



1.12.102

PERSONALREGLEMENT

Gültig ab 1. Januar 2018

Zwecks Vereinfachung der Schreibweise werden nachfolgend alle Funktionsbezeichnungen in der männlichen Form ausgeführt. Weibliche Funktionsträgerinnen sind selbstverständlich mitgemeint.

INHALT

Titel		Seite
I	Allgemeine Bestimmungen	3
II	Gehalt und andere finanzielle Leistungen	4
III	Mitarbeitendenbeurteilung	5
IV	Weitere Rechte und Pflichten des Personals	5
V	Versicherungen	6
VI	Entschädigungen und Auslagenersatz	5
VII	Verfahren	7
VIII	Schluss- und Übergangsbestimmungen	7
ANHANG I	Gehaltsklassen und Treueprämien	9
ANAHNG II	Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen	10
ANHANG III	Arbeitszeit des Gemeindepersonals	11
ANAHNG IV	Aus- und Weiterbildung, Versicherungen	12

Die Stimmberechtigten der Einwohnergemeinde Niederried beschliessen:

I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich	Art. 1 Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde Niederried (im Folgenden Gemeinde), die Entschädigungen für die Mitglieder des Gemeinderates und der Kommissionen sowie die Sitzungsgelder und den Ersatz von Auslagen.
Arbeitsverhältnis	Art. 2 Die Mitarbeitenden befinden sich in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. Soweit dieses Reglement oder andere Vorschriften der Gemeinde eine Frage nicht regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.
Privatrechtlich angestelltes Personal	Art. 3 Das im Anhang I nicht erwähnte Personal wird privatrechtlich angestellt. Für die privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden gelten die Bestimmungen des Arbeits- oder Lehrvertrages sowie die Vorschriften des Obligationenrechts.
Stellen	Art. 4 Die Gemeinde schafft Stellen nach ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten. Sie schreibt freie Stellen öffentlich aus, sofern nicht ihre Besetzung durch Beförderung oder Berufung angezeigt erscheint.
Form der Anstellung	Art. 5 Die Gemeinde stellt die Mitarbeitenden durch öffentlich-rechtlichen Vertrag an. Der Vertrag regelt namentlich <ol style="list-style-type: none">die Funktionden Beginn und eine allfällige Befristung der Anstellung,den Beschäftigungsgraddie gehaltsmässige Einstufung zu Beginn der Anstellung und das sich daraus ergebende Gehalt,die Probezeit, wenn eine solche vereinbart wird.
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Art. 6 Das Arbeitsverhältnis endet <ol style="list-style-type: none">durch den Ablauf der Frist bei befristeten Arbeitsverhältnissen,auf Ende des Monats, in dem die Mitarbeitenden das ordentliche AHV-Rentalter erreicht haben, oder durch den vorzeitigen Altersrücktritt,im Umfang des Invaliditätsgrades mit Beginn einer Invalidenrente der zuständigen Vorsorgeeinrichtung,durch Tod,durch Kündigung der Gemeinde oder des Mitarbeitenden oderim gegenseitigen Einvernehmen. <p>Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit für alle Angestellten 3 Monate.</p> <p>Das Arbeitsverhältnis endet auf das Ende eines Monats.</p> <p>Die Kündigung durch die Gemeinde bedarf sachlicher Gründe und erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Die Gemeinde hört die betroffene Person vorher an (rechtliches Gehör).</p> <p>Die Gemeinde kann Mitarbeitende nach ausgesprochener Kündigung freistellen, wenn es im öffentlichen Interesse liegt.</p>
Zuständigkeiten	Art. 7 Die Zuständigkeiten in personalrechtlichen Angelegenheiten richten sich nach den allgemeinen organisationsrechtlichen Vorschriften der Gemeinde, soweit dieses Reglement keine besonderen Bestimmungen enthalten.

II. Gehalt und andere finanzielle Leistungen

Gehaltssystem	<p>Art. 8 Das Gehaltssystem der Gemeinde besteht aus Gehaltsklassen gemäss kantonalen Personalgesetzgebung mit je 80 Gehaltsstufen und 6 Einstiegsstufen.</p> <p>Das Gehalt setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt der für die betreffende Funktion massgebenden Gehaltsklasse sowie je einem individuellen Erfahrungs- und Leistungsanteil.</p> <p>Innerhalb einer Gehaltsklasse kann das Gehalt durch Anrechnung von Gehaltsstufen steigen oder durch Rückstufung sinken.</p>
Einreihung in Gehaltsklassen	<p>Art. 9 Der Rahmen für die Einreihung der Funktionen in Gehaltsklassen ergibt sich aus dem Einreihungsplan in Anhang I.</p> <p>Der Gemeinderat vereinbart die massgebende Gehaltsklasse nach diesen Vorgaben im Arbeitsvertrag.</p>
Gehaltsentwicklung	<p>Art. 10 Der Gemeinderat legt im Rahmen des Budgets jährlich fest, welche Mittel für die Entwicklung des Gehalts der Mitarbeitenden insgesamt zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt die finanzielle Lage der Gemeinde, die Entwicklung der Teuerung, die Konjunkturlage und die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt.</p> <p>Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse ist abhängig</p> <ol style="list-style-type: none">Vom Dienstalter und von der ErfahrungVon der individuellen Leistung und vom Verhalten gemäss dem Ergebnis der Mitarbeitendenbeurteilung,von andern sachlich vertretbaren Gründen. <p>Ein Aufstieg kann frühestens sechs Monate nach Beginn der Anstellung erfolgen.</p> <p>Auf die Anrechnung von Gehaltsstufen auf Grund von Erfahrung oder Leistung besteht kein Rechtsanspruch.</p>
Rückstufung	<p>Art. 11 Das Gehalt kann jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden, sofern die Mitarbeitendenbeurteilung wiederholt ergeben hat, dass die Erwartungen und Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt werden.</p> <p>Das Gehalt kann im Normalfall nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.</p>
Gehaltsfortzahlung bei Krankheit, Unfall, Mutterschaft und Dienstleistungen	<p>Art. 12 Der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung bei Krankheit, Unfall, Mutterschaft und Militär-, Zivildienst- oder Zivildienst richtet sich nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.</p>
Teuerung	<p>Art. 13 Die Gemeinde gleicht die Teuerung gemäss den Beschlüssen des Regierungsrats über den Teuerungsausgleich für das kantonale Personal aus.</p>
Familien- und Betreuungszulagen	<p>Art. 14 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Familienzulagen (Kinderzulagen und Ausbildungszulagen) sowie auf Betreuungszulagen nach Massgabe der kantonalen Personalgesetzgebung.</p>
Sitzungsgeld	<p>Art. 15 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf ein Sitzungsgeld, wenn eine Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.</p>
Prämien	<p>Art. 16 Der Gemeinderat regelt die Treueprämien (Anhang I). Er kann ausserordentliche Leistungen einzelner Mitarbeitenden oder einer Gruppe von Angestellten mit einer einmaligen Prämie von bis zu CHF 5'000 belohnen. Prämien</p>

können in bar ausbezahlt oder in anderer Form (Gutschein, Naturalleistungen etc.) ausgerichtet werden.

Abgangschädigung,
Rentenansprüche **Art. 17** Die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung über Abgangschädigungen und Rentenansprüche bei unverschuldeter Kündigung (Art. 32 und 33 des Personalgesetzes vom 16. September 2004) finden auf die Gemeinde keine Anwendung.

III. Mitarbeitendenbeurteilung

Grundsatz **Art. 18** Die Gemeinde beurteilt jährlich die Leistungen und das Verhalten der einzelnen Mitarbeitenden.

Die Mitarbeitendenbeurteilung erfolgt systematisch, auf Grund nachvollziehbarer Kriterien und in einem geordneten Verfahren.

Entscheid über die
Veränderung des Gehalts **Art. 19** Der Gemeinderat entscheidet gestützt auf das Ergebnis der Mitarbeitendenbeurteilung über eine allfällige Veränderung des Gehalts. Er teilt diesen Entscheid der betroffenen Person schriftlich mit.

Die betroffene Person kann innert 10 Tagen verlangen, dass der Gemeinderat ihr den Entscheid in Form einer anfechtbaren Verfügung eröffnet.

IV. Weitere Rechte und Pflichten des Personals

Aufgaben **Art. 20** Der Gemeinderat umschreibt die Zuständigkeiten und Aufgaben der Inhaber der einzelnen Stellen in einem Stellenbeschrieb.

Die vorgesetzte Stelle kann den Mitarbeitenden weitere Aufgaben zuweisen und sie insbesondere zur Übernahme von Stellvertretungen mit erweitertem Verantwortungsbereich verpflichten, wenn die wirksame Erfüllung der Gemeindeaufgaben oder wirtschaftliche Einsatz der Mittel dies erfordert.

Arbeitszeit, Ferien,
Urlaub **Art. 21** Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit und deren Leistung (Arbeitszeitmodell) sowie den Anspruch der Mitarbeitenden auf Ferien und Urlaub im Anhang III.

Geleistete notwendige Überzeit gilt als normale Arbeitszeit. Es werden auf der Überzeit keine Zuschläge gewährt. Die Überzeit ist in der Regel zu kompensieren. Der Gemeinderat ist befugt, mit dem Personal pauschale Kompensationsregelungen zu treffen

In ausserordentlichen Situationen oder Fällen kann der Gemeinderat beschliessen, dass Überzeitguthaben in materieller Form abgegolten werden. Die Höhe der materiellen Abgeltung bemisst sich nach der, im Zeitpunkt der Auszahlung massgebenden Besoldungseinreihung und wird, unabhängig vom Betrag vom Gemeinderat beschlossen.

Ausübung öffentlicher
Ämter **Art. 22** Die Mitarbeitenden sind im Rahmen der folgenden Bestimmungen berechtigt, ein öffentliches Amt auszuüben.

Der Gemeinderat kann die Ausübung eines öffentlichen Amtes untersagen, wenn diese mit der dienstlichen Stellung nicht vereinbar ist oder die Erfüllung der dienstlichen Pflichten und Obliegenheiten beeinträchtigt.

Er kann für die Ausübung des Amtes einen bezahlten Urlaub im Umfang der dafür benötigten Zeit, höchstens aber von fünf Arbeitstagen pro Kalenderjahr, bewilligen. Er kann die Bewilligung verweigern, wenn die dienstlichen Bedürfnisse dies erfordern und in Bezug auf das in Frage stehende Amt kein Amtszwang besteht.

Die Mitarbeitenden stellen dem Gemeinderat rechtzeitig und unter Angabe von Zeitpunkt und Dauer der gewünschten Abwesenheit ein Gesuch um Bewilligung von Urlaub.

Nebenbeschäftigungen **Art. 23** Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung muss mit der dienstlichen Tätigkeit vereinbar sein und darf die Erfüllung der Aufgaben nicht beeinträchtigen. Teilzeitlich angestellte Mitarbeitende sind verpflichtet, der Gemeinde Nebenbeschäftigungen zu melden.

Vollzeitlich angestellte Mitarbeitende bedürfen für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung einer Bewilligung des Gemeinderates.

Verantwortlichkeit **Art. 24** Die disziplinarische Verantwortlichkeit der Mitarbeitenden richtet sich nach der Gemeindeordnung.

Die vermögensrechtliche Verantwortlichkeit richtet sich nach den Bestimmungen des Gemeindegesetzes vom 16. März 1998.

V. Versicherungen

Unfallversicherung **Art. 25** Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG).

Pensionskasse **Art. 26** Die Gemeinde versichert das Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG).

Taggeldversicherung **Art. 27** Sofern die Gemeinde zur Absicherung ihrer Risiken eine Taggeldversicherung abschliesst, übernimmt sie die dafür geschuldeten Prämien in vollem Umfang.

VI. Entschädigungen und Auslagenersatz

Entschädigung, Sitzungsgelder **Art. 28** Die Entschädigungen für die Mitglieder des Gemeinderats und der Kommissionen und für die Mitarbeitenden in besonderen nebenamtlichen Funktionen (Funktionäre) sowie die Sitzungsgelder richten sich nach Anhang II.

Auslagenersatz **Art. 29** Die Mitglieder des Gemeinderats und der Kommissionen sowie die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die ihnen in Erfüllung ihrer Tätigkeit für die Gemeinde entstehen.

Sie benützen nach Möglichkeit öffentliche Verkehrsmittel.

Die Ansätze richten sich nach Anhang II.

Arbeitskleider **Art. 30** Die Gemeinde richtet eine angemessene Entschädigung für Arbeits- oder Schutzkleider an die Mitarbeitenden aus, die aufgrund ihrer Tätigkeit oder aus Gründen der Arbeitssicherheit auf besondere Kleidung angewiesen sind.

Sie kann an Stelle einer Entschädigung selbst Arbeits- oder Schutzkleider abgeben.

VII. Verfahren

Verfügungen **Art. 31** Die Gemeinde eröffnet den Mitarbeitenden durch schriftliche und begründete Verfügung namentlich

- a) die Verlängerung der Probezeit,
- b) den Entscheid über die Veränderung des Gehalts aufgrund der Mitarbeitendenbeurteilung, wenn die betroffene Person dies verlangt,
- c) die Kündigung,
- d) eine allfällige vorläufige Einstellung im Amt oder Freistellung.

Sie erlässt unter Vorbehalt besonderer anders lautender gesetzlicher Bestimmungen auf Verlangen der betroffenen Person oder von Amtes wegen eine Verfügung, wenn eine Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis nicht einvernehmlich beigelegt werden kann.

Für den Erlass und den Inhalt der Verfügungen gelten die Vorschriften des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG).

Rechtsschutz **Art. 32** Der Rechtsschutz gegen Verfügungen der Gemeinde richtet sich nach dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege.

VIII. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Ausführungsbestimmungen **Art. 33** Der Gemeinderat regelt in Anhang I bis IV soweit erforderlich die Einzelheiten im Rahmen dieses Reglements.

Er regelt namentlich

- a) die Treueprämien
- b) die Weiterbildung
- c) die Prämien für Sozialversicherungen

Übergangsrecht **Art. 34** Die Gemeinde schliesst mit den Mitarbeitenden nach dem Inkrafttreten dieses Reglements öffentlich-rechtliche Arbeitsverträge ab, die den Bestimmungen dieses Reglements, insbesondere einer allfälligen neuen gehaltsmässigen Einreihung, Rechnung tragen.

Sie gewährt bei Änderungen der gehaltsmässigen Einreihung den Besitzstand während einer Dauer von maximal drei Jahren.

Inkrafttreten **Art. 35** Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

Mit dem Inkrafttreten sind das Personalreglement der Einwohnergemeinde Niederried vom 16. Oktober 1998 mitsamt Anhängen und die Ergänzungen vom 5. Dezember 2003, 9. Dezember 2005 und 9. Dezember 2011 sowie allfällige weitere widersprechende Vorschriften aufgehoben.

Das vorliegende Reglement wurde an der Gemeindeversammlung vom 1. Dezember 2017 angenommen.

Einwohnergemeinde Niederried b.I.

sig. Beat Studer sig. Beat Glarner
Gemeindepräsident Gemeindeverwalter

Auflagezeugnis

Der unterzeichnete Gemeindeverwalter bescheinigt, dass das vorliegende Personalreglement während 30 Tagen vor der beschlussfassenden Gemeindeversammlung vom 1. Dezember 2017 öffentlich aufgelegt worden ist. Die Auflage wurde unter Hinweis auf die Beschwerdemöglichkeit ordnungsgemäss im Anzeiger Interlaken publiziert.

Beschwerden sind innert Frist keine eingelangt.

Niederried, 11. Januar 2018

Einwohnergemeinde Niederried b.I.

sig. Beat Glarner
Gemeindeverwalter

ANHANG I

Gehaltsklassen und Treueprämien

Die Stellen der Einwohnergemeinde Niederried b.l. werden wie folgt den Gehaltsklassen eingeordnet:

Funktion	Gehaltsklasse	Ausbildung
Gemeindeverwalter	20 19 18	mit Diplom mit Fachausweis ohne Abschluss
Verwaltungsangestellte I / Stellvertreter Gemeindeverwalter	13 12 11	mit Diplom mit Fachausweis ohne Abschluss
Verwaltungsangestellte II	10 8	mit Berufsabschluss ohne Berufsabschluss
Gemeindewerkmeister	10	
Mitarbeiter Gemeindewerkmeister	7	

Treueprämien

Die Gemeinde richtet folgende Treueprämien aus:

- a) nach 10 Dienstjahren: $\frac{1}{4}$ Monatsbesoldung,
- b) nach 15 Dienstjahren: $\frac{1}{2}$ Monatsbesoldung,
- c) nach 20 Dienstjahren: $\frac{3}{4}$ Monatsbesoldung,
- d) nach 25 Dienstjahren: 1 Monatsbesoldung,
- e) nach jeweils 5 weiteren Dienstjahren: 1 Monatsbesoldung

Massgebend ist die aktuelle Monatsbesoldung einschliesslich Teuerungsausgleich, aber ohne Sozialzulagen. Berücksichtigt werden die in der Gemeinde Niederried b.l. geleisteten vollendeten Dienstjahre mit Einschluss allfälliger in der Gemeinde absolvierten Lehrjahre.

Die Treueprämien werden ausbezahlt. Der Gemeindeverwalter kann auf Gesuch hin anstelle der Auszahlung der Treueprämie den Bezug von Ferien ganz oder teilweise bewilligen.

Mitarbeitende, deren Leistung und Verhalten anlässlich der letzten Beurteilung als ungenügend beurteilt worden ist, haben keinen Anspruch auf eine Treueprämie.

ANHANG II

Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen

1. Jahresentschädigung Gemeinderatsmitglieder

Gemeindepräsident	Fr. 8'000.00
Gemeindevizepräsident	Fr. 6'000.00
Gemeinderatsmitglieder	Fr. 6'000.00

Mit den Jahrespauschalen werden sämtliche Zeitaufwendungen für das betreffende Amt abgedeckt. Ausgenommen davon sind Auslagen gemäss Ziff. 2

2. Sitzungsgelder

Den Mitgliedern der Behörden, Kommissionen und Ausschüssen wird für Ihre Teilnahme an den Sitzungen ein Sitzungsgeld im Sinne der nachstehenden Bestimmungen ausgerichtet. Die Sitzungsgelder werden bestimmt auf:

Vorsitzender	Fr. 45.00
Protokollführer	Fr. 40.00
Mitglieder	Fr. 30.00

Delegierte, sofern nicht einer Behörde gemäss Ziffer 1 angehören

für einen ganzen Tag	Fr. 200.00
für einen halben Tag	Fr. 100.00
für Einzelstunden	Fr. 25.00

3. Entschädigung Wahlausschuss

Alle Mitglieder erhalten eine Entschädigung von	Fr. 20.00
-------------------------------------------------	-----------

4. Spesen

Die Berechtigten und das Gemeindepersonal haben bei auswärtigen Verrichtungen Anspruch auf Vergütung der Kosten.

Reisekosten:

Billette Vergütung 2. Klasse oder je Autokilometer (inkl. Parkgebühren)	Fr. 0.60
----------------------------------------------------------------------------	----------

Für Reisen auf Gemeindegebiet werden keine Reisespesen ausbezahlt.

Verpflegungskosten:

Für auswärtige Anlässe werden Fr. 20.00 pro eingenommene Hauptmahlzeit ausbezahlt. Für Verpflegung im Gemeindegebiet (Aus dem Rucksack) werden Fr. 10.00 pro eingenommene Hauptmahlzeit ausbezahlt.

Übernachtungen:

Für auswärtige Übernachtungen werden die Kosten in Zimmern ortsüblicher Unterkünfte entsprechend dem Beleg vergütet.

Unvorhergesehene Entschädigungen:

Der Gemeinderat ordnet im Rahmen seiner Kompetenzen und gestützt auf vorgenannte Entschädigungsansätze alle weiteren Entschädigungsansprüche von Behörden, Kommissionen und Funktionären, die in diesem Reglement nicht aufgeführt sind.

ANHANG III

Arbeitszeit des Gemeindepersonals

1. Leistung der Arbeit

Die Mitarbeitenden leisten Ihre Arbeit nach dem Modell der Jahresarbeitszeit. Die Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent durchschnittlich 42 Stunden pro Woche. Überzeit/Überstunden sind zu kompensieren. Ist dies nicht möglich, kann die Überzeit mit begründetem Gesuch durch Genehmigung des Gemeinderates ausbezahlt werden.

Sie leisten ihre Arbeit nach den betrieblichen Bedürfnissen der Gemeinde.

Die Einzelheiten richten sich nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung, soweit die Gemeinde keine abweichenden Bestimmungen erlässt. Der Gemeinderat kann zu besonderen Punkten präzisierende oder vom kantonalen Recht abweichende Weisungen erlassen.

2. Ferien

Der Anspruch auf Ferien richtet sich unter Vorbehalt von Absatz 2 nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung

Nicht anwendbar sind die Bestimmungen des kantonalen Rechts über tiefere Altersgrenzen für das Personal ab einer bestimmten Gehaltsklasse.

3. Urlaub, arbeitsfreie Tage

Der Anspruch auf bezahlten oder unbezahlten Urlaub und auf arbeitsfreie Tage richtet sich unter Vorbehalt der Absätze 2 und 3 nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.

Der Gemeinderat kann unter Berücksichtigung lokaler Gegebenheiten und Veranstaltungen zusätzliche arbeitsfreie Tage gewähren.

Die Gemeinde leistet keine Arbeitgeberbeiträge an Versicherungen während eines unbezahlten Urlaubs.

ANHANG IV

Aus- und Weiterbildung, Versicherungen

1. Aus- und Weiterbildung

Die Gemeinde fördert und unterstützt die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden.

Sie regelt die Modalitäten, insbesondere die Übernahme von Kosten und die Gewährung von Urlaub sowie die Pflicht zur Rückerstattung erfolgter Leistungen im Einzelfall durch Vertrag mit dem betroffenen Mitarbeitenden. Sie kann dabei von den Vorgaben der kantonalen Personalgesetzgebung abweichen.

Der Gemeinderat kann Richtlinien für die Leistungen der Gemeinde und die Rückzahlungspflicht erlassen.

2. Versicherungen

Die Gemeinde übernimmt die Prämien

- a) für die Versicherung gegen die Folgen von Berufsunfällen in vollem Umfang,
- b) für die Versicherung gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen in vollem Umfang,
- c) für die Versicherung bei der Pensionskasse zu 55 Prozent.

Der Gemeinderat bestimmt die weiteren Einzelheiten im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben.