



Gemeinde Hünenberg

# Personalreglement

**Reglement über das Arbeitsverhältnis des  
Gemeindepersonals**

Ausgabe Februar 2019

Die Gemeindeversammlung, gestützt auf § 69 Ziff. 2 des Gesetzes über die Organisation und Verwaltung der Gemeinden vom 4. September 1980, beschliesst:

## I. Allgemeine Bestimmungen

### Art. 1 Geltungsbereich

- <sup>1</sup> Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teinpensum im Dienste der Gemeinde Hünenberg tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- <sup>2</sup> Dieses Reglement gilt auch für das Arbeitsverhältnis zwischen der Lehrerschaft (inkl. Musikschule) und der Gemeinde Hünenberg, vorbehältlich von Sonderbestimmungen für Lehrpersonen gemäss kantonalen Erlassen. <sup>3)</sup>
- <sup>3</sup> Die Einwohnergemeinde Hünenberg als Arbeitgeberin wird durch den Gemeinderat vertreten.
- <sup>4</sup> Der Gemeinderat kann Aufgaben ganz oder teilweise delegieren. <sup>3)</sup>

### Art. 2 Subsidiäres Recht

Soweit für das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Regelungen bestehen, gelangen sinngemäss die kantonalen Personalerlasse zur Anwendung. <sup>3)</sup>

### Art. 3 Zuständigkeit des Gemeinderates

aufgehoben <sup>3)</sup>

### Art. 4 Art des Arbeitsverhältnisses

- <sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.
- <sup>2</sup> Mit Lernenden gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung wird ein Lehrvertrag nach dem Obligationenrecht abgeschlossen. <sup>3)</sup>

<sup>3</sup> aufgehoben <sup>3)</sup>

### Art. 4 bis <sup>3)</sup> Eignungsprüfungen

- <sup>1</sup> Die Anstellung und Weiterbeschäftigung kann vom Ergebnis einer registerbasierten, einer medizinischen oder von einer anderen Eignungsprüfung abhängig gemacht werden. Vorbehalten bleiben abweichende spezialgesetzliche Bestimmungen.

<sup>2</sup> Auf Verlangen der für die Anstellung zuständigen Stelle haben sich Bewerberinnen und Bewerber in der engsten Auswahl vor bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Anstellung einer registerbasierten Eignungsprüfung zu unterziehen, wenn diese künftig bzw. aktuell

- a) bei den Übertretungsstrafbehörden tätig sind;
- b) in ihrer Funktion qualifizierte Zeichnungsberechtigung für Ausgaben oder zur Eingehung von Verbindlichkeiten und weitgehende Verfügungsbefugnis betreffend Festlegung von Einnahmen haben oder grosse Vermögenswerte und Güter von hohem Wert verwalten;
- c) eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, d. h. auf Grund ihrer Stellung und Verantwortung über weitreichende Entscheidbefugnisse verfügen oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung einer Abteilung oder der Schule einen nachhaltigen Einfluss nehmen können, namentlich der Gemeindeschreiber und die Abteilungsleitenden sowie Mitglieder der Schulleitung;
- d) in ihrer Funktion über Zugriff auf Informatikmittel von Gemeinde und/oder Schule verfügen;
- e) in ihrer Funktion Kontakt mit besonders schutzbedürftigen Personen (Minderjährige, Betagte, Kranke, Menschen mit Behinderung) haben.

<sup>3</sup> Auf Verlangen der für die Anstellung zuständigen Stelle haben sich Bewerberinnen und Bewerber in der engsten Auswahl bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Funktion einen bestimmten Gesundheitszustand bzw. bestimmte Fähigkeiten oder Eigenschaften voraussetzt, vor oder während der Anstellung einer medizinischen und/oder einer anderen Eignungsprüfung zu unterziehen.

<sup>4</sup> Die für die Anstellung zuständige Stelle entscheidet während der Anstellung aufgrund des vorliegenden Ergebnisses einer Eignungsprüfung und unter Berücksichtigung der für das Kündigungsverfahren geltenden Bestimmungen über die Fortsetzung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

#### **Art. 4ter <sup>3)</sup> Datenbearbeitung bei Eignungsprüfungen, Kosten, Meldepflicht**

<sup>1</sup> Sofern es für die auszuübende Tätigkeit erforderlich ist, kann die für die Anstellung zuständige Stelle für die registerbasierte Eignungsprüfung bei der betroffenen Person die folgenden Personendaten einholen:

- a) aktueller Privat- oder Sonderprivatauszug aus dem Strafregister;
- b) aktueller Auszug aus dem Betreibungsregister;
- c) aktueller Auszug aus dem Register des Bundes betreffend die Administrativmassnahmen im Strassenverkehr.

<sup>2</sup> Die im Rahmen einer Eignungsprüfung erhobenen Personendaten werden bei Nichtzustandekommen einer Anstellung den Bewerberinnen und Bewerbern zurückgegeben bzw. ausgehändigt. Bei einer Anstellung sowie bei einer Eignungsprüfung während der Anstellung werden die erhobenen Daten im Personaldossier abgelegt bzw. in gleichem Zusammenhang bereits abgelegte Daten durch die aktuellen ersetzt.

<sup>3</sup> Die Kosten für die Eignungsprüfungen trägt die Gemeinde. Ausgenommen hiervon sind die Kosten für die Erstellung von Bescheinigungen, welche die Bewerberinnen oder Bewerber in der engsten Auswahl vor der Anstellung beizubringen haben.

<sup>4</sup> Die Gemeinde bezeichnet nach Rücksprache mit den Abteilungen und der Personalverantwortlichen

- a) die Funktionen, die sich einer Eignungsprüfung zu unterziehen haben;
- b) Art und Umfang der jeweils notwendigen Eignungsprüfungen;
- c) das Intervall regelmässiger Eignungsprüfungen, wobei solche von der für die Anstellung zuständigen Stelle auch ausserhalb des Intervalls verlangt werden können, wenn konkrete Hinweise auf risikorelevante Veränderungen bestehen.

## Art. 5 Teilzeitbeschäftigung

<sup>1</sup> Zum Zwecke vermehrter Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung soll der Zugang zur Teilzeitbeschäftigung auf allen Stufen offen sein, soweit nicht die Aufgabenerfüllung oder der geordnete Betriebsablauf beeinträchtigt werden oder organisatorische, betriebswirtschaftliche und sozialpolitische Gründe entgegenstehen.

<sup>2</sup> Aus dieser Ziervorgabe kann kein Rechtsanspruch abgeleitet werden.

## II. Begründung des Arbeitsverhältnisses

## Art. 6 Anstellung

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch Arbeitsvertrag auf unbestimmte oder bestimmte Dauer angestellt.<sup>9)</sup>

<sup>2</sup> Der Arbeitsvertrag kann in besonderen Fällen, namentlich bei Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen sowie Aushilfen oder Hilfskräften, hinsichtlich Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeit, Besoldung und Ferien von diesem Reglement abweichen. <sup>3)</sup>

## Art. 7 Dauer

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.<sup>2)</sup>

<sup>2</sup> Ein befristeter Arbeitsvertrag darf, sofern er keine Kündigungsmöglichkeit während der Vertragsdauer vorsieht, höchstens für die Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden. Er kann erneuert werden, darf jedoch insgesamt die Dauer von sechs Jahren nicht überschreiten.

## Art. 8 Probezeit

<sup>1</sup> Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.

<sup>2</sup> Die Probezeit kann bis auf sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.

### III. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

#### Allgemeines

##### Art. 9 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endigt durch:

- a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis
- b) Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis
- c) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- d) Einvernehmliche Auflösung
- e) Erreichen der Altersgrenze
- f) Vorzeitige Pensionierung
- g) Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit
- h) Tod

#### Unbefristetes Arbeitsverhältnis

##### Art. 10 Kündigung im Allgemeinen

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endigt durch schriftliche Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters oder seitens der Gemeinde.

##### Art. 11 Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

<sup>1</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen:

- a) 7 Tage während der ersten 3 Monate (normale Probezeit)
- b) 20 Tage ab dem 4. Monat (verlängerte Probezeit)

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf Monatsende gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen:

- a) 3 Monate während der ersten 6 Dienstjahre
- b) 4 Monate ab dem 7. Dienstjahr

##### Art. 12 Kündigung seitens der Gemeinde

<sup>1</sup> Die Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine kündigen.

<sup>2</sup> Vor der Kündigung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist zu begründen.

<sup>3</sup> Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen wie förmliche Erteilung eines Verweises, Gehaltskürzung, Aufschub oder Verweigerung der Treue- und Erfahrungszulage, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung. <sup>1) 3)</sup>

<sup>4</sup> Gegen das Aussprechen von Ermahnungen, Verwarnungen, Rügen, Verweisen, Zuweisung anderer Arbeit sowie die Androhung der Entlassung kann kein förmliches Rechtsmittel ergriffen werden.<sup>1)</sup>

## Art. 12bis <sup>3)</sup> Vorsorgliche Massnahmen

<sup>1</sup> Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kann freigestellt werden, wenn öffentliche oder betriebliche Interessen dies erfordern.

<sup>2</sup> Mit der Freistellung ist über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes zu entscheiden. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entschieden. Der Lohn kann insbesondere ganz oder teilweise entzogen bzw. zurückgefordert werden, wenn die freigestellte Person wiederholt oder schwer ihre Berufspflichten verletzt oder in anderer Weise ihre Vertrauenswürdigkeit schwer beeinträchtigt hat.

<sup>3</sup> Vor der Kürzung oder dem Entzug des Lohns ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren.

## Art. 13 Niederkunft

Die Kündigung seitens der Gemeinde ist unter Vorbehalt einer gerechtfertigten fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen nichtig, wenn sie nach Ablauf der Probezeit während folgender Sperrfristen ausgesprochen wird:

- a) während sowie 4 Wochen vor und nach einer mindestens 7 Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung (z. B. Militär-, Feuerwehr- und Zivilschutzdienst, Zivildienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste);
- b) während einer mit Zustimmung der Gemeinde ausgeübten freiwilligen gemeinnützigen Dienstleistung;
- c) während 30 Tagen im 1. Dienstjahr, während 90 Tagen im 2. bis 5. Dienstjahr und während 180 Tagen ab dem 6. Dienstjahr im Falle unverschuldeten ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall;
- d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den ersten 16 Wochen nach der Niederkunft.

## Art. 14 Folgen der nichtigen Kündigung

<sup>1</sup> Die Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, entfaltet keine Rechtswirkung.

<sup>2</sup> Ist die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis zum Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so wird die Kündigungsfrist bis zum Ablauf der Sperrfrist unterbrochen.

<sup>3</sup> Fällt der Endtermin für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Ende eines Monats) nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so kann daraus kein Anspruch auf Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum nächstfolgenden Endtermin abgeleitet werden.

## Art. 15 Missbräuchliche Kündigung

Die Kündigung seitens der Gemeinde ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt, insbesondere, wenn sie ausgesprochen wird

- a) wegen einer persönlichen Eigenschaft oder wegen der Ausübung verfassungsmässiger Rechte, es sei denn, die Eigenschaft oder die Rechtsausübung beeinträchtige wesentlich die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- b) um die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und deren Geltendmachung nach Treu und Glauben zu erschweren oder zu verunmöglichen.

## Art. 16 Folgen der missbräuchlichen Kündigung

<sup>1</sup> Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.

<sup>2</sup> Die Entschädigung beträgt vom 1. bis 3. Dienstjahr drei Monatsgehälter, für jedes weitere Dienstjahr ein zusätzliches Monatsgehalt, höchstens jedoch neun Monatsgehälter. Ein angefangenes zählt dabei als volles Dienstjahr. Bemessungsgrundlage ist das im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.

<sup>3</sup> Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer missbräuchlichen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen missbräuchlicher Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung.<sup>1)</sup>

## Befristetes Arbeitsverhältnis

## Art. 17 Fristablauf oder Kündigung

<sup>1</sup> Ein befristetes Arbeitsverhältnis endigt ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

<sup>2</sup> Im Arbeitsvertrag kann das Recht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Frist gemäss den Bestimmungen über die Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen werden. In diesen Fällen endigt das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung spätestens durch Ablauf der Vertragsdauer.

## Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

## Art. 18 Grundsatz

<sup>1</sup> Beim Vorliegen wichtiger Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar machen, kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine bzw. der festen Vertragsdauer aufgelöst werden.

<sup>2</sup> Vor der Entlassung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Entlassung ist zu begründen.<sup>3)</sup>

**Art. 19****Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung**

- <sup>1</sup> Bei fristloser Entlassung ohne wichtigen Grund besteht Anspruch auf Ersatz dessen, was der die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins oder durch Ablauf der Vertragsdauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses beendigt worden wäre.
- <sup>2</sup> An diesen Schadenersatz wird angerechnet, was die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart sowie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.
- <sup>3</sup> Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung.
- <sup>4</sup> Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung haben keine aufschiebende Wirkung.<sup>1)</sup>

**Art. 20****Ungerechtfertigtes Nichtanitreten oder Verlassen der Arbeitsstelle**

- <sup>1</sup> Tritt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder wird die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund fristlos verlassen, so hat die Gemeinde Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Gehalts für einen Monat entspricht, ferner auf Ersatz des weiteren Schadens.
- <sup>2</sup> Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.
- <sup>3</sup> Ist der Gemeinde ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatsgehalts entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.

**Einvernehmliche Auflösung****Art. 21****Übereinkunft**

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieses Titels schriftlich aufgelöst werden.

## Erreichen der Altersgrenze

### Art. 22 Zeitpunkt der Beendigung

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endigt mit dem Ende des Monats, in welchem das 65. Altersjahr erfüllt wird. <sup>2)</sup>

<sup>2</sup> Im Einzelfall können Angestellte auf deren Wunsch hin längstens bis zur Erfüllung des 70. Altersjahres weiter beschäftigt werden. Dies setzt das Einverständnis der Gemeinde voraus. <sup>3)</sup>

<sup>3-4</sup> aufgehoben <sup>2)</sup>

## Vorzeitige Pensionierung

### Art. 23 Vorzeitiger Altersrücktritt

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 58. Altersjahres folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen. <sup>3)</sup>

<sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich vorzeitig pensionieren lassen, haben bis zum Erreichen der ordentlichen AHV-Altersgrenze oder bis zum Bezug einer IV-Rente gegenüber der Gemeinde Anspruch auf eine Überbrückungsrente, sofern sie mindestens zehn Jahre ununterbrochen bei der Gemeinde tätig waren. Diese Überbrückungsrente beträgt 90 Prozent der maximalen AHV-Altersrente. Der ausgerichtete Gesamtbetrag darf die Summe von drei Jahresüberbrückungsrenten nicht übersteigen; erfolgt die vorzeitige Pensionierung mehr als drei Jahre vor der AHV-Altersgrenze, wird dieser Maximalbetrag gleichmässig auf die Bezugsdauer aufgeteilt. Bei Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig. <sup>3)</sup>

<sup>3</sup> Die Überbrückungsrente wird nach Massgabe des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges während der gesamten Anstellungsduer berechnet. <sup>3)</sup>

## Art. 24 Versetzung in den Ruhestand

<sup>1</sup> Sofern sachliche Gründe es erfordern, kann eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter ausnahmsweise vor dem Erreichen der Altersgrenze unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins in den Ruhestand versetzt werden. Es besteht Anspruch auf das rechtliche Gehör und auf Begründung der Verfügung.

<sup>2</sup> Die dadurch entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistungen kann durch Einlagen der Gemeinde in die Pensionskasse ganz oder teilweise ausgeglichen werden.

<sup>3</sup> Die Versetzung in den Ruhestand ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt werden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt. Sie begründet den gleichen Entschädigungsanspruch wie die missbräuchliche Kündigung.

## **Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit**

### **Art. 25 Zeitpunkt der Beendigung**

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf die volle Invalidenrente gemäss Pensionskassengesetz.

## **Abgangsentschädigung und Entlassungsrente**

### **Art. 26 Abgangsentschädigung**

<sup>1</sup> Wird das Arbeitsverhältnis seitens der Gemeinde gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gibt, ferner bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand sowie bei Tod während des Arbeitsverhältnisses besteht Anspruch auf eine Abgangsentschädigung. Voraussetzung ist, ausser im Todesfall, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat.

<sup>2</sup> Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

### **Art. 27 Höhe und Auszahlung**

<sup>1</sup> Die Abgangsentschädigung beträgt nach 10 Dienstjahren ein Monatsgehalt und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf sechs Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Die Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.

<sup>2</sup> Im Todesfall beträgt die Abgangsentschädigung bis zum erfüllten 12. Dienstjahr drei Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf sechs Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Die Abgangsentschädigung ist dem Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder dem eingetragenen Partner<sup>2)</sup>, der Konkubinatspartnerin oder dem Konkubinatspartner (sofern die Lebensgemeinschaft mindestens seit fünf Jahren besteht und die Partner im gleichen Haushalt leben) <sup>3)</sup>, den minderjährigen oder noch in Ausbildung befindlichen Kindern oder weiteren Personen, denen gegenüber eine gesetzliche Unterstützungspflicht bestand, in der genannten Reihenfolge auszurichten.

### **Art. 28 Entlassungsrente**

aufgehoben <sup>3)</sup>

### **Art. 29 Abgangsentschädigung bzw. Entlassungsrente an die Gemeindeschreiberin/den Gemeindeschreiber**

aufgehoben <sup>2)</sup>

## IV. Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### Art. 30 Allgemeine Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.

### Art. 30 bis<sup>3)</sup> Meldung von Missständen

<sup>1</sup> Stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit einen Missstand innerhalb der Organisation fest, namentlich strafbare Handlungen oder anderweitige Unregelmässigkeiten, und geben die vorgesetzten Stellen der Meldung keine Folge oder verweigern sie die Entbindung vom Amtsgeheimnis, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Missstand einer Meldestelle anzeigen.

<sup>2</sup> Wer unter den Voraussetzungen nach Abs. 1 in Treu und Glauben einen Missstand meldet, verstösst nicht gegen die Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht und darf deswegen in der beruflichen Stellung nicht benachteiligt werden.

<sup>3</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstossen gegen die Treuepflicht, wenn sie das Recht auf Meldung offensichtlich missbrauchen.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat bestimmt eine Meldestelle und regelt deren Aufgaben und Kompetenzen.

### Art. 30ter<sup>3)</sup> Meldung von strafbaren Handlungen

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen strafbare Handlungen, die von Amtes wegen verfolgt werden und die ihnen in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit bekannt werden, nach Absprache mit der vorgesetzten Stelle der Polizei oder der Staatsanwaltschaft mit allen sachdienlichen Angaben anzeigen. Vorbehalten bleiben abweichende gesetzliche Regelungen.

<sup>2</sup> Auf die Anzeige kann mit Zustimmung der vorgesetzten Stelle verzichtet werden, wenn es sich um eine Übertretung handelt und im Falle einer Verurteilung von Strafe abzusehen wäre.

### Art. 30quater<sup>3)</sup> Verbot der Annahme von Geschenken

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es verboten, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

<sup>2</sup> Von diesem Verbot ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen oder kulturellen Auszeichnungen.

**Art. 31 Amtsgeheimnis**

<sup>1</sup> Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es untersagt, Drittpersonen und anderen Amtsstellen Tatsachen mitzuteilen, die sie bei der Ausübung ihres Amtes erfahren und an denen ein öffentliches Geheimhaltungsinteresse oder ein Persönlichkeitsschutzinteresse besteht, oder die gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

<sup>2</sup> Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

<sup>3</sup> Zur Mitteilung geheim zu haltender Tatsachen an Drittpersonen und andere Amtsstellen sowie zur Erfüllung der Zeugnispflicht in gerichtlichen Verfahren bedürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Vorbehalt von Art. 30bis und Art. 30ter der Entbindung vom Amtsgeheimnis durch den Gemeinderat bzw. durch kantonale Aufsichtsbehörden. <sup>3)</sup>

**Art. 32 Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden. Die Gemeinde regelt die Einzelheiten betreffend die Arbeitszeit <sup>3)</sup>

<sup>2</sup> Soweit die einwandfreie Aufgabenerfüllung und der ordnungsgemäss Betriebsablauf nicht beeinträchtigt werden, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verlängern. Zum Ausgleich besteht im betreffenden Jahr Anspruch auf eine arbeitsfreie Woche.

<sup>3</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem gesetzlichen Ferienanspruch von mehr als 4 Wochen, ausgenommen Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lernende, können ferner die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verkürzen. Zum Ausgleich werden die Ferien um eine Woche gekürzt.

<sup>4</sup> Die Gemeinde kann weitere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen. <sup>3)</sup>

**Art. 33 Überstundenarbeit**

<sup>1</sup> Wenn es die Umstände erfordern, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Leistung von Überstunden verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

<sup>2</sup> Anspruch auf zeitliche Kompensation bzw., soweit eine solche nicht möglich ist, auf stundenweise Vergütung besteht nur, wenn die Überstunden zum Voraus angeordnet oder nachträglich genehmigt werden.

<sup>3</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der 16. Gehaltsklasse und höher eingestuft sind, haben, soweit die Überstunden nicht durch Freizeit kompensiert werden können, keinen Anspruch auf Vergütung.

## Art. 34 Funktionsänderung

<sup>1</sup> Wenn es die Umstände erfordern, kann Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden.<sup>2)</sup>

<sup>2</sup> Vor einer Funktionsänderung ist der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Funktionsänderung ist zu begründen.

<sup>3</sup> Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Besoldungsreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.

## Art. 35 Wohnsitz und Amtswohnung

Sofern es die Aufgabenerfüllung erfordert, kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Wohnsitz in der Gemeinde vorgeschrieben oder eine Amtswohnung zugewiesen werden.

Art. 36 Öffentliche Nebenämter

<sup>1</sup> Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung durch den Gemeinderat.

<sup>2</sup> Soweit die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes nicht in der arbeitsfreien Zeit möglich ist, wird bezahlter Urlaub bis zu 12 Arbeitstagen pro Kalenderjahr gewährt. Bei Teilzeitpensum wird der Urlaub anteilmässig berechnet. <sup>3)</sup>

## Art. 37 Nebenerwerb

Die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung.

## Art. 38 Ausstandspflicht

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, in den Ausstand zu treten, wenn sie in einer Angelegenheit ein persönliches Interesse haben.

Art. 39 Fort- und Weiterbildung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten. Sie können zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungskursen verpflichtet werden.

### Art. 39bis<sup>3)</sup> Ausbildungskosten

<sup>1</sup> Die Gemeinde kann die zur Ausübung einer bestimmten Funktion notwendigen Ausbildungskosten übernehmen.

<sup>2</sup> Die Gemeinde regelt die Einzelheiten

**Art. 40 Amtsübergabe**

Die ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur ordnungsgemässen Übergabe des Amtes verpflichtet.

**V. Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter****Besoldung im Allgemeinen****Art. 41 Lohngleichheit**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit sie für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und Leistung.

**Art. 42 Zusammensetzung der Besoldung**

<sup>1</sup> Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen:

1. Jahresgrundgehalt, bestehend aus:
  - a) Grundgehalt (12/13 des Jahresgehaltes)
  - b) 13. Monatsgehalt (1/13 des Jahresgehaltes)
2. Teuerungszulage
3. Familienzulage
4. Kinderzulage
5. Treue- und Erfahrungszulage

<sup>2</sup> Das Gehalt bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienste der Gemeinde geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht der Besoldungsanspruch anteilmässig nach Massgabe des Teiltenums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.

**Art. 43 Auszahlung**

Das Grundgehalt einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, das 13. Monatsgehalt im November und die Treue- und Erfahrungszulage im Juni und Dezember je zur Hälfte ausbezahlt.

**Art. 44 Anrechnung von Naturalien**

<sup>1</sup> Von der Besoldung wird der Wert der Naturalbezüge (Wohnung, Verpflegung, Heizung usw.) in Abzug gebracht.

<sup>2</sup> Die Gemeinde setzt den Wert der Naturalbezüge fest. <sup>3)</sup>

## Gehaltsanspruch

### Art. 45 Gehaltsklassen<sup>2)</sup>

- <sup>1</sup> Für die Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen Gehaltsklassen (Jahresgehalt einschliesslich 13. Monatsgehalt) gemäss Regelung des Kantons für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.<sup>2)</sup>
- <sup>2</sup> Die Einstufung in eine Gehaltsklasse richtet sich nach der Funktion, der Ausbildung und der Erfahrung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters. Die bei anderen öffentlichen Arbeitgebern oder in der Privatwirtschaft für analoge Tätigkeiten ausgerichteten Löhne sind entsprechend zu berücksichtigen.<sup>2)</sup>

<sup>3</sup> Die Gemeinde kann interne Richtlinien erlassen. <sup>2) 3)</sup>

<sup>4</sup> Lernende Personen sowie Praktikantinnen und Praktikanten werden nach den ortsüblichen Ansätzen besoldet. <sup>2)</sup>

### Art. 46 Gehaltsstufen

<sup>1</sup> Jede Gehaltsklasse besteht aus zehn Gehaltsstufen. Die erste Stufe entspricht dem Minimum der Gehaltsklasse. Die weiteren Stufen erhöhen sich jeweils um den neunten Teil der Differenz zwischen dem Klassenmaximum und dem Klassenminimum. Die zehnte Stufe entspricht dem Maximum der Gehaltsklasse.

<sup>2-4</sup> aufgehoben <sup>1)</sup>

### Art. 47 Anfangsgehalt

<sup>1</sup> Das Anfangsgehalt kann innerhalb der entsprechenden Gehaltsklasse frei festgelegt werden.

<sup>2</sup> Bei der Besoldungseinreihung sind Ausbildung, Berufserfahrung und die ausserberufliche Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, sowie Fähigkeit und Eignung zu berücksichtigen. Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit innerhalb oder ausserhalb des Staatsdienstes kann angemessen angerechnet werden.

<sup>3</sup> Bei Funktionen, die eine längere Einarbeitung und spezifische Erfahrung voraussetzen, kann für eine angemessene Einführungszeit ohne Bindung an die für die Funktion massgebende Gehaltsklasse eine tiefere Gehaltsklasse festgesetzt werden.

### Art. 48 Beförderung

<sup>1</sup> Aus der Einreihung einer Funktion in mehrere Gehaltsklassen kann kein Anspruch auf Aufstieg in eine höhere Gehaltsklasse abgeleitet werden.

- <sup>2</sup> Gute Leistungen sowie besondere Befähigung und Eignung können durch Beförderung in eine höhere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse abgegolten werden. Die Nichtbeförderung kann nicht angefochten werden. <sup>1)</sup>

<sup>3</sup> Besonderen Verhältnissen bei einzelnen Funktionsgruppen kann durch Festlegung bestimmter Beförderungsmechanismen Rechnung getragen werden. Mangelhafte Leistung, Fähigkeit und Eignung sind in jedem Fall Beförderungshindernisse. <sup>3)</sup>

<sup>4</sup> Sinngemäß können auch Hilfskräften Lohnaufbesserungen gewährt werden.

- <sup>5</sup> Der Gemeinderat legt fest, welche Gesamtsumme für Beförderungen zur Verfügung steht. Er berücksichtigt dabei die allgemeine Wirtschaftslage und den Finanzhaushalt und kann zu dessen Sanierung auch bei Funktionsgruppen mit Beförderungsmechanismen Beförderungen aussetzen.

## **Art. 49 Ausserordentliche Gehaltserhöhungen und Zuwendungen**

- <sup>1</sup> Um der Gemeinde besonders geeignete Angestellte in wichtiger Stellung zu gewinnen oder zu erhalten, kann das Gehalt ausnahmsweise bis zu einem Viertel des Maximums der höchsten für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse erhöht werden.

<sup>2</sup> Die Erfüllung besonderer Aufträge, ausserordentliche Leistungen sowie wertvolle Anregungen zu Verbesserungen organisatorischer, technischer oder anderer Art können durch einmalige Zuwendungen belohnt werden.

## Art. 50 Gehaltskürzung

Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung können unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine jederzeit Gehaltserhöhungen ganz oder teilweise rückgängig gemacht sowie die Versetzung in eine tiefere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse angeordnet werden. Dabei besteht keine Bindung an die Funktionseinreichung.

## Art. 51 Anpassung an die Preisentwicklung

- <sup>2</sup> Die Gehälter werden jeweils auf Jahresanfang analog der kantonalen Regelung der Teuerung angepasst.<sup>3)</sup>

## Zulagen, Dienstaltersgeschenke und besondere Vergütungen

### Art. 52 Familien- und Kinderzulage

- <sup>1</sup> Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage gemäss kantonaler Regelung, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:
- die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz) beziehen;
  - die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss ganz oder vorwiegend für den finanziellen Unterhalt der Familie oder der eingetragenen Partnerschaft aufkommen;
  - der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein. <sup>3)</sup>

<sup>2</sup> Verheirateten oder in eingetragener Partnerschaft lebenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Teilzeitbeschäftigung wird die Familienzulage ungeachtet der Anspruchsvoraussetzung des vorwiegenden Unterhalts der Familie oder der eingetragenen Partnerschaft anteilmässig nach Massgabe ihres Teilpensums ausgerichtet, wenn beide Ehegatten oder eingetragene Partnerinnen oder eingetragene Partner im Dienste der Gemeinde stehen oder wenn der andere Ehegatte oder die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner im Dienste des Kantons oder einer Institution tätig ist, deren Personalaufwand zu mindestens 50 Prozent vom Kanton subventioniert wird. Die Zulage darf für beide Ehegatten oder der eingetragenen Partnerinnen oder eingetragenen Partner zusammen den Betrag gemäss Abs. 1 nicht übersteigen.

<sup>3</sup> In getrennter Ehe lebenden, verwitweten, geschiedenen und ledigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird diese Familienzulage ausgerichtet, sofern sie die Voraussetzungen von Abs. 1 erfüllen und mit ihren Kindern oder solchen des anderen Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners einen gemeinsamen Haushalt führen. <sup>3)</sup>

<sup>4</sup> Wer für ein Kind oder mehrere Kinder dauernd sorgt, erhält für jedes Kind die Kinderzulage gemäss den Vorschriften des Gesetzes über die Kinderzulagen.

<sup>5</sup> Umstände, die zu einer Änderung der Zulagenberechtigung führen, sind sofort nach deren Eintritt zu melden. Was durch die Verletzung dieser Meldepflicht zuviel bezogen wurde, ist zurückzuerstatten.

### Art. 53 Treue- und Erfahrungszulage

<sup>1</sup> Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird ab dem Kalenderjahr, in welchem sie das 3. Dienstjahr erfüllen, eine Treue- und Erfahrungszulage ausgerichtet. Das erste Kalenderjahr des Arbeitsverhältnisses wird als erfülltes Dienstjahr angerechnet, wenn der Diensteintritt in der ersten Jahreshälfte erfolgt ist.

<sup>2</sup> Die Zulage entspricht 1/15 des Monatsgehaltes pro erfülltes Dienstjahr, höchstens aber einem vollen Monatsgehalt ab dem Kalenderjahr, in welchem das 15. Dienstjahr erfüllt wird. Bemessungsgrundlage bildet das im Juni bzw. im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres bezogene Gehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltes.

<sup>3</sup> Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit im öffentlichen Dienst innerhalb des Kantons kann ganz oder teilweise angerechnet werden.

<sup>4</sup> aufgehoben <sup>3)</sup>

## **Art. 54 Dienstaltersgeschenk**

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird nach 25 und 35 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk in Höhe eines Monatsgehaltes ausgerichtet. Massgebend ist das durchschnittliche effektive Monatsgehalt der letzten fünf Dienstjahre einschliesslich des Monats des Dienstjubiläums. Berechnungsgrundlage bildet das jeweilige Gehalt einschliesslich Teuerungs- sowie Familien- und Kinderzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatslohnes und der Treue- und Erfahrungszulage. <sup>3)</sup>

<sup>2</sup> Soweit der Dienst es gestattet, kann das Dienstaltersgeschenk als Urlaub bezogen werden. <sup>3)</sup>

<sup>3</sup> Beim Ausscheiden nach 30 Dienstjahren wird das zweite Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

## **Art. 55 Besondere Entschädigungen**

Die Gemeinde regelt die Spesen und Auslagen im Zusammenhang mit der Erfüllung dienstlicher Aufgaben. <sup>3)</sup>

<sup>2</sup> aufgehoben <sup>3)</sup>

## **Art. 55 bis <sup>3)</sup> Rechtsschutz und Kostenersatz**

<sup>1</sup> Die Gemeinde gewährt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unentgeltlich Rechtsschutz, wenn diese in Erfüllung ihrer Amtspflicht von Dritten für Folgen aus gesetzmässigen Handlungen verantwortlich gemacht werden oder in Ausübung des Dienstes zu Schaden kommen und Forderungen dafür gegenüber Dritten einzuklagen haben.

<sup>2</sup> Ergibt das Verfahren, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Amtspflichten vorsätzlich oder grobfaehrlässig verletzt hat, kann sie bzw. er zur Rückerstattung der Kosten verpflichtet werden.

## **Art. 56 Beiträge und Nebenleistungen**

<sup>1</sup> Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den pensionierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können Nebenleistungen gewährt werden. Die Gemeinde regelt die Anspruchsberechtigung. <sup>3)</sup>

<sup>2</sup> Beiträge können gewährt werden für:

- a) den Betrieb oder die Unterstützung von Einrichtungen zu Gunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- b) Massnahmen und Leistungen zu Gunsten eines ökologischen, gesundheitsbewussten und sicherheitsfördernden Verhaltens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. <sup>3)</sup>

## Entlohnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung

### Art. 57 Krankheit und Unfall

<sup>1</sup> Unbefristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf Gehaltsfortzahlung. Während 24 Monaten wird die volle Besoldung ausgerichtet, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>2</sup> Befristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf volle Besoldung während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.<sup>2)</sup> <sup>3)</sup>

<sup>3</sup> Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligt werden.

<sup>4</sup> Bei nachweisbarer Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls oder Berufskrankheit ohne grobes Selbstverschulden besteht Anspruch auf volle Besoldung bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### Art. 57bis <sup>3)</sup> Pflichten bei Krankheit und Unfall

<sup>1</sup> Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als drei Tage, ist ein Arztzeugnis einzureichen, das sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht. Wird der Aufforderung zur Einreichung eines Arztzeugnisses keine Folge geleistet, kann die Gehaltszahlung gesperrt werden.

<sup>2</sup> In begründeten Fällen können Arztzeugnisse verlangt sowie Untersuchungen durch die Kantonsärztein bzw. den Kantonsarzt oder durch Spezialärztinnen bzw. Spezialärzte angeordnet werden.

### Art. 58 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen

Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Gehaltsfortzahlung gehen die Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer von der Gemeinde abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf die Gemeinde über.

### Art. 59 Mutterschaftsurlaub

<sup>1</sup> Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser Urlaub beträgt:

- 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat;<sup>3)</sup>
- 8 Wochen in den übrigen Fällen.

<sup>2</sup> Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft.

<sup>3</sup> aufgehoben <sup>1)</sup>

<sup>4</sup> Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.

<sup>5</sup> Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet. Dabei darf jedoch der Anspruch auf 4 Wochen Ferien pro Kalenderjahr bis zum vollendeten 49. Altersjahr bzw. 5 Wochen Ferien pro Kalenderjahr ab dem 50. Altersjahr nicht geschmälert werden.

## Art. 60 Obligatorische Dienstleistung

<sup>1</sup> Während einer obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivilschutzdienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die volle Besoldung.<sup>3)</sup>

<sup>2</sup> Die Erwerbsausfallentschädigung fällt in die Gemeindekasse.

<sup>3</sup> Die Besoldung während freiwilligen Beförderungsdiensten kann, soweit sie die Erwerbsausfallschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters innert kurzer Zeit nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.

<sup>4</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die vorwiegend zu ihrer eigenen Ausbildung bei der Gemeinde tätig sind, wie Praktikanten etc., beziehen lediglich die Erwerbsausfallentschädigung. Der Anspruch der Lernenden richtet sich nach Abs.1 und 2. <sup>1)</sup>

## Ferien und Urlaub

Art. 61 Ferien

Pro Kalenderjahr besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien:

- a) bis zum vollendeten 49. Altersjahr 4 Arbeitswochen;
  - b) vom 50. Altersjahr an sowie für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lernende 5 Arbeitswochen.

## Art. 62 Urlaub

Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem aus gesundheitlichen oder familiären Gründen z.B. zur Betreuung kranker Angehöriger, zum Zwecke der freiwilligen Fort- und Weiterbildung oder freiwilliger gemeinnütziger Dienstleistung, kann Urlaub bis zu fünf Tagen im Einzelfall, höchstens jedoch bis zu zehn Tagen pro Kalenderjahr bewilligt werden. Mit der Bewilligung des Urlaubs wird entschieden, ob und in welchem Umfang die Ferien an den Urlaub angerechnet werden oder ob das Gehalt zu kürzen ist.<sup>2)</sup>

<sup>2</sup> aufgehoben <sup>3)</sup>

Art. 63 Freitage

aufgehoben 3)

## **Berufliche Förderung, Beurteilung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

## **Art. 64 Förderung der Fort- und Weiterbildung**

Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird auf allen Stufen gefördert, soweit dies im Interesse der Gemeinde liegt. Die Gemeinde sorgt für ein angemessenes und zielgerichtetes Fort- und Weiterbildungsprogramm.

## Art. 65 Beurteilung von Mitarbeitenden

<sup>1</sup> Leistung, Fähigkeit, Eignung und Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in angemessenen Zeitabständen zu beurteilen.<sup>2)</sup> <sup>3)</sup>

<sup>2</sup> Die periodischen Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bilden die Grundlage für eine Standortbestimmung, für die Beurteilung der Fort- und Weiterbildungsbedürfnisse, die Laufbahnplanung sowie für die fähigkeitsbezogene Funktionszuweisung und leistungsgerechte Entlohnung.

## **Mitspracherecht**

## Art. 66 Gewährleistung

<sup>1</sup> Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein Mitspracherecht im Bereich der arbeitsrechtlichen Bedingungen gewährt, soweit sie davon allgemein betroffen sind.

<sup>2</sup> Sie haben Anspruch auf Information. Die Wahrnehmung ihrer Interessen erfolgt durch Eingaben, Anregungen, Anträge und Vernehmlassungen sowie durch Verhandlungen zwischen Vertretern des Personals und der Gemeinde.

## VI. Personalforschung

Art. 67 Pensionskasse

<sup>1</sup> Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Beitritt zur kantonalen Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Pensionskassengesetzes obligatorisch.

<sup>2</sup> Zur Gewinnung besonders geeigneter Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern kann sich die Gemeinde ausnahmsweise durch Einlagen in die Pensionskasse an den Kosten zur Vermeidung einer Schmälerung der Vorsorgeleistungen beteiligen.

## Art. 68 Unfallversicherung

- <sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu Lasten der Gemeinde gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen angemessen versichert, soweit sie nicht bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt versichert sind. Die Nichtbetriebsunfall-Versicherung kann von der Übernahme eines angemessenen Anteils der Prämien durch die Versicherten abhängig gemacht werden.

<sup>2</sup> Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache des Gemeinderates.

<sup>2</sup> Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache des Gemeinderates.

## VII. Rechtspflege

## Art. 69 Rechtsschutz und Verfahren

- <sup>1</sup> Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (Verwaltungsrechtspflegegesetz).
  - <sup>2</sup> Wird bei Beschwerden gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rechtsverletzung festgestellt, so sind mit dem Feststellungsentscheid gleichzeitig die gemäss diesem Reglement bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten finanziellen Leistungen zuzusprechen. Unter Vorbehalt der Nichtigkeit ist die Aufhebung der das Arbeitsverhältnis beendigenden Verfügung ausgeschlossen.
  - <sup>3</sup> Das Verfahren ist rasch durchzuführen und, sofern es nicht mutwillig veranlasst wurde, bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.— kostenlos.<sup>3)</sup>
  - <sup>4</sup> Bei zivilrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und der Zivilprozessordnung.

## VIII. Schluss- und Übergangsbestimmungen

## Art. 70 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt unter Vorbehalt der Annahme durch die Gemeindeversammlung am 1. Juli 1995 in Kraft.

## Art. 71 Übergangsrecht

Ansprüche aus dem Wechsel vom zivilrechtlichen ins öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis gemäss Art. 2 berechnen sich ab Datum der Inkraftsetzung dieser Reglementsänderung. Eine Rückwirkung ist ausgeschlossen.<sup>3)</sup>

**Art. 72** **Vollzug**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat erlässt zu diesem Reglement zusätzliche Bestimmungen erlassen. <sup>3)</sup>

<sup>2</sup> Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, obliegt der Vollzug dem Gemeinderat.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat sorgt für die rechtsgleiche Behandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

<sup>4</sup> Die Verantwortung für die Verwaltungstätigkeit liegt beim Gemeinderat. Die unmittelbare Aufsicht wird von den einzelnen Abteilungsleitenden ausgeübt.

**Art. 72bis <sup>3)</sup> Personalverantwortliche/Personalverantwortlicher**

<sup>1</sup> Die Personalverantwortliche bzw. der Personalverantwortliche betreut das Personalwesen der Gemeinde und unterstützt den Gemeinderat und die Abteilungsleitenden in personellen Angelegenheiten.

<sup>2</sup> Soweit die Aufgaben dies erfordern, holt die Personalverantwortliche bzw. der Personalverantwortliche von den Abteilungsleitenden die notwendigen Informationen ein. Sie/Er nimmt Einsicht in die Daten des zentralen Personalinformationssystems.

**Art. 73** **Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts**

Mit dem Inkrafttreten dieses Reglementes werden alle widersprechenden Vorschriften aufgehoben, insbesondere das Dienst- und Besoldungsreglement vom 1. Juli 1989.

**Art. 74** **Übergeordnetes Recht**

aufgehoben <sup>3)</sup>

Hünenberg, 23. Mai 1995

**Gemeinderat Hünenberg**

Max Bütler  
Präsident

Guido Wetli  
Schreiber

Genehmigt von der Gemeindeversammlung am 26. Juni 1995  
Genehmigt vom Regierungsrat des Kantons Zug am 11. Juli 1995

<sup>1)</sup>Änderung vom 11. Dezember 2000 (genehmigt vom Regierungsrat am 12. Februar 2001); in Kraft seit 1. Juli 2001

<sup>2)</sup>Änderung vom 11. Dezember 2007 (genehmigt von der Finanzdirektion des Kantons Zug am 1. Februar 2008), in Kraft seit 1. März 2008

<sup>3)</sup> Änderung vom 10. Dezember 2018; in Kraft seit 1. März 2019