

Antrag

**an die Gemeindeversammlung vom 5. Dezember 2018
betreffend Überarbeitung der Personalverordnung.**

Die Gemeindeversammlung, gestützt auf den Antrag des Gemeinderats und in Anwendung von Art. 13 der Gemeindeordnung (GO) beschliesst:

1. Die neue Personalverordnung der Politischen Gemeinde Wila wird genehmigt.
2. Der Gemeinderat wird ermächtigt, Änderungen an der Verordnung in eigener Zuständigkeit vorzunehmen, sofern sie sich als Folge von Auflagen allfälliger Rechtsmittelverfahren als notwendig erweisen. Solche Beschlüsse sind öffentlich bekannt zu machen.

Beleuchtender Bericht

Ausgangslage

Der Personalverordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Wila. Die aktuelle Verordnung der Gemeinde Wila stammt aus dem Jahr 2001. Inzwischen sind 17 Jahre verstrichen und aufgrund verschiedener Anpassungen übergeordneter Gesetze auf kantonaler Ebene sind diverse Artikel obsolet geworden. Auch aus anderen Gründen drängt sich nach dieser Zeit eine Aktualisierung der Personalbestimmungen auf.

Wichtigste Anpassungen

Seit der Reorganisation des Betreuungswesens und der Neuordnung der Entlöhnung und Stellung der Friedensrichter im Jahr 2010 bedarf es keiner Regelungen mehr für diese damals noch vom Volk gewählten Beamtenpositionen. Das Friedensrichteramt wird zwar weiterhin mittels Volkswahl besetzt. Die Entlöhnung und die weiteren Rahmenbedingungen dieses Amtes lassen sich jedoch besser durch den Gemeinderat regeln.

Das Vorhandensein einer übersichtlichen und verständlichen gemeindeeigenen Personalbestimmung hat sich in den vergangenen Jahren bewährt, so dass an dieser Form auch künftig festgehalten werden soll. Auch die revidierte Personalverordnung soll sich inhaltlich weitgehend an die kantonalen Bestimmungen anlehnen. So ist der Wortlaut der meisten Artikel weiterhin identisch mit dem kantonalen Personalgesetz, der zugehörigen Personalverordnung und der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz. Einzelne Bestimmungen sollen im kommunalen Regelwerk jedoch aufgrund ihrer untergeordneten Bedeutung ersatzlos gestrichen, andere wiederum sinngemäss ergänzt werden.

Nebst einigen stilistischen und den aktuellen Gegebenheiten entsprechenden Änderungen, wurde die Personalverordnung so angepasst, dass eine grössere Anlehnung an das private Arbeitsrecht erreicht wird. Dieses kennt sowohl kürzere Fristen und Prozesse im Kündigungsverfahren und in der Lohnfortzahlung, dafür aber mehr Vorteile für die sich im aktiven Angestelltenverhältnis befindenden Mitarbeitenden. Dieses Prinzip hält den Kostenaufwand für Mitarbeitende, welche aus der Gemeinde austreten, niedriger und fokussiert auf jene Mitarbeitende, welche sich aktiv für den Leistungsauftrag einsetzen, um diese nicht nur einfacher zu gewinnen, sondern auch zu halten. Neu erhalten die Angestellten 5 Wochen Ferien pro Kalenderjahr und vom Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden, 6 Wochen. Damit wird die Rolle der Gemeinde Wila als attraktive Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt gestärkt.

Die revidierte Personalverordnung soll eine wichtige Grundlage bieten, um qualifiziertes Personal beschäftigen und rekrutieren zu können, welches den in allen Bereichen stets wachsenden Anforderungen gerecht werden kann.

Revisionsverfahren

Nach Art. 13 der Gemeindeordnung ist die Gemeindeversammlung zuständig für die grundlegenden Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis der Gemeindeangestellten. Der Gemeinderat hat den Revisionsprozess im Frühling 2018 lanciert. Die Revisionsvorlage wurde im September 2018 dem Gemeindepersonal zur Vernehmlassung unterbreitet. Vorbehältlich der Genehmigung durch die Stimmberechtigten sollen dann im Nachgang die Ausführungsbestimmungen durch den Gemeinderat neu festgesetzt werden. Die Inkraftsetzung der vollständig erneuerten Personalbestimmungen ist per 1. Januar 2019 geplant.

Schlussbemerkungen

Die Vorlage zur Totalrevision der kommunalen Personalverordnung ist das Ergebnis einer sorgfältigen Abwägung zwischen den Anliegen der Gemeinde Wila als Arbeitgeberin und den Bedürfnissen der Angestellten. Die Verordnung bietet ergänzend zum kantonalen Personalrecht optimale Voraussetzungen, um als Gemeinde der Rolle als attraktive Arbeitgeberin gerecht zu werden. Im Kanton wird momentan über die Erhöhung der Ferien für die kantonalen Angestellten debattiert, wobei die Politische Gemeinde Wila bei Beibehaltung ihrer bisherigen Ferienregelung einen Attraktivitätsverlust erleiden könnte.

Empfehlung

Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung, die neue Personalverordnung der Politischen Gemeinde Wila zu genehmigen

8492 Wila, 8. Oktober 2018



Namens des Gemeinderates Wila
Der Präsident: Der Schreiber:

HP. Meier

B. Zinniker

Abschied der Rechnungsprüfungskommission	
politische Gemeinde Wila	Personalverordnung

Antrag des Gemeinderats an die Gemeindeversammlung vom 05. Dezember 2018:

Die Gemeindeversammlung, gestützt auf den Antrag des Gemeinderats und in Anwendung von Art. 13 der Gemeindeordnung (GO) beschliesst:

1. Die neue Personalverordnung der Politischen Gemeinde Wila wird genehmigt.
2. Der Gemeinderat wird ermächtigt, Änderungen an der Verordnung in eigener Zuständigkeit vorzunehmen, sofern sie sich als Folge von Auflagen allfälliger Rechtsmittelverfahren als notwendig erweisen. Solche Beschlüsse sind öffentlich bekannt a) machen.

Abschied und Antrag der RPK

Die Rechnungsprüfungskommission hat den Antrag des Gemeinderats geprüft.

Sie stellt dabei fest, dass der Kreditantrag finanzrechtlich zulässig und finanziell angemessen ist und beantragt der Gemeindeversammlung den Antrag zu genehmigen.

Wila, 23. Oktober 2018

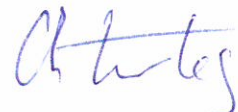
für die Rechnungsprüfungskommission

Der Präsident:



Christoph Pohl

Der Aktuar:



Christof Zumsteg

Personalverordnung der Politischen Gemeinde Wila

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

- Art. 1 Allgemeines Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Wila.
- Art. 2 Behörden im Nebenamt Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen sowie Funktionären richten sich nach der Verordnung über die Entschädigungen der Behörden, Kommissionen und Funktionäre im Nebenamt (Entschädigungsverordnung/EVO).
- Art. 3 Geltung des Kantonalen Rechts Soweit diese Verordnung **und die zugehörigen Ausführungsbestimmungen keine Regelung treffen, nichts Abweichendes regelt**, gelten **bei Lücken** sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und ~~dessen~~ **seiner** Ausführungserlasse.
- Art. 4 Besondere Dienstverhältnisse¹ ~~Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:~~
- a) ~~Lehrverhältnisse~~
 - b) ~~stundenweise Beschäftigungen~~
 - c) ~~Aushilfsdienstverhältnisse~~

B. Begriffe

- Art. 4 Angestellte Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, **im Dienst der Gemeinde stehen, unabhängig davon, ob sie ein volles oder ein teilzeitliches Pensum erfüllen oder ob sie aushilfsweise beschäftigt werden.** ~~mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde Wila stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.~~
- Art. 5 Anstellungsinstanz
Zuständige Instanzen¹ Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch den Gemeinderat. **Für das Personalwesen der Gemeinde ist der Gemeindeschreiber bzw. die Gemeindeschreiberin zuständig.**
- ² Die Anstellungskompetenz kann **vom Gemeinderat** delegiert werden.
- ³ ~~Die Besoldung wird durch den Gemeinderat festgelegt, soweit die Entlohnung nicht durch das Sportelsystem vorgesehen ist. Der Gemeinderat ist zuständig für die Anstellung und Entlassung des Gemeindeschreibers bzw. der Gemeindeschreiberin sowie der Abteilungsleitenden der Gemeindeverwaltung.~~

C. Personalpolitik

Art. 6 Grundsätze der Personalpolitik

~~Der Gemeinderat kann Grundsätze der Personalpolitik erlassen. Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik. Dabei achtet er auf folgende Grundsätze:~~

- a) Zwischen dem Gemeinderat und dem Personal wird ein partnerschaftliches Verhältnis angestrebt, welches auf Selbstverantwortung und gegenseitiger Achtung beruht.
- b) Von den Angestellten wird eine hohe Identifikation mit der Aufgabe und ein grosses Engagement sowie Bereitschaft zur interdisziplinären Zusammenarbeit erwartet.

Der Gemeinderat schafft die notwendigen Instrumente zur Verwirklichung der Personalpolitik.

D. Gesamtarbeitsverträge

Art. 7 Grundsatz

~~Der Gemeinderat kann Gesamtarbeitsverträge abschliessen. Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.~~

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 8 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Art. 9 Stellenpläne

Der Gemeinderat legt den Stellenplan fest.

B. Begründung

~~Art. 10~~ Zuständigkeit

~~Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.~~

Art. 10 Stellenausschreibung

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Art. 11 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das ~~Arbeits~~Anstellungsverhältnis wird durch schriftliche Verfügung und deren Annahme begründet.

² Es kann in begründeten Fällen (insbesondere bei Teilzeit- und Aushilfsverhältnissen) mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des ~~Arbeits~~Anstellungsverhältnisses von diesem ~~Gesetz~~ Personalverordnung abweichen.

³ Bei Angestellten, die auf Amtsdauer gewählt werden (z.B. Friedensrichter), legt der Gemeinderat die Anstellungsbedingungen und Entschädigungen in der Anstellungsverfügung fest.

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. 12 Im Allgemeinen
- ¹ Das ~~Arbeits~~**Anstellungsverhältnis** wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.
- ² Befristete ~~Arbeits~~**Anstellungsverhältnisse** sind zulässig.
- Art. 13 Probezeit
- ¹ Die ersten drei Monate des ~~Arbeits~~**Anstellungsverhältnisses** gelten in der Regel als Probezeit.
- ² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.
- ³ Bei einer **Unterbrechung effektiven Verkürzung** der Probezeit **von mehr als 5 Arbeitstagen** infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht ~~wird~~ **kann** die Probezeit entsprechend verlängert **werden**.

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

- Art. 14 Versetzung, Zuweisung anderer Arbeit
- Angestellte können **aus betrieblichen oder aus persönlichen Gründen** unter Wahrung einer angemessenen **Ankündigungsfrist** an einen anderen Arbeitsplatz versetzt, oder es können ihnen andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden, **dabei ist der bisherige Lohn für die Dauer der Kündigungsfrist beizubehalten**. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.
- Art. 15 Vorsorgliche Massnahmen, Freistellung
- ¹ Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich ~~im Amt~~ **vom Dienst freigestellt** ~~eingestellt~~ 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 dem Gemeinderat **zur Genehmigung zu unterbreiten**, sofern sie nicht von diesem selbst verfügt worden ist, ~~zur Genehmigung zu unterbreiten~~. Der Gemeinderat entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.
- ³ **Eine Freistellung ist schriftlich zu verfügen oder zu vereinbaren.**

E. Beendigung

Art. 16 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

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

Art. 17 Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit)

¹ Die Fristen für die Kündigung des ~~Arbeits~~**Arbeits**stellungsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit ~~beträgt 3 Monate~~ betragen

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

Für leitende Angestellte ab Lohnklasse XX beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit vier Monate.

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

³ Das ~~Arbeits~~**Arbeits**stellungsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. ~~Der Gemeinderat bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.~~

Art. 18 Kündigungsschutz

¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich **und begründet** 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 Verwirklichungsfolgen hinzuweisen.

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

³ Ein sachlich zureichender Grund besteht namentlich wenn

- a) mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen
- b) die Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird
- c) der oder die Angestellte aus gesundheitlichen Gründen während langer Zeit wiederholt oder dauernd an der Erfüllung der Aufgaben verhindert ist
- d) der oder die Angestellte die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen verletzt hat

⁴ 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 bleibt vorbehalten.~~

- Art. 19 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten
- ¹ Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. ~~Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.~~
- ² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen belegt werden.
- Art. 20 Kündigung zur Unzeit
- ¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
- ² Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.
- Art. 21 Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz. Ausgenommen ist die gerichtliche Anordnung der provisorischen Wiedereinstellung des oder der Angestellten für die Dauer des Verfahrens.
- Art. 22 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 jeder 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. 23 Angestellte auf Amtsdauer
- ¹ Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.
- ~~² Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Gemeinde beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.~~
- Art. 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen
- ¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.
- ~~² Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gem. Art. 32 ausgerichtet werden.~~

- Art. 25 Altersrücktritt
- ¹ Angestellte scheiden spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, **ohne Kündigung** aus dem Dienst aus.
- ² ~~Der Gemeinderat regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität. Tritt ein Angestellter oder eine Angestellte vor dem Erreichen der Bestimmungen von Abs. 1 altershalber zurück, handelt es sich um einen Altersrücktritt (vorzeitige Pensionierung).~~
- Art. 26 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, ~~Entlassung altershalber~~, Altersrücktritt und Tod
- Die Leistungen **bei Altersrücktritt, Entlassung altershalber oder infolge Invalidität** richten sich nach den Bestimmungen über die **Versicherung Pensionskasse** des Gemeindepersonals.
- ~~Art. 31~~ 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. 27 Abfindung

~~1 Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden. Angestellten, deren Anstellungsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsinstanz und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, kann in Härtefällen eine Abfindung ausbezahlt werden.~~

~~2 Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten. Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt und beträgt maximal sechs Monatslöhne. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie ein allfällig neuer Lohn.~~

~~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.~~

- ~~a) Kündigung durch den Angestellten~~
- ~~b) Ablauf einer befristeten Anstellung~~
- ~~c) Auflösung aus wichtigen Gründen~~
- ~~d) Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters oder Invaliditätshalter~~
- ~~e) Altersrücktritt~~
- ~~f) Tod des oder der Angestellten~~

~~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) bis zum 40. Altersjahr einen bis sechs Monatslöhne,~~
- ~~b) vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis 12 Monatslöhne~~
- ~~c) ab dem 51. Altersjahr drei bis 15 Monatslöhne.~~

~~6 Die Abfindung wird vom Gemeinderat festgesetzt.~~

~~7 Bei besonderen Verhältnissen kann im Einzelfall ausnahmsweise auch in den Fällen gemäss Abs. 5 lit. a und b eine Abfindung von höchstens 15 Monatslöhnen zugesprochen werden.~~

Art. 28 Sozialplan

Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann der Gemeinderat einen Sozialplan erstellen.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte ~~Lohn und andere Entschädigungen~~

- ~~Art. 34~~ Schutz der Persönlichkeit ¹~~Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.~~
²~~Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.~~
- Art. 29 Lohn ¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte **amtliche Tätigkeit der Angestellten, sofern nicht besondere ergänzende Vergütungen ausdrücklich vorgesehen sind.**
² **Provisionen und Entschädigungen Dritter im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit sind der Gemeinde abzuliefern.**
~~Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Gemeindegasse.~~
³ **Der Lohnrahmen umfasst die Lohnklassen des Kantons Zürich. Die Funktionen werden entsprechend ihren Anforderungen innerhalb dieses Lohnrahmens eingereiht. Der Gemeinderat erlässt den Einreihungsplan und passt diesen nach Bedarf an.**
⁴ **Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplans als erste und zweite Leistungsklasse.**
⁵ **Vorbehalten bleibt das Sportelsystem bei den Gemeindeammännern und Betriebsbeamten sowie Friedensrichtern. Alles Weitere regelt der Gemeinderat in den Ausführungsbestimmungen.**
- Art. 36 Auszahlung des Jahreslohnes ¹ ~~Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.~~
² ~~Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.~~
- Art. 30 Einreihungsplan Der Gemeinderat erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal. Die Einreihungen bewegen sich im Rahmen der Lohnklassen 1 bis 24 des Kantons.
- Art. 38 Einreihung der Stellen ~~Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton durch den Gemeinderat in der Regel in eine Klasse eingereiht.~~
- Art. 39 Lohnklassen und Stufen ~~Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.~~
- Art. 40 Leistungsklassen ~~Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.~~
- Art. 41 Anfangslohn, Anlaufstufen ¹ ~~Der Anfangslohn wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreihungsklasse festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt.~~

		<p>²Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Angestellte</p> <p>a) die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt,</p> <p>b) eine besonders intensive Einarbeitung benötigt,</p> <p>e) die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.</p>
Art. 31	Generelle und individuelle Lohnanpassungen	<p>Der Gemeinderat regelt generelle Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen sowie die Gesamthöhe für individuelle Lohnanpassungen. Kommt das Staatspersonal in den Genuss genereller Realloohnerhöhungen oder struktureller Besoldungserhöhungen, werden sie dem Gemeindepersonal bis zum gleichen Umfang gewährt. Anderen, die Besoldung betreffenden kantonalen Beschlüssen, kann sich der Gemeinderat anschliessen.</p>
Art. 43	Individuelle Lohnanpassung	<p>¹Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet der Gemeinderat aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche.</p> <p>²Er folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.</p> <p>³Er trägt der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.</p>
Art. 32	Einmalzulagen und Anreize	<p>Der Gemeinderat kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.</p>
Art. 34	Naturallohn	<p>¹Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen.</p> <p>²Der Gemeinderat setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.</p>
Art. 46	Lohnberechnung bei Teilzeithältnissen	<p>¹Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.</p> <p>²Für Teilzeitangestellte kann der Gemeinderat pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.</p>
Art. 33	Zulagen	<p>Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet. Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten vorzugsweise ausbezahlt.</p>
Art. 48	Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter	<p>Der Gemeinderat kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.</p>
Art. 34	Ersatz von Auslagen	<p>Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.</p>
Art. 50	Vereinsfreiheit	<p>Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.</p>

- Art. 51 Niederlassungs-
freiheit
- ¹Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.
²Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.
- Art. 52 Mitarbeiterbeurteilung
- ¹Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.
²Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.
- Art. 53 Zeugnis
- ¹Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.
²Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.
- Art. 54 Mitsprache
- ¹Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.
²Der Gemeinderat regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalausschüssen.
- Art. 35 Lohnnachgenuss
- ¹ Im Todesfall wird der Lohn für den Sterbemonat weiter ausgerichtet. Den Hinterbliebenen im Sinne der Bestimmungen der zuständigen Pensionskasse wird der Lohn auch für die beiden darauf folgenden Monate weiter ausgerichtet.
² Hätte ein befristetes Arbeitsverhältnis weniger lang gedauert, besteht der Anspruch in beiden Fällen nur bis zum Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung.

B Pflichten-Arbeitszeit, Ruhetage, Ferien, Urlaub, Krankheit und Unfall

- Art. 55 Grundsatz
- Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.
- Art. 56 Annahme von Geschenken
- ¹Angestellte 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.
²Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.
- Art. 57 Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht
- ¹Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.
²Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 36 Arbeitszeit

¹ Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung sowie den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Ruhetags- und Pikettdienst. ~~und die Ruhetage.~~

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.

~~³ Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.~~

Art. 37 Nebenbeschäftigung ~~Ruhetage~~

~~¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Sofern der Gemeinderat nicht in besonderen Fällen eine abweichende Regelung trifft, gelten neben Samstagen und Sonntagen~~

~~a) als zusätzliche ganze Ruhetage: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Freitag, nach Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag~~

~~b) als zusätzliche halbe Ruhetage: 24. Dezember und 31. Dezember~~

~~c) als Arbeitstage mit einer reduzierten Sollzeit von 6 Stunden: die Tage vor Karfreitag und Auffahrt~~

~~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. Zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, die auf Samstag oder Sonntage fallen, werden nicht nachgewährt. Die gleiche Regelung gilt sinngemäss für Ämter, an denen am Samstag oder Sonntag voll oder teilweise gearbeitet wird.~~

Art. 38 Öffentliche Ämter
Ferien

~~¹ Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang. Die voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten haben Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Kalenderjahr. Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden, beträgt der Ferienanspruch 6 Wochen. Lernende haben Anspruch auf 6 Wochen Ferien pro Kalenderjahr.~~

~~² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden. Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt. Der Anspruch wird auf halbe Tage aufgerundet. Für zu viel bezogene Ferientage im Austrittsjahr bleibt eine Verrechnung oder Lohnrückforderung vorbehalten.~~

~~³ Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt. Bei vollständiger Dienstaussetzung wegen Krankheit und Nichtberufsunfalls wird der Ferienanspruch nach Ablauf des ersten Monats unabhängig vom Kalenderjahr für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.~~

- ⁴ Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Ferienkürzung nicht berücksichtigt.
- ⁵ ~~Für die Kürzung werden ein Bruchteil eines halben Tages auf den nächsten vollen Tag, ein Bruchteil eines ganzen Tages auf den nächsten halben Tag abgerundet. Sind die Ferien im laufenden Jahr bereits bezogen, erfolgt der Abzug vom Ferienanspruch des folgenden Jahres.~~
- Art. 39 Vertrauensärztliche Untersuchung Ruhetage und Ferien im Stundenlohn
Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Der Ruhetags- und Ferienanspruch wird im Stundenlohn eingerechnet.
- G. Ferien, Urlaub**
- Art. 40 Arbeitsfreie Tage Bezug der Ferien
¹ ~~Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage. Die Ferienpläne sind in Absprache mit den Vorgesetzten möglichst frühzeitig zu erstellen. Lassen sich die Ferienwünsche mit den betrieblichen Bedürfnissen nicht vereinbaren, entscheiden die Vorgesetzten über die Erteilung der Ferien.~~
² ~~Er legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest. Ferien, die bis Ende Januar des dem Anspruchsjahr folgenden Jahr aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht bezogen werden können, sind bis spätestens Mitte des folgenden Kalenderjahres nachzubeziehen. Übertragungen sowie der ausnahmsweise Vorbezug von Ferien bedürfen der Bewilligung des Gemeinderates.~~
³ ~~Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Bestehen bei Mitarbeitenden Feriensaldi aus Vorjahren, kann der Bezug von Ferien von Vorgesetzten auch gegen den Willen des oder der Mitarbeitenden angeordnet werden.~~
- Art. 41 Ferien-Ruhetage, Krankheit, Unfall während der Ferien
Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.¹ Zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, die in die Ferien fallen, werden nachgewährt, sofern es sich nicht um Samstag oder Sonntag handelt.
² Krankheits- und Unfalltage während der Ferien, die mit einem ärztlichen Zeugnis belegt sind, welches die Ferienunfähigkeit bezeugt, werden nicht als Ferien gerechnet.
- Art. 41 Bezug, Berechnung
¹ Der Gemeinderat ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen.² Er regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen.
- Art. 42 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall-Urlaub
¹ Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Der Gemeinderat regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen. Bezahlter Urlaub für familiäre Ereignisse und persönliche Angelegenheiten richtet sich nach dem Personalrecht des Kantons Zürich.

- ² ~~Der Gemeinderat kann Vorschriften über die weiteren Pflichten der Angestellten bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall, über die Betreuung und Kontrolle sowie über das Verfahren bei Krankmeldung erlassen. Der Gemeinderat legt die Einzelheiten fest und regelt den Urlaub bei weiteren Tätigkeiten, wie beispielsweise bei freiwilligen Militär- und Zivildienstleistungen sowie Feuerwehr- und Verbandstätigkeit.~~
- ³ ~~Der Mutterschaftsurlaub richtet sich nach dem Personalrecht des Kantons Zürich.~~
- Art. 43 ~~Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc. Unbezahlter Urlaub~~ Die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind, richten sich nach denjenigen für das Staatspersonal. Unbezahlter Urlaub kann gewährt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten.
- Art. 44 ~~Urlaub Krankheit und Unfall~~ Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub. Bei Krankheit und Unfall gelten die Bestimmungen des Personalrechts des Kantons Zürich.
- III. Personalakten und Datenschutz Weitere Bestimmungen**
- Art. 45 ~~Datenschutz Berufliche Vorsorge~~ Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.¹ Der Gemeinderat ist für den Abschluss und die Auflösung von Verträgen über die Personalvorsorge gemäss den Bestimmungen über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zuständig.
- ² Die Leistungen haben denjenigen der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich zu entsprechen.
- V. Personalvorsorge**
- Art. 46 ~~Kranken- und Unfallversicherung~~ Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.
- Art. 47 ~~Schutz der Persönlichkeit~~
- ¹ Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz gebührend Rücksicht.
- ² Sie trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit sowie der persönlichen Integrität der Angestellten.
- Art. 48 ~~Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft Allgemeine Pflichten~~
- ¹ ~~Bei Krankheit oder Unfall eines Angestellten, wird während den ersten 24 Monaten die volle Besoldung ausgerichtet. Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde zu wahren.~~

~~² Der Gemeinderat regelt die Beschränkung der Leistungen bei selbstverschuldeten Unfällen sowie das Verhältnis zu allfälligen Ansprüchen gegenüber Dritten. Taggeldbezüge aus Versicherungen und öffentlich-rechtlichen Versicherungsgesellschaften fallen in die Gemeindekasse, so lange dem Versicherten durch die Gemeinde die volle Besoldung ausbezahlt wird.~~

~~³ Bei Schwangerschaft und Niederkunft richtet sich die Lohnfortzahlung nach kantonalem Recht.~~

Art. 49 Pensionskasse
Mitarbeitergespräch

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in diejenige Pensionskasse aufgenommen, der sich die Gemeinde angeschlossen hat. Die Vorgesetzten führen, in der Regel jährlich, mit jedem Angestellten ein Mitarbeitergespräch durch. Dabei werden die Leistung sowie das Verhalten nach Innen und Aussen beurteilt.

VI. Vom Volk gewählte Beamte

Art. 50 Gemeindeammann und Betriebsbeamter
Öffentliche Ämter

~~¹ Das Anstellungsverhältnis des Gemeindeammanns und Betriebsbeamten richtet sich nach der Gemeindeordnung. Angestellte, die ein öffentliches Amt bekleiden wollen, melden dies rechtzeitig dem Gemeindegemeinschafter oder der Gemeindegemeinschafterin. Eine Bewilligung durch den Gemeinderat ist erforderlich, sofern dafür Arbeitszeit beansprucht wird.~~

~~² Die Besoldung wird vom Gemeinderat festgesetzt. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.~~

Art. 51 Friedensrichter
Nebenbeschäftigung

~~¹ Das Anstellungsverhältnis des Friedensrichters richtet sich nach der Gemeindeordnung. Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Über bestehende oder beabsichtigte Nebenbeschäftigungen ist der Gemeindegemeinschafter oder die Gemeindegemeinschafterin im Voraus zu informieren.~~

~~² Die Besoldung wird vom Gemeinderat festgesetzt. Eine Bewilligung des Gemeinderates ist erforderlich, sofern dafür Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.~~

~~³ Im Falle von Verbandsaktivitäten, welche die Aufgabenerfüllung der Verwaltung fördern oder unterstützen, kann der Gemeinderat besondere Regelungen erlassen.~~

Art. 52 Annahme von Geschenken

~~¹ 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.~~

~~² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.~~

Art. 53 Verschwiegenheit 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 Anstellungsverhältnisses bestehen.

³ Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

Art. 54 Vorsorgliche Massnahmen

¹ Angestellte können jederzeit vorsorglich vom Dienst 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 wurde
- c) Zwingende öffentliche oder dienstliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern

² Die Anstellungsinstanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohns.

Art. 55 Verweis

¹ Bei geringfügigen Arbeitspflichtverletzungen kann der Gemeinderat oder die Aufsichtsbehörde einen Verweis aussprechen.

² Der Verweis erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der Betroffenen. Er ist protokollarisch zusammen mit einer Stellungnahme des Betroffenen festzuhalten.

Art. 56 Niederlassungsfreiheit

¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

² Wenn es zur Dienstausübung zwingend erforderlich ist, kann der Gemeinderat die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

Art. 57 Zeugnis

¹ Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die 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. 58 Mitsprache

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

V. Rechtsschutz

Art. 59 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

- Art. 60 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~~ unverzüglich nachzuholen.
- Art. 61 Rechtsmittel
- ~~Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich~~ Der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal richtet sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.
- Art. 62 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen
- ¹ Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.
- ² Der Gemeinderat regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

VI. Schlussbestimmungen

- Art. 63 Vollzug
- Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.
- Art. 64 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung
- ¹ Diese Verordnung tritt nach Genehmigung durch die Gemeindeversammlung auf den 1. Januar 2019 in Kraft.
- ² Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Personalverordnung vom XXX mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen aufgehoben, welche die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären regeln.
- Art. 65 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.