

## Synopse

### Angestellten-Reglement der Gemeinde Stein AR

Vom Gemeinderat erlassen am 12. Dezember 2000.

Von der Stimmbürgerschaft der Gemeinde Stein AR genehmigt an der Urnenabstimmung vom 4. März 2001.

Geltendes Recht	Entwurf .....
<p>Art. 1 Anwendung</p> <p>Dieses Reglement findet Anwendung auf das Personal der Einwohnergemeinde Stein AR. Für die Lehrenden hat die kantonale Gesetzgebung Vorrang.</p>	
<p>Art. 2 Wahl</p> <p>Angestellte der Gemeinde werden vom Gemeinderat gewählt.</p> <p>Angestellte des Altersheims werden von der Altersheimkommission, die Heimleitung vom Gemeinderat gewählt.</p> <p>Im Rahmen des Stellenplafonds wählen die zuständigen Kommissionen die Stellvertretungen sowie Anstellungen für Teilpensen bis 20%.</p>	<p>Art. 2 Wahl</p> <p>Angestellte der Gemeinde werden vom Gemeinderat gewählt.</p> <p>Im Rahmen des Stellenplafonds wählen die zuständigen Kommissionen die Stellvertretungen sowie Anstellungen für Teilpensen bis 20%.</p>
<p>Art. 3 Dauer des Dienstverhältnisses</p> <p>Das Dienstverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechtes (OR).</p> <p>Für Lehrende gelten die Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über Schule und Bildung (Schulgesetz, bGS 411.0).</p>	<p>Art. 3 Dauer des Arbeitsverhältnisses</p> <p>Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechtes (OR).</p> <p>Für Lehrende gelten die Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über Schule und Bildung (Schulgesetz, bGS 411.0) sowie der Kantonalen Angestelltenverordnung Volksschule (AVO).</p>

<p>Art. 4 Ausschreibung</p> <p>Bei Neuwahlen von Angestellten sind die betreffenden Stellen in der Regel öffentlich auszuschreiben.</p>	
	<p>Art. 5 Mitarbeitergespräch</p> <p>Mit allen Angestellten ist durch den direkten Vorgesetzten jährlich mindestens ein Mitarbeitergespräch zu führen.</p> <p>Das Mitarbeitergespräch dient vor allem der Leistungsbeurteilung, der Förderung und der Motivation der Angestellten und gibt ihnen Gelegenheit, ihre Anliegen vorzubringen.</p>
	<p>Art. 6 Stellenbeschreibung</p> <p>Für alle Funktionen werden Stellenbeschreibungen erstellt, die Auskunft geben über Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen. Die Stellenbeschreibungen werden laufend nachgeführt.</p>
	<p>Art. 7 Änderung des Aufgabenkreises</p> <p>Im Bedarfsfall kann den Angestellten eine ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende Tätigkeit zugewiesen werden, die nicht zum Aufgabenbereich der Stelle gehört, für die sie gewählt wurden.</p> <p>Die Angestellten sind vorgängig anzuhören.</p>
<p>Art. 5 Auflösung aus wichtigen Gründen</p> <p>In Fällen der Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen ist Art. 337 des Schweizerischen Obligationenrechtes (OR) massgebend.</p>	<p>Art. 8 Auflösung aus wichtigen Gründen</p> <p>In Fällen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen ist Art. 337 des Schweizerischen Obligationenrechtes (OR) massgebend.</p>

<p>Art. 6      Versetzung in den Ruhestand</p> <p>Das Personal hat entsprechend der AHV-Gesetzgebung in den Ruhestand zu treten. Der Gemeinderat kann Ausnahmen bewilligen.</p> <p>Für die vorzeitige Pensionierung gelten die Bestimmungen der Statuten der Pensionskasse.</p>	<p>Art. 9      Versetzung in den Ruhestand</p> <p>Das Personal hat entsprechend der AHV-Gesetzgebung in den Ruhestand zu treten. Der Gemeinderat kann Ausnahmen bewilligen. Die Ausnahmen müssen mind. 6 Monate vor Eintritt in den Ruhestand vom Gemeinderat bewilligt sein.</p> <p>Für die vorzeitige Pensionierung gelten die Bestimmungen der Statuten der Pensionskasse.</p>
<p>Art. 7      Pensionskasse</p> <p>Der Beitritt zu einer vom Gemeinderat bestimmten Pensionskasse ist für alle Arbeitnehmer obligatorisch. Die Aufnahme richtet sich nach dem Reglement der Pensionskasse.</p>	<p>Art. 10     Pensionskasse</p> <p>Mitarbeiter sind für die berufliche Vorsorge im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) bei einer Pensionskasse versichert.</p>
<p>Art. 8      Lohnperiode</p> <p>Die Gehälter und Löhne aller Arbeitnehmer der Gemeinde sind monatlich auszurichten.</p>	<p>Art. 11     Lohnperiode</p> <p>Die Gehälter und Löhne aller Arbeitnehmer der Gemeinde sind monatlich auszurichten.</p>
<p>Art. 9      Besoldung</p> <p>Die Höhe der Besoldung wird durch den Gemeinderat anhand der Jahreslohnbasis gemäss der Angestelltenverordnung des Kantons (AVO, bGS 142.211) festgesetzt und in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt.</p> <p>Es besteht kein Anspruch auf Ausgleich der Teuerung. Allfällige Teuerungszulagen werden jeweils ab Beginn eines neuen Kalenderjahres ausbezahlt.</p>	<p>Art. 12     Besoldung</p> <p>Die Höhe der Besoldung wird durch den Gemeinderat anhand der Jahreslohnbasis gemäss der Besoldungsverordnung des Kantons (AVO, bGS 142.211) festgesetzt und in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt.</p> <p>Es besteht kein Anspruch auf Ausgleich der Teuerung. Allfällige Teuerungszulagen werden jeweils ab Beginn eines neuen Kalenderjahres ausbezahlt.</p> <p>Die Gehälter werden jährlich überprüft.</p>

	<p>Art. 13      Besondere Aufgaben</p> <p>Der Gemeinderat kann für besondere Aufgaben, wie Pikettdienste, eine Entschädigung ausrichten.</p>
<p>Art. 10      Dienstaltersgeschenk</p> <p>Angestellte, die zehn und mehr Jahre im Dienste der Einwohnergemeinde Stein gestanden haben, erhalten als Anerkennung Dienstaltersgeschenke.</p> <p>Als Dienstaltersgeschenk wird nach Vollendung des 10., 20., 30., und 40. Dienstjahres ein volles Monatsgehalt ausbezahlt.</p> <p>Dienstaltersgeschenke werden nur an Angestellte in ungekündigter Stellung ausgerichtet.</p> <p>Dienstaltersgeschenke können auch als Ferien bezogen werden.</p>	<p>Art. 14      Dienstaltersgeschenk</p> <p>Angestellte, die zehn und mehr Jahre im Anstellungsverhältnis der Einwohnergemeinde Stein gestanden haben, erhalten als Anerkennung Dienstaltersgeschenke.</p> <p>Als Dienstaltersgeschenk wird nach Vollendung des 10., 15., 20., 25., 30., 35. und 40. Dienstjahres ein halbes Monatsgehalt ausbezahlt. Die individuelle Höhe des Dienstaltersgeschenkes wird aufgrund des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der zurückliegenden 5 Jahre berechnet.</p> <p>Dienstaltersgeschenke werden nur an Angestellte in ungekündigter Stellung ausgerichtet.</p> <p>Dienstaltersgeschenke können ganz oder teilweise als Ferien bezogen werden. Der Ferienanspruch ist innerhalb des anschliessenden Jahres zu beziehen. Der Zeitpunkt der Ferien ist im Einvernehmen mit dem direkten Vorgesetzten festzulegen.</p>
<p>Art. 11      Kinderzulage</p> <p>Es werden Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss kantonaler Verordnung zum Gesetz über die Kinderzulagen ausgerichtet.</p>	<p>Art. 15      Familienzulage</p> <p>Es werden Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss kantonaler Verordnung zum Gesetz über die Familienzulagen ausgerichtet.</p>

<p>Art. 12 Lohnfortzahlung bei Krankheit</p> <p>Bei Krankheit werden vom Arbeitgeber ausgerichtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) während der ersten drei Monate der volle Lohn</li> <li>b) ab 91. Tag bis 720. Tag 80% des Lohnes.</li> </ul>	<p>Art. 16 Lohnfortzahlung bei Krankheit</p> <p>Bei Krankheit werden vom Arbeitgeber ausgerichtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) während der ersten drei Monate der volle Lohn</li> <li>b) ab 91. Tag bis 720. Tag 80% des Lohnes.</li> </ul> <p>Befindet sich der Angestellte in der Probezeit, so endet die Lohnfortzahlungspflicht nach zwei Monaten.</p> <p>Die Gemeinde schliesst eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Versicherungsprämien werden durch die Arbeitgeberin übernommen.</p>
<p>Art. 13 Schwangerschaft, Niederkunft</p> <p>Bei Schwangerschaft und Geburt haben Angestellte Anspruch auf volle Gehaltszahlung während zwölf Wochen. Der Anspruch beträgt sechzehn Wochen, wenn das Anstellungsverhältnis vor der Niederkunft mindestens zwei Jahre gedauert hat. Der Schwangerschaftsurlaub ist zusammenhängend zu beziehen, davon mindestens acht bzw. zehn Wochen nach der Geburt.</p> <p>Angestellte, die innerhalb der letzten drei Monate vor der voraussichtlichen Niederkunft aus dem Gemeindedienst austreten, haben Anspruch auf Lohnfortzahlung für einen Monat nach Ende des Austrittsmonats.</p>	<p>Art. 17 Geburt, Mutter- und Vaterschaftsurlaub</p> <p>Bei Niederkunft wird die Mutterschaftsentschädigung als volle Lohnzahlung während zwölf Wochen in den ersten zwei Anstellungsjahren und sechzehn Wochen ab dem dritten Anstellungsjahr ausgerichtet, sofern die Voraussetzungen für die Mutterschaftsentschädigung nach Bundesgesetzgebung erfüllt sind.</p> <p>Als Zeitraum der Arbeitsunterbrechung, die mit Niederkunft in Zusammenhang steht, gelten in der Regel zwei Wochen vor und 10 bzw. 14 Wochen nach der Geburt.</p> <p>Väter haben ab Geburt des Kindes innert eines Jahres Anspruch auf zwei Wochen Urlaub bei vollem Lohn. Der Bezug erfolgt nach Absprache mit der vorgesetzten Stelle. Ein Jahr nach der Geburt entfällt der nicht bezogene Urlaubsanspruch. Eine Auszahlung des Anspruchs ist nicht möglich.</p>

<p>Art. 14 Lohnfortzahlung bei Unfall</p> <p>Die Gemeinde versichert die Angestellten gemäss den Vorschriften des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) gegen Unfall.</p> <p>Bei Unfall wird vom Arbeitgeber während der ersten drei Monate der volle Lohn ausgerichtet.</p> <p>Die Versicherungsprämien für Berufsunfälle gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Die Versicherungsprämien für Nichtberufsunfälle (NBU) werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer getragen.</p>	<p>Art. 18 Unfallversicherung</p> <p>Die Gemeinde versichert die Angestellten gemäss den Vorschriften des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) gegen Unfall.</p> <p>Bei Unfall wird vom Arbeitgeber während der ersten drei Monate der volle Lohn ausgerichtet.</p> <p>Zusätzlich zu den gesetzlichen Leistungen aus der obligatorischen Unfallversicherung sind die Mehrkosten für die Unterbringung in der Privatpatientenabteilung sowie bei Vollinvalidität ein AHV-Jahreslohn versichert. Ebenso ist im Todesfall ein Kapital von einem AHV-Jahreslohn versichert.</p> <p>Die Versicherungsprämien für Berufsunfälle gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Die Versicherungsprämien für Nichtberufsunfälle (NBU) werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer getragen. Der Mitarbeiter leistet einen Beitrag an die Prämien der Unfallzusatzversicherung.</p>
<p>Art. 15 Lohnfortzahlung bei Todesfall</p> <p>Im Todesfall von Angestellten der Gemeinde haben der hinterbliebene Ehegatte und die minderjährigen Kinder während drei Monaten über den Todesmonat hinaus Anspruch auf das volle Gehalt.</p>	<p>Art. 19 Lohnfortzahlung bei Todesfall</p> <p>Im Todesfall der oder des Angestellten wird der Lohn während 3 Monaten weiter ausgerichtet und zwar an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) die hinterbliebene Ehegattin oder den hinterbliebenen Ehegatten;</li> <li>b) die hinterbliebene Partnerin oder den hinterbliebenen Partner einer eingetragenen Partnerschaft;</li> <li>c) die hinterbliebenen Kinder, welche Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen berechtigen, sofern keine Auszahlung nach lit. a und b erfolgt;</li> <li>d) den hinterbliebenen Konkubinatspartner oder die hinterbliebene Konkubinatspartnerin, wenn mit der verstorbenen Person unmittelbar vor deren Ableben nachweisbar mindestens 5 Jahre eine eheähnliche Gemeinschaft bestanden hat und sofern keine Auszahlung nach lit. a, b oder c erfolgt.</li> </ul> <p>Führt der Todesfall bei den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen zu einer finanziellen Notlage, so kann der Gemeinderat auf Gesuch hin die Dauer der Leistungen bis auf 6 Monate ausdehnen.</p>

<p>Art. 16 Lohnfortzahlung bei Bevölkerungsschutz</p> <p>Bei obligatorischer Militärdienstleistung, einschliesslich Zivilschutz, wird Ledigen während des 1. Monats, Verheirateten während der ersten 3 Monate die volle Besoldung ausgerichtet.</p> <p>Während der restlichen Zeit erhalten die Ledigen die Hälfte, Verheiratete <math>\frac{3}{4}</math> der Besoldung, mindestens jedoch den Betrag der Lohnausfallentschädigung.</p> <p>Die Lohnausfallentschädigung fällt dem Arbeitgeber zu.</p> <p>In Sonderfällen kann der Gemeinderat Ausnahmen bewilligen. Der Ferienanspruch wird bei Dienstleistungen bis zu 3 Monaten nicht gekürzt. Bei 3 Monaten übersteigenden Dienstleistungen wird der Ferienanspruch pro Monat Dienstzeit um <math>\frac{1}{12}</math> gekürzt.</p>	<p>Art. 20 Lohnfortzahlung bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen</p> <p>Bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen (insbesondere Zivildienst, Schutzdienst, Rotkreuzdienst) erhalten Angestellte während 3 Monaten pro Jahr eine Lohnfortzahlung in der Höhe von 100 % des Lohnes. Nach Ablauf dieser Fristen erhalten sie die Leistungen nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft.</p> <p>Die Lohnausfallentschädigung fällt dem Arbeitgeber zu.</p> <p>Der Ferienanspruch wird bei Dienstleistungen bis zu 3 Monaten nicht gekürzt. Bei 3 Monaten übersteigenden Dienstleistungen wird der Ferienanspruch pro Monat Dienstzeit um <math>\frac{1}{12}</math> gekürzt.</p>
<p>Art. 17 Nebenbeschäftigung</p> <p>Gemeindeangestellte haben die ganze Arbeitskraft ihrer Aufgabe zu widmen.</p> <p>Ohne Bewilligung des Gemeinderates dürfen die Angestellten weder eine andere besoldete oder zeitraubende Stelle bekleiden, noch einen Nebenberuf ausüben.</p>	<p>Art. 21 Nebenbeschäftigung</p> <p>Für Nebenbeschäftigungen, welche die amtlichen Tätigkeiten zeitlich oder sachlich beeinträchtigen können, ist eine Bewilligung erforderlich.</p> <p>Die Bewilligung wird durch den Gemeinderat erteilt.</p> <p>Fallen aus Nebenbeschäftigungen erhebliche Einnahmen an, ist ein massvoller Gehaltsabzug vorzunehmen.</p>
<p>Art. 18 Dienstwohnungen, Naturalbezüge</p> <p>Dienstwohnungen werden zu marktgerechten Bedingungen vermietet.</p> <p>Naturalbezüge werden zu AHV-Ansätzen vom Gehalt in Abzug gebracht.</p>	<p>Art. 22 Dienstwohnungen</p> <p>Dienstwohnungen werden zu marktgerechten Bedingungen vermietet.</p>

<p>Art. 19      Pflicht zur Dienstleistung</p> <p>Alle Angestellten sind der Gemeinde zu treuer und gewissenhafter Arbeit verpflichtet. Sie haben sich in allen Geschäften an die Weisungen der Vorgesetzten zu halten. Sie sind verpflichtet, sich gegen jedermann, mit dem sie in Ausübung ihres Berufes in Verkehr treten, korrekt zu benehmen.</p> <p>Die Angestellten haben mit den ihnen anvertrauten Gegenständen und Werten der Gemeinde sorgsam und haushälterisch umzugehen. Bei grobfahrlässigem Verschulden kann auf die Verantwortlichen zurückgegriffen werden.</p> <p>Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über amtliche Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder gemäss Vorschriften geheim zu halten sind, verpflichtet. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen.</p>	<p>Art. 23      Pflicht zur Dienstleistung</p> <p>Die Angestellten haben die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich zu erfüllen. Sie haben die Interessen der Gemeinde zu wahren und die Rechte der Bevölkerung zu achten.</p> <p>Für die Angestellten gilt das Amtsgeheimnis. Es besteht auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses weiter.</p> <p>Die Angestellten dürfen für ihre Tätigkeit keine Geschenke oder andere Vorteile beanspruchen oder annehmen. Ausgenommen sind Geschenke von geringem Wert sowie Auszeichnungen und Ehrungen.</p>
<p>Art. 20      Ferien</p> <p>Die Angestellten haben Anspruch auf vier Wochen bezahlte Ferien pro Jahr.</p> <p>Der Ferienanspruch erhöht sich im Jahr, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf fünf Wochen im Jahr, in welchem das 60. Altersjahr vollendet wird, auf sechs Wochen.</p> <p>Der Zeitpunkt der Ferien ist im Einvernehmen mit dem direkten Vorgesetzten festzulegen.</p>	<p>Art. 24      Ferien</p> <p>Die jährlichen Ferien betragen ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem das betreffende Altersjahr vollendet wird:</p> <p>a) bis zum 49. Altersjahr: 5 Wochen b) ab dem 50. Altersjahr: 6 Wochen</p> <p>Der Zeitpunkt der Ferien ist im Einvernehmen mit dem direkten Vorgesetzten festzulegen.</p> <p>Ferien sind in der Regel im Kalenderjahr zu beziehen, in welchem der Anspruch entsteht.</p> <p>Die Ferien verfallen ein Jahr nach Ablauf des Kalenderjahres, in welchem diese entstanden sind.</p> <p>Der Gemeinderat kann im Einzelfall eine abweichende Regelung treffen, wenn ausserordentliche Umstände den Ferienbezug verunmöglichen.</p>

<p>Art. 21 Feiertage</p> <p>Als Feiertage gelten: Neujahrstag, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrtstag, Pfingstmontag, Weihnachtstag, Stephanstag.</p> <p>Der Nachmittag des Jahrmarktes ist arbeitsfrei.</p>	<p>Art. 25 Feiertage und arbeitsfreie Tage</p> <p>Als Feiertage gelten: Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.</p> <p>Als arbeitsfreie Tage gelten: 2. Januar, der Nachmittag des Jahrmarktes, ½ Tag für Kanzleiausflug.</p> <p>Fallen diese Feiertage auf einen Samstag, Sonntag, einen arbeitsfreien Tag nach Art. 25 oder eine Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall, ist ein Nachbezug nicht möglich. Fallen sie in die Ferien oder auf einen Kompensationstag, können sie nachbezogen werden.</p> <p>Die Anordnung von Arbeit an diesen Feiertagen ist möglich. In diesem Fall muss der Feiertag an einem anderen Tag kompensiert werden.</p>
<p>Art. 22 Urlaub</p> <p>Alle Angestellten haben ferner Anspruch auf folgende Urlaubstage:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Eigene Heirat 2 Tage</li> <li>b) Teilnahme an Hochzeit von Kindern, Geschwistern, Enkeln und Patenkindern 1 Tag</li> <li>c) Geburt eines Kindes 1 Tag</li> <li>d) Bei Todesfällen: des Ehepartners, Lebenspartners, von Kindern und Eltern 3 Tage</li> <li>von näheren Verwandten und Bekannten, für die Teilnahme an der Abdankung bis 1 Tag</li> <li>e) bei Wohnungswechsel, sofern das Anstellungsverhältnis nicht gekündigt ist 1 Tag</li> </ul>	<p>Art. 26 Bezahlte freie Tage</p> <p>Alle Angestellten haben ferner Anspruch auf folgende bezahlte freie Tage:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Eigene Heirat 2 Tage</li> <li>b) Teilnahme an Hochzeit von Kindern, Stief-/Pflegekindern, Geschwistern, Enkeln und Patenkindern 1 Tag</li> <li>c) Geburt/Adoption eines Kindes 1 Tag</li> <li>d) Bei Todesfällen: - des Ehepartners, der Ehepartnerin, des Lebenspartners, der Lebenspartnerin, von Kindern, Stief-/Pflegekindern und Eltern 3 Tage</li> <li>- von näheren Verwandten und Bekannten, für die Teilnahme an der Abdankung bis 1 Tag</li> <li>e) bei Wohnungswechsel, sofern das Anstellungsverhältnis nicht gekündigt ist 1 Tag</li> <li>f) Krankheit oder Unfall eines Familienmitglieds, sofern eine Betreuung notwendig und nicht anderweitig geregelt ist max. 2 Tage pro Fall</li> </ul>

<p>Art. 23      Arbeitszeit / Überzeit</p> <p>Die ordentlichen Arbeitszeiten werden vom Gemeinderat festgelegt.</p> <p>Soweit nötig haben die Angestellten Überzeit zu leisten. Überzeit ist in erster Linie durch Freizeit zu kompensieren.</p>	<p>Art. 27      Arbeitszeit / Überzeit</p> <p>Die ordentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden pro Woche (bei einem Pensum von 100%). Die Kanzleikommission kann flexible Arbeitszeitmodelle genehmigen.</p> <p>Soweit nötig haben die Angestellten Überzeit zu leisten. Überzeit ist in erster Linie durch Freizeit zu kompensieren. Überzeit, die nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann, wird entschädigt. Überzeit soll im Kalenderjahr nicht mehr als 60 Stunden betragen.</p> <p>Der Ausgleich soll innert zwölf Monaten erfolgen.</p>
<p>Art. 24      Weiterbildung</p> <p>Die Angestellten haben das Recht und die Pflicht, sich weiterzubilden.</p> <p>Die Gemeinde fördert eine aufgabenbezogene Weiterbildung. Die auszuwählenden Kurse werden innerbetrieblich und rechtzeitig, nach gegenseitiger Absprache, festgelegt.</p>	<p>Art. 28      Weiterbildung</p> <p>Die Angestellten haben das Recht und die Pflicht, sich weiterzubilden.</p> <p>Die Gemeinde fördert eine aufgabenbezogene Weiterbildung. Die auszuwählenden Kurse werden innerbetrieblich und rechtzeitig, nach gegenseitiger Absprache, festgelegt.</p>
<p>Art. 25      Geschenke</p> <p>Die Angestellten dürfen für ihre Leistungen oder als Gegenleistung für Aufträge und Lieferungen für sich oder andere weder Geschenke noch sonstige Vorteile annehmen Ausgenommen sind Geschenke von geringem Wert.</p>	<p><del>Art. 25      Geschenke</del></p> <p><del>Die Angestellten dürfen für ihre Leistungen oder als Gegenleistung für Aufträge und Lieferungen für sich oder andere weder Geschenke noch sonstige Vorteile annehmen Ausgenommen sind Geschenke von geringem Wert.</del></p> <p>(Neu in Art. 23 geregelt.)</p>
<p>Art. 26      Verantwortlichkeit</p> <p>Die Verantwortlichkeit des Personals gegenüber Privaten richtet sich nach den Artikeln 262 bis 266 des kantonalen Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch (EGZZGB, bGS 211.1).</p>	<p>Art. 29      Verantwortlichkeit</p> <p>Die Verantwortlichkeit des Personals gegenüber Privaten richtet sich nach den Artikeln 262 bis 266 des kantonalen Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch (EGZZGB, bGS 211.1).</p>

<p>Art. 27 Spesenentschädigungen</p> <p>Spesenentschädigungen richten sich nach dem vom Gemeinderat festgelegten Entschädigungstarif.</p>	<p>Art. 30 Spesenentschädigungen</p> <p>Spesenentschädigungen richten sich nach dem vom Gemeinderat festgelegten Entschädigungstarif.</p>
<p>Art. 28 Rekursrecht</p> <p>Gegen Entscheide der zuständigen Kommissionen steht allen Angestellten innert 20 Tagen das Rekursrecht an den Gemeinderat zu.</p>	<p>Art. 31 Rekursrecht</p> <p>Gegen Entscheide der zuständigen Kommissionen steht allen Angestellten innert 20 Tagen das Rekursrecht an den Gemeinderat zu.</p>
<p>Art. 29 Inkrafttreten</p> <p>Dieses Reglement tritt nach Genehmigung durch die Stimmbürgerschaft der Gemeinde Stein AR auf den 1. Juli 2001 in Kraft.</p>	<p>Art. 32 Inkrafttreten</p> <p>Dieses Reglement tritt nach Genehmigung durch den Gemeinderat auf den xx.xx.xx in Kraft.</p>