

Besoldungsverordnung der politischen Gemeinde und der Primarschulgemeinde

Beschluss	12. Dezember 2001
Inkrafttreten	1. Januar 2002

I.	Allgemeine Bestimmungen	1
	A. Geltungsbereich.....	1
	Art. 1 Allgemeines	1
	Art. 2 Behörden und Funktionäre im Nebenamt	1
	Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts	1
	Art. 4 Besondere Dienstverhältnisse	1
	B. Begriffe	1
	Art. 5 Angestellte.....	1
	Art. 6 Anstellungsinstanz	1
	C. Personalpolitik.....	1
	Art. 7 Grundsätze der Personalpolitik.....	1
	D. Gesamtarbeitsverträge	1
	Art. 8 Grundsatz	1
II.	Arbeitsverhältnis.....	2
	A. Grundsätzliches	2
	Art. 9 Rechtsnatur	2
	Art. 10 Stellenpläne	2
	B. Begründung	2
	Art. 11 Zuständigkeit	2
	Art. 12 Stellenausschreibung	2
	Art. 13 Entstehung des Arbeitsverhältnisses	2
	Art. 14 Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen	2
	C. Dauer	2
	Art. 15 Im Allgemeinen	2
	Art. 16 Probezeit	2
	D. Änderungen des Arbeitsverhältnisses.....	2
	Art. 17 Versetzung.....	2
	Art. 18 Zuweisung anderer Arbeit.....	3
	Art. 19 Vorsorgliche Massnahmen	3
	E. Beendigung	3
	Art. 20 Beendigungsgründe	3
	Art. 21 Kündigung (Frist, Termin).....	3
	Art. 22 Kündigungsschutz.....	3
	Art. 23 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	3
	Art. 24 Kündigung zur Unzeit.....	4

Art. 25 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen.....	4
Art. 26 Angestellte auf Amtsdauer.....	4
Art. 27 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen.....	4
Art. 28 Auflösung altershalber und infolge Invalidität, Leistungen.....	4
Art. 29 Ablauf der befristeten Anstellung.....	4
Art. 30 Abfindung	4
Art. 31 Sozialplan	5

III. Rechte und Pflichten der Angestellten 5

A. Rechte..... 5

Art. 32 Schutz der Persönlichkeit.....	5
Art. 33 Jahreslohn, Auszahlung	5
Art. 34 Einreihungsplan	5
Art. 35 Lohnklassen und Stufen	5
Art. 36 Leistungsklassen.....	5
Art. 37 Anfangslohn, Anlaufstufen	5
Art. 38 Generelle Lohnanpassungen	6
Art. 39 Individuelle Lohnanpassungen	6
Art. 40 Einmalzulagen und Anreize	6
Art. 41 Naturallohn	6
Art. 42 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	6
Art. 43 Zulagen, Dienstaltersgeschenk.....	6
Art. 44 Ersatz von Auslagen.....	6
Art. 45 Sitzungsgelder	6
Art. 46 Vereinsfreiheit	6
Art. 47 Niederlassungsfreiheit	6
Art. 48 Mitarbeiterbeurteilung	6
Art. 49 Zeugnis	7
Art. 50 Mitsprache	7

B. Pflichten..... 7

Art. 51 Grundsatz	7
Art. 52 Annahme von Geschenken	7
Art. 53 Verschwiegenheits- und Ausstandspflicht	7
Art. 54 Arbeitszeit.....	7
Art. 55 Nebenbeschäftigung	7
Art. 56 Öffentliche Ämter	7
Art. 57 Vertrauensärztliche Untersuchung	7

C. Ferien, Urlaub 8

Art. 58 Arbeitsfreie Tage	8
Art. 59 Ferien.....	8
Art. 60 Bezug, Berechnung	8

Art. 61 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall.....	8
Art. 62 Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutzdienst usw.	8
Art. 63 Urlaub	8
IV. Personalakten und Datenschutz	8
Art. 64 Datenschutz	8
V. Personalvorsorge	8
Art. 65 Kranken- und Unfallversicherung.....	8
Art. 66 Lohn bei Krankheit, Unfall	9
Art. 67 Mutterschaft.....	9
Art. 68 Pensionskasse	9
VI. Vom Volk gewählte Beamte	9
Art. 69 Gemeindeammann und Betreibungsbeamter	9
Art. 70 Friedensrichter	9
VII. Rechtsschutz	9
Art. 71 Rechtsmittelbelehrung.....	9
Art. 72 Anhörungsrecht	9
Art. 73 Rechtsmittel	9
Art. 74 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen	9
VIII. Schlussbestimmungen	10
Art. 75 Vollzug	10
Art. 76 Inkraftsetzung, Aufhebung früherer Verordnungen	10
Art. 77 Übergangsbestimmungen	10

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Art. 1 Allgemeines

¹ Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde und der Primarschulgemeinde, soweit nicht besondere Regelungen bestehen.

² Für die Anstellung der Lehrpersonen an der Volksschule, ausgenommen die durch die Gemeinde besoldeten Fach- und Vikariatslehrkräfte und der Kindergärtner/innen vorbehältlich der in dieser Verordnung vorgesehenen besonderen Regelungen, gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Kantons (Lehrerpersonalgesetz).

Art. 2 Behörden und Funktionäre im Nebenamt

Die Rechtsbeziehung zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie der Funktionäre richten sich nach der separaten „Verordnung über die Entschädigung von Gemeindebehörden, Kommissionen und Funktionären“.

Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts

Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des jeweils gültigen kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

Art. 4 Besondere Dienstverhältnisse

Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:

- a) stundenweise Beschäftigung
- b) Aushilfsdienstverhältnisse
- c) Lehrverhältnisse
- d) Fachlehrkräfte und Vikariatspersonen

B. Begriffe

Art. 5 Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde Hori stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.

Art. 6 Anstellungsinstanz

¹ Die Anstellung des Personals erfolgt durch die Exekutive soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht Volkswahl vorgesehen ist. Sie regelt das Verfahren der Anstellung.

² Die Besoldung wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen des Einreichungsplanes und des Voranschlages festgesetzt.

C. Personalpolitik

Art. 7 Grundsätze der Personalpolitik

Die Exekutive beschliesst die Grundsätze der Personalpolitik.

D. Gesamtarbeitsverträge

Art. 8 Grundsatz

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 9 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Art. 10 Stellenpläne

Die Exekutive legt den Stellenplan fest, der Grundlage für den Voranschlag bildet.

B. Begründung

Art. 11 Zuständigkeit

Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.

Art. 12 Stellenausschreibung

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Art. 13 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

² Es kann in ausgewiesenen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

Art. 14 Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen

Sofern die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.

C. Dauer

Art. 15 Im Allgemeinen

¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Art. 16 Probezeit

¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.

² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

³ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

⁴ Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit zugewiesener Dienstwohnung während der Probezeit richtet sich das Verfahren in Bezug auf die Dienstwohnung nach § 39 Abs. 3 VVO.

⁵ Für Lehrlinge sind die bundesrechtlichen Bestimmungen massgebend.

D. Änderungen des Arbeitsverhältnisses

Art. 17 Versetzung

Angestellte können unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt, oder es können ihnen andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

Art. 18 Zuweisung anderer Arbeit

Angestellten kann, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeiten zugewiesen werden.

Art. 19 Vorsorgliche Massnahmen

¹ Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich von der Arbeit suspendiert werden, wenn

- a) genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
- b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,
- c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

² Die Anordnung ist unverzüglich der Exekutive, sofern sie nicht von dieser Verfügung worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Die Exekutive entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

E. Beendigung

Art. 20 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen
- d) Auflösung aus wichtigen Gründen
- e) Altersrücktritt
- f) Auflösung invaliditätshalber, Auflösung altershalber
- g) Tod
- h) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl nach Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten.

Art. 21 Kündigung (Frist, Termin)

¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- a) im ersten Dienstjahr einen Monat
- b) im zweiten Dienstjahr zwei Monate
- c) ab dem dritten Dienstjahr drei Monate

² Vorbehalten bleiben im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

³ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

Art. 22 Kündigungsschutz

¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb der Kündigungsfristen kann der oder die Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolgen hinzuweisen.

² Die Kündigung durch die Gemeinde Hori darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

³ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung nach Art. 30 dieser Verordnung bleibt vorbehalten.

Art. 23 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten

¹ Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung in schriftlicher Form auf Grund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.

² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.

Art. 24 Kündigung zur Unzeit

¹ Tatbestand und Rechtsfolge der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

² Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Art. 25 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

² Als wichtiger Grund gilt der Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

³ Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

⁴ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 26 Angestellte auf Amtsdauer

¹ Das Arbeitsverhältnis der vom Volk auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer

² Für die durch den Gemeinderat gewählten Beamten richtet sich die Amtsdauer nach § 50 Abs. 2 WAG. Auf ihr Gesuch hin kann das Anstellungsverhältnis auch während der Amtsdauer mit einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Monats aufgelöst werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Gemeinde beeinträchtigt werden.

Art. 27 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung erfolgen.

² Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 30 dieser Verordnung ausgerichtet werden.

Art. 28 Auflösung altershalber und infolge Invalidität, Leistungen

¹ Angestellte scheiden auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus.

² Die Exekutive regelt das Verfahren bei Auflösung infolge Invalidität.

³ Die Leistungen bei Invalidität, Tod sowie beim ordentlichen oder vorzeitigen Altersrücktritt richten sich nach den Bestimmungen der jeweiligen Versicherung des Gemeindepersonals.

Art. 29 Ablauf der befristeten Anstellung

¹ Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.

² Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Gemeinde der betroffenen Person rechtzeitig mit.

Art. 30 Abfindung

¹ Angestellte mit wenigstens zehn Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne Verschulden des /der Angestellten aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 40-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.

² Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

³ Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten, wegen Ablauf der Amtsdauer mit Verzicht auf Wiederwahl, bei Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss Art. 20 lit. b, d, f und g dieser Verordnung.

⁴ Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der oder die Angestellte weiter beschäftigt wird. Leistungen der Versicherungskasse für das Gemeindepersonal beginnen erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird.

⁵ Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt und beträgt je nach den im Einzelfall massgebenden gesetzlichen Kriterien:

- a) vom 40. bis 50. Altersjahr zwei bis sechs Monatslöhne
- b) ab dem 51. Altersjahr drei bis zwölf Monatslöhne

⁶ Die Abfindung wird von der Exekutive festgesetzt.

⁷ Bei besonderen Verhältnissen kann im Einzelfall ausnahmsweise auch in den Fällen gemäss Abs. 5 lit. 5 eine Abfindung von höchstens zwölf Monatslöhnen zugesprochen werden.

Art. 31 Sozialplan

Kommt es infolge von Stellenabbau zu Kündigungen, kann die Exekutive einen Sozialplan festlegen. Dieser regelt die finanziellen Leistungen. Er kann auch zusätzliche oder Leistungen anderer Art festlegen.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 32 Schutz der Persönlichkeit

¹ Die Gemeinde Höri achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit Gebühren Rücksicht.

² Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlichen Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

Art. 33 Jahreslohn, Auszahlung

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf einen Jahreslohn.

² Derselbe wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.

³ Die Exekutive regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.

⁴ Bei Ein- oder Austritt im Laufe des Jahres werden die Betreffnisse oder 13. Rate anteilmässig ausbezahlt.

Art. 34 Einreihungsplan

¹ Die Exekutive legt den Einreihungsplan fest, der nach Lohnklassen geordnet ist.

² Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen in der Regel in eine Lohnklasse eingereiht.

³ Massgebend für die Einreihung sind die vorausgesetzte Ausbildung und Erfahrung, die mit der Stelle verbundenen geistigen Anforderungen, die Verantwortung, die psychischen und körperliche Anforderungen und Belastungen, die Beanspruchung der Sinnesorgane und die besonderen äusseren Arbeitsbedingungen, denen die Inhaberin oder der Inhaber der Stelle ausgesetzt ist.

Art. 35 Lohnklassen und Stufen

¹ Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons festgelegt.

² Vorbehalten bleibt das Sportelsystem beim Gemeindeammann und Betreibungsbeamten und dem Friedensrichter.

Art. 36 Leistungsklassen

Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.

Art. 37 Anfangslohn, Anlaufstufen

¹ Der Anfangslohn wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreihungsklasse festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früheren Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt.

² Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Angestellte

- a) die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt,
- b) eine besonders intensive Einarbeitung benötigt,
- c) die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.

Art. 38 Generelle Lohnanpassungen

Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen können für das Personal der Gemeinde Höri übernommen werden.

Art. 39 Individuelle Lohnanpassungen

¹ Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Exekutive aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche.

² Die Exekutive trägt der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.

Art. 40 Einmalzulagen und Anreize

Über einmalige Zulagen oder andere Anreize zur Belohnung besonderer Leistungen entscheidet die Exekutive auf Antrag der Anstellungsinstanz.

Art. 41 Naturallohn

¹ Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienmitglieder wird vom Lohn abgezogen.

² Die Exekutive setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.

Art. 42 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen

¹ Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.

² Für Teilzeitangestellte kann die Exekutive pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Feiertage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.

Art. 43 Zulagen, Dienstaltersgeschenk

Teuerungszulagen, Sozialzulagen, Kinderzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.

Art. 44 Ersatz von Auslagen

Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen

Art. 45 Sitzungsgelder

¹ Für protokollierte Sitzungen ausserhalb der Arbeitszeit haben die Gemeindeangestellten Anspruch auf ein Sitzungsgeld oder Zeitgutschrift.

² Die Exekutive regelt die Einzelheiten.

Art. 46 Vereinsfreiheit

Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.

Art. 47 Niederlassungsfreiheit

¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

² Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine angemessene Dienstwohnung zuweisen.

Art. 48 Mitarbeiterbeurteilung

Die Angestellten haben mindestens alle zwei Jahre Anspruch auf die Beurteilung von Leistung und Verhalten.

Art. 49 Zeugnis

¹ Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

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

Art. 50 Mitsprache

Vor dem Erlass und vor Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.

B. Pflichten

Art. 51 Grundsatz

Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volks zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.

Art. 52 Annahme von Geschenken

Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 53 Verschwiegenheits- und Ausstandspflicht

¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen.

Art. 54 Arbeitszeit

¹ Die Exekutive regelt die Arbeitszeit in einem entsprechenden Reglement.

² Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.

Art. 55 Nebenbeschäftigung

¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.

² Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Art. 56 Öffentliche Ämter

Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Behörde. Eine Bewilligung der Exekutive ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

Art. 57 Vertrauensärztliche Untersuchung

Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

C. Ferien, Urlaub

Art. 58 Arbeitsfreie Tage

¹ Die arbeitsfreien Tage richten sich nach § 117 VVO. Arbeitsfrei ist der Nachmittag des 24. und 31. Dezember.

² Die Exekutive legt den Arbeitsschluss für Arbeitstage vor Feiertagen fest.

³ Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer.

Art. 59 Ferien

Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.

Art. 60 Bezug, Berechnung

¹ Die Exekutive ordnet den Ferienbezug.

² Sie regelt die Kürzung des Ferienanspruchs bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen.

Art. 61 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall

¹ Kranke oder verunfallte Angestellte haben ihre Vorgesetzten über ihre Dienstverhinderung so rasch als möglich zu verständigen und für eine Dienstausschaltung von mehr als drei Arbeitstagen innert angemessener Frist ein ärztliches Zeugnis beizubringen. Die Vorgesetzten können auch für Dienstausschaltungen von weniger als drei Arbeitstagen ein ärztliches Zeugnis verlangen.

² Dauert die Dienstausschaltung länger als einen Monat, sind in der Regel jeweils zu Beginn der folgenden Monate weitere ärztliche Zeugnisse einzureichen. Die Vorgesetzten halten Kontakt mit dem oder der kranken oder verunfallten Angestellten.

Art. 62 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst usw.

Die Exekutive bewilligt die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.

Art. 63 Urlaub

Die Exekutive gewährt bezahlten und unbezahlten Urlaub gemäss § 84 – 95 VVO.

IV. Personalakten und Datenschutz

Art. 64 Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

V. Personalvorsorge

Art. 65 Kranken- und Unfallversicherung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtbetriebsunfälle versichert.

² Schliesst die Gemeinde eine Kranken-Taggeldversicherung ab, trägt sie hierfür die Prämie.

Art. 66 Lohn bei Krankheit, Unfall

¹ Bei Krankheit und Unfall wird der Lohn unter Vorbehalt der Anrechnung von Leistungen Dritter wie folgt ausgerichtet:

- a) Krankheit: 100 % des Gehaltes, längstens für die Zeit von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen. Bei Kinderlähmung und Tuberkulose längstens für die Zeit von 1'800 Krankheitstagen innerhalb von 7 Jahren.
- b) Unfall: 100 % des Gehalts bis zur vollständigen Genesung, resp. Umwandlung in eine Rente der Invalidenversicherung, nach Massgabe des Invaliditätsgrades.

² Das monatliche Kranken- oder Unfalltaggeld darf den vor dem Ereignis erzielten Nettolohn nicht übersteigen, sei es durch zusätzliche Leistungen Dritter oder den Wegfall von Lohnnebenkosten.

Art. 67 Mutterschaft

Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich nach kantonalem Recht.

Art. 68 Pensionskasse

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Pensionskasse der Gemeinde aufgenommen.

VI. Vom Volk gewählte Beamte

Art. 69 Gemeindeammann und Betreibungsbeamter

Die Anstellung des Gemeindeammann und Betreibungsbeamten sowie dessen Personal richten sich nach den Bestimmungen der Gemeindeordnung und dieser Personalverordnung.

Art. 70 Friedensrichter

Die Anstellung des Friedensrichters richtet sich nach den Bestimmungen der Gemeindeordnung.

VII. Rechtsschutz

Art. 71 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 72 Anhörungsrecht

¹ Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

² Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

Art. 73 Rechtsmittel

Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

Art. 74 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen

¹ Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

² Die Exekutive regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung des Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 75 Vollzug

Die Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung

Art. 76 Inkraftsetzung, Aufhebung früherer Verordnungen

¹ Die Exekutive bestimmt das Datum des Inkrafttretens.

² auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Besoldungsverordnung vom 25. August 1989 aufgehoben.

Art. 77 Übergangsbestimmungen

¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen deren Bestimmungen vor.

² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Genehmigung

Politische Gemeinde

Gemeindeversammlung vom 12.12.2001

Primarschulgemeinde

Gemeindeversammlung vom 12.12.2001