

BESOLDUNGSVERORDNUNG (BVO)

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

A. Geltungsbereich

Artikel 1 Allgemeines

¹ Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde und der Schulgemeinde der Gemeinde Oberrieden (nachfolgend Gemeinde genannt).

² Die Lehrer und Lehrerinnen der Volksschule unterstehen kantonalem Recht. Für die weiteren Lehrkräfte gilt diese Verordnung sinngemäss.

Artikel 2 Behörden im Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen sowie Funktionären richten sich nach einem separaten Erlass des Gemeinderates bzw. der Schulpflege.

Artikel 3 Geltung des kantonalen Rechts

Soweit diese Verordnung und deren Vollzugsbestimmungen nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

Artikel 4 Besondere Dienstverhältnisse

Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für

- a) Lehrverhältnisse
- b) stundenweise Beschäftigungen
- c) Aushilfsdienstverhältnisse

B. Begriffe

Artikel 5 Angestellte

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

Artikel 6 Anstellungsinstanz

¹ Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch die Exekutive. Für die Politische Gemeinde ist der Gemeinderat und für die Schulgemeinde die Schulpflege als Exekutive bestimmt.

² Die Anstellungskompetenz kann von ihr delegiert werden.

³ Die Besoldung wird durch die Exekutive festgelegt, soweit die Entlöhnung nicht durch übergeordnetes Recht geregelt, oder das Sportelsystem vorgesehen ist.

C. Personalpolitik

Artikel 7 Grundsätze der Personalpolitik

Der Gemeinderat und die Schulpflege bestimmen in ihrem Zuständigkeitsbereich die Personalpolitik und legen sie in einem Leitbild fest.

D. Gesamtarbeitsverträge

Artikel 8 Grundsatz

Der Gemeinderat und die Schulpflege können in Anlehnung an das kantonale Recht Gesamtarbeitsverträge abschliessen.

II. ARBEITSVERHÄLTNIS

A. Grundsätzliches

Artikel 9 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

Artikel 10 Stellenpläne

Die Kompetenz über die Festlegung des Stellenplans wird in der Gemeindeordnung geregelt.

B. Begründung

Artikel 11 Zuständigkeit

Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Anstellungsinstanz begründet.

Artikel 12 Stellenausschreibung

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Artikel 13 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

² Es kann in begründeten Fällen mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Personalgesetz abweichen.

Artikel 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

Artikel 15 Im Allgemeinen

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

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Artikel 16 Probezeit

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

² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

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

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Artikel 17 Versetzung

Angestellte können unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt, oder es können ihnen andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden.

Artikel 18 Zuweisung anderer Arbeit in gekündigtem Arbeitsverhältnis

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

Artikel 19 Vorsorgliche Massnahmen

¹ Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich im Amt 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 der Exekutive, sofern sie nicht von dieser selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Die Exekutive entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

F. Beendigung

Artikel 20 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.

Artikel 21 Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit)

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

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

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

Artikel 22 Kündigungsschutz

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

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

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

Artikel 23 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.

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

Artikel 24 Kündigung zur Unzeit

¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechtes.

² Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Artikel 25 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.

Artikel 26 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.

Artikel 27 Angestellte auf Amtsdauer

¹ Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endigt 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.

Artikel 28 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 gemäss Art. 32 ausgerichtet werden.

Artikel 29 Entlassung altershalber und infolge Invalidität

¹ Angestellte scheidern auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Dienst aus.

² Die Exekutive regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität.

Artikel 30 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod

¹ Bei Todesfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wird den Hinterbliebenen die volle Besoldung für den Sterbemonat und die drei folgenden Monate ausgerichtet. Als Hinterbliebene gelten der Ehegatte oder die Ehegattin und die minderjährigen Kinder. Die übrigen Kinder, die Eltern, Geschwister und Enkelkinder haben nur einen Anspruch, wenn sie nachweisbar regelmässig von ihm oder ihr unterstützt worden sind.

² Im Übrigen richten sich die Leistungen nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals.

Artikel 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.

Artikel 32 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.

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

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

⁴ Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsschutz 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 von der Exekutive 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.

Artikel 33 Sozialplan

Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann die Exekutive einen Sozialplan erstellen.

III. RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN

A. Rechte

Artikel 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.

Artikel 35 Lohn

¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die amtliche Tätigkeit.

² Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen mit Ausnahme der Regelung gemäss Art. 5 der Entschädigungsverordnung über den Sitzungsgeldanspruch bei Sitzungen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Gemeindekasse.

³ Vorbehalten bleibt das Sportelsystem.

⁴ Das Aushilfspersonal wird im Stundenlohn entschädigt. Die Ansätze werden von der Exekutive festgelegt. Es werden nur die tatsächlich geleisteten Stunden entschädigt.

Artikel 36 Auszahlung des Jahreslohnes

¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.

² Die Exekutive regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.

Artikel 37 Einreihung der Stellen

Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton durch die Exekutive in der Regel in eine Klasse eingereiht.

Artikel 38 Lohnklassen und Stufen

Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.

Artikel 39 Leistungsklassen

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

Artikel 40 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.

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

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

Artikel 41 Generelle Lohnanpassungen

¹ Die Kantons- bzw. Regierungsratsbeschlüsse über Realloohnerhöhungen oder struktureller Besoldungserhöhungen für das Staatspersonal gelten zeitlich und betragsmässig auch für das Personal der Gemeinde Oberrieden.

² Die Exekutive ist ermächtigt, von den vom Kanton festgesetzten Besoldungen gemäss Liste der Besoldungsklassen höchstens 5% nach unten oder nach oben abzuweichen.

Artikel 42 Individuelle Lohnanpassung

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

² Sie folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.

³ Sie berücksichtigt die allgemeine Finanzlage der Gemeinde.

Artikel 43 Einmalzulagen und Anreize

Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

Artikel 44 Naturallohn

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

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

Artikel 45 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen

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

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

Artikel 46 Teuerungszulagen, Kinderzulagen, Dienstaltersgeschenke sowie Pikettzulagen

¹ Teuerungszulagen, Sozialzulagen (z.B. Kinderzulagen) und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.

² Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Pikettdienstleistungen erbringen, besonders erschwerte oder schmutzige Arbeiten verrichten müssen, haben Anspruch auf entsprechende Zulagen, deren Höhe die Exekutive festsetzt.

Artikel 47 Gewinnung und Erhaltung vorzüglicher Angestellter

Die Exekutive kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.

Artikel 48 Ersatz von Auslagen

Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.

Artikel 49 Vereinsfreiheit

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

Artikel 50 Niederlassungsfreiheit

¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

² Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsin-
stanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem
bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

Artikel 51 Mitarbeiterbeurteilung

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und
Verhalten.

² Die Exekutive regelt die Einzelheiten.

Artikel 52 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 Aus-
kunft gibt.

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

Artikel 53 Mitsprache

¹ Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens
steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.

² Die Exekutive regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalausschüssen.

B. Pflichten

Artikel 54 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 zu wahren.

Artikel 55 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.

Artikel 56 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 Arbeitsverhältnisses bestehen.

³ Die im Gemeindegesetz festgelegten Bestimmungen über die Ausstandspflicht gelten für das an Behördensitzungen teilnehmende Personal sinngemäss.

Artikel 57 Arbeitszeit

¹ Die Exekutive regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung 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 Die Exekutive regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

Artikel 58 Nebenbeschäftigung

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

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

Artikel 59 Öffentliche Ämter

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.

² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Artikel 60 Vertrauensärztliche Untersuchung

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

C. Ferien, Urlaub

Artikel 61 Arbeitsfreie Tage

¹ Die Exekutive bezeichnet die arbeitsfreien Tage.

² Sie legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.

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

Artikel 62 Ferien

Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.

Artikel 63 Bezug, Berechnung

¹ Die Exekutive ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen.

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

Artikel 64 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall

¹ Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Die Exekutive regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.

² Die Exekutive 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.

Artikel 65 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.

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

Artikel 66 Urlaub

Die Exekutive regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

IV. PERSONALAKTEN UND DATENSCHUTZ

Artikel 67 Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

V. PERSONALVORSORGE

Artikel 68 Kranken- und Unfallversicherung

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

Artikel 69 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

Artikel 70 Pensionskasse

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Pensionskasse aufgenommen, welche in paritätischer Art und Weise zusammen von Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft bestimmt wird.

VI. Vom Volk gewählte Beamte

Artikel 71 Gemeindeammann und Betriebsbeamter

¹ Es gilt grundsätzlich das übergeordnete Recht.

² Der oder die durch die Urne gewählte Betriebsbeamte oder Betriebsbeamtin und der Gemeindeammann bezieht eine ordentliche durch den Gemeinderat festgelegte Besoldung gemäss Einreichungsplan und liefert sämtliche Gebühren und Sporteln der Gemeindekasse ab. Die Gemeinde trägt die Kosten für das Amtslokal, dessen Einrichtung und den allgemeinen Betrieb.

Artikel 72 Friedensrichter

¹ Es gilt grundsätzlich das übergeordnete Recht.

² Der oder die durch die Urne gewählte Friedensrichter oder Friedensrichterin bezieht die ihm oder ihr gesetzlich zukommenden Gebühren und erhält eine jährliche Gemeindeentschädigung, welche durch den Gemeinderat festgesetzt und der Teuerung angepasst wird. Die Gemeinde trägt die Kosten für das Amtslokal, dessen Einrichtung und den Bürobetrieb.

VII. RECHTSSCHUTZ

Artikel 73 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Artikel 74 Anhörungsrecht

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

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

Artikel 75 Rechtsmittel

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

Artikel 76 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

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

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

VIII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 77 Vollzug

Die Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

Artikel 78 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

¹ Diese Verordnung tritt rückwirkend per 1. Januar 2000 in Kraft.

² Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Besoldungsverordnung vom 26. März 1992 (teilrevidiert am 25. März 1997) aufgehoben.

Artikel 79 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 das bisherige Recht.