

§ 3.2.10 Der Anspruch auf eine Übergangsrente entfällt zudem im Todesfall, bei Erreichen des ordentlichen AHV-Alters oder vom Zeitpunkt an, ab dem ein Anspruch auf eine IV-Rente besteht

Gegenüberstellung altes / neues Recht

Ferien

- § 44.2 Der Ferienanspruch beträgt:
- 25 Tage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 20. Geburtstag begangen wird,
 - 22 Tage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 21. Geburtstag begangen wird,
 - 25 Tage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 40. Geburtstag begangen wird,
 - 27 Tage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 50. Geburtstag begangen wird,
 - 30 Tage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 60. Geburtstag begangen wird.
- § 44.4 Bei Stellenantritt oder Austritt während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch anteilmässig gewährt, aufgerundet auf einen halben Tag.
- § 44.5 Der jährliche Ferienanspruch soll in der Regel bis Ende April des folgenden Jahres bezogen werden.

Bezahlte Feiertage

- § 48 Als bezahlte Feiertage gelten (sofern sie nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen):
Neujahr, Berchtoldstag, Fasnachtsmontag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Bundesfeiertag, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachtstag und Stephans-tag. Als halber Feiertag gilt der 1. Mai.

Ferien

- § 5.2.2 Der jährliche Ferienanspruch beträgt für alle Mitarbeitenden:
- 25 Tage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 39. Geburtstag begangen wird,
 - 27 Tage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 40. Geburtstag begangen wird,
 - 30 Tage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 60. Geburtstag begangen wird.
- § 5.2.4 Bei Stellenantritt oder Austritt während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch anteilmässig gewährt.

Feiertage

- § 5.3 Als bezahlte Feiertage gelten (sofern sie nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen):
Neujahr, Berchtoldstag, Fasnachtsmontag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Bundesfeiertag, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachtstag und Stephanstag.

Gegenüberstellung altes / neues Recht

Absenzen

- § 45.1 Absenzen wegen Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Militärdienst oder anderen Dienstleistungen von mehr als fünfzig Arbeitstagen während eines Kalenderjahres bewirken eine Kürzung des Ferienanspruchs, indem für Abwesenheit von je fünf vollen weiteren Arbeitstagen die Ferien um einen Tag gekürzt werden. In jedem Fall aber werden Ferien von zwei Wochen (= 10 Arbeitstage) Dauer gewährt.

Sitzungen

- § 37.2 Beginnt die Sitzung nach der ordentlichen Arbeitszeit, wird in der Regel ein Sitzungsgeld ausbezahlt.

Absenzen

- § 5.4 Absenzen wegen Krankheit, Unfall, Militärdienst, Zivildienst oder anderen Dienstleistungen von mehr als dreissig Arbeitstagen während eines Kalenderjahres bewirken eine Kürzung des Ferienanspruches, indem für Abwesenheit von je fünf vollen weiteren Arbeitstagen die Ferien um einen Tag gekürzt werden. In jedem Fall aber werden Ferien von zwei Wochen (zehn Arbeitstage) Dauer gewährt.

Sitzungen

- § 6.13.2 Beginnt die Sitzung nach der ordentlichen Arbeitszeit, gilt diese in der Regel als normale Arbeitszeit.

Lohnfortzahlung im Todesfall

- § 6.18.1 Beim Tod eines Mitarbeitenden wird an Hinterbliebene, welche die verstorbene Person regelmässig unterstützten, der Lohn bis zum Ende des 3. Monats, der dem Sterbemonat folgt, weiter ausgerichtet.
- § 6.18.2 Anspruch auf Lohnfortzahlung haben in erster Linie der überlebende Ehepartner bzw. Lebenspartner, in zweiter Linie richtet sich die Anspruchsberechtigung der übrigen regelmässig unterstützten Hinterbliebenen nach den entsprechenden Bestimmungen der Personalvorsorgeeinrichtung, bei der die verstorbene Person vor dem Ableben versichert war.
- § 6.18.3 Beim Ableben eines ledigen Arbeitnehmers ohne Unterstützungspflicht endet der Lohnanspruch auf Ende des angebrochenen Monats.
- § 6.18.4 Im Zweifelsfall entscheidet die Arbeitgeberin über die Lohnfortzahlung.