



Gemeinde Hünenberg

Personalreglement

Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals

Ausgabe Januar 2009

Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals (Personalreglement)

vom 26. Juni 1995

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

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teilpensum im Dienste der Gemeinde Hünenberg tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

² Das Arbeitsverhältnis zwischen der Lehrerschaft (inkl. Musikschule) und der Einwohnergemeinde Hünenberg wird dem kantonalen Personalgesetz, dem kantonalen Lehrerbesoldungsgesetz sowie der kantonalen Schulgesetzgebung unterstellt, ausgenommen Art. 56 (Reisechecks), Art. 57 (Krankheit und Unfall) und Art. 62 (Urlaub) dieses Reglementes. Diese gelten auch für die Lehrerschaft.

³ Die Einwohnergemeinde Hünenberg als Arbeitgeberin wird, sofern dieses Reglement nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, durch den Gemeinderat vertreten.

Art. 2 Subsidiäres Recht

Soweit dieses Reglement für das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Regelung enthält, gelangt sinngemäss die kantonale Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalverordnung) zur Anwendung.

Art. 3 Zuständigkeit des Gemeinderates

Der Gemeinderat ist für alle arbeitsrechtlichen Belange zuständig, sofern dieses Reglement nicht etwas anderes bestimmt. Er ist namentlich zuständig für:

- a) die Anstellung und Entlassung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- b) die Anordnung von weniger weitgehenden Massnahmen vor einer Kündigung (Art. 12 Abs. 3)
- c) die Entbindung vom Amtsgeheimnis, sofern nicht eine kantonale Aufsichtsbehörde zuständig ist (Art. 31)
- d) die Bewilligung zur Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes (Art. 36 Abs. 1)
- e) die Bewilligung einer Nebenerwerbstätigkeit (Art. 37)
- f) die Anordnung von Gehaltskürzungen (Art. 50)
- g) die Bewilligung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub (Art. 62 Abs. 1)

²Der Gemeinderat kann diese Aufgaben ganz oder teilweise delegieren.²⁾

Art. 4 Art des Arbeitsverhältnisses

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

²Lernende, Aushilfspersonal und Hilfskräfte werden durch zivilrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt. Soweit dieser keine abweichende Bestimmungen enthält, finden die Vorschriften des Obligationenrechts Anwendung.

³Beim Vorliegen besonderer Verhältnisse können weitere Personalkategorien durch zivilrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt werden.¹⁾

Art. 5 Teilzeitbeschäftigung

¹Zum 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.

²Aus dieser Zielvorgabe kann kein Rechtsanspruch abgeleitet werden.

2. Begründung des Arbeitsverhältnisses

Art. 6 Anstellung

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch Arbeitsvertrag auf unbestimmte oder bestimmte Dauer angestellt.²⁾

²Das Anstellungsverhältnis wird durch einen gegenseitig zu unterzeichnenden Vertrag begründet.

³Lernende, Aushilfspersonal und Hilfskräfte werden durch zivilrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt.

Art. 7 Dauer

¹Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.²⁾

²Ein 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

¹Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.

²Die Probezeit kann bis auf sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.

3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Allgemeines

Art. 9 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet 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 endet durch schriftliche Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters oder seitens der Gemeinde.

Art. 11 Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

¹Während 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)

²Nach 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

³Im gegenseitigen Einvernehmen können diese Kündigungsfristen verkürzt werden.

Art. 12 Kündigung seitens der Gemeinde

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

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

³Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen wie Ermahnung, Verwarnung, Rüge, Verweis, Gehaltskürzung, Aufschub oder Verweigerung der Treue- und Erfahrungszulage, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzen an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung.¹⁾

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

Art. 13 Nichtige Kündigung

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 Zivildienst, 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 unverschuldeter 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**

¹Die Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, entfaltet keine Rechtswirkung.

²Ist 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.

³Fällt 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 beeinträchtigt 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**

¹Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.

²Die 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.

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

Befristetes Arbeitsverhältnis

Art. 17 Fristablauf oder Kündigung

¹Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

²Im 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 endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung spätestens durch Ablauf der Vertragsdauer.

Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

Art. 18 Grundsatz

¹Beim 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.

²aufgehoben²⁾

Art. 19 Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung

¹Bei 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 beendet worden wäre.

²An 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.

³Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung.

⁴Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung haben keine aufschiebende Wirkung.¹⁾

Art. 20

Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle

¹Tritt 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.

²Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.

³Ist 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

¹Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, in welchem das 65.²⁾ Altersjahr erfüllt wird.

²⁻⁴aufgehoben²⁾

Vorzeitige Pensionierung

Art. 23 Vorzeitiger Altersrücktritt

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 60.²⁾ Altersjahres folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen.

²Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich drei oder weniger Jahre vor Erreichen der AHV-Altersgrenze vorzeitig pensionieren lassen, haben bis zu diesem Zeitpunkt oder bis zum Bezug einer IV-Rente gegenüber der Gemeinde Anspruch auf eine Überbrückungsrente. Diese beträgt 90 Prozent der maximalen einfachen 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.²⁾

³aufgehoben¹⁾

Art. 24 Versetzung in den Ruhestand

¹Sofern 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.

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

³Die 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

¹Wird 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.

²Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

Art. 27 Höhe und Auszahlung

¹Die 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.

²Im 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 Partner²⁾, 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

¹Wird das Arbeitsverhältnis seitens der Gemeinde gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gibt, sowie bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, besteht gegenüber der Gemeinde wahlweise Anspruch auf eine Entlassungsrente anstelle der Abgangsentschädigung, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 60. Altersjahr überschritten hat und mindestens 25 Jahre im Dienste der Gemeinde tätig war.

²Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

³Die Entlassungsrente entspricht der Rentenleistung, wie sie nach den Bestimmungen des Pensionskassengesetzes im Invaliditätsfall ausgerichtet wird. Sie wird gekürzt, soweit sie pro Kalenderjahr zusammen mit Erwerbs- oder Ersatzeinkommen das zuletzt bezogene Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage übersteigt. Was zu verdienen absichtlich unterlassen wird, gilt als Erwerbseinkommen. Der Anspruch erlischt mit dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze.

⁴aufgehoben¹⁾

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

aufgehoben²⁾

4. 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. 31 **Amtsgeheimnis**

¹Den 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.

²Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

³Zur Mitteilung geheim zu haltender Tatsachen an Drittpersonen und andere Amtsstellen sowie zur Erfüllung der Zeugnispflicht in gerichtlichen Verfahren bedürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entbindung vom Amtsgeheimnis durch den Gemeinderat bzw. durch kantonale Aufsichtsbehörden.

Art. 32 Arbeitszeit

¹Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden. Der Gemeinderat erlässt ein Arbeits- und Gleitzeitreglement und kann weitere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.

²Soweit die einwandfreie Aufgabenerfüllung und der ordnungsgemässe 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.

³Mitarbeiterinnen 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.

Art. 33 Überstundenarbeit

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

²Anspruch 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.

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

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

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

³Eine 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

¹Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung des Gemeinderates.

²Für die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes wird bezahlter Urlaub bis zu 12 Arbeitstagen pro Kalenderjahr gewährt. Bei einem Teilzeitpensum wird der Urlaub anteilmässig berechnet.

Art. 37

Nebenerwerb

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

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. 40 Amtsübergabe

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

5. 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

¹Die 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

²Das 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 Teilpensums 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

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

²Der Gemeinderat setzt den Wert der Naturalbezüge fest.

Gehaltsanspruch

Art. 45 Gehaltsklassen²⁾

¹Für die Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen Gehaltsklassen (Jahresgehalt einschliesslich 13. Monatsgehalt) gemäss Regelung des Kantons für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.²⁾

²Die 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.²⁾

³Der Gemeinderat kann interne Richtlinien erlassen.²⁾

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

Art. 46 Gehaltsstufen

¹Jede 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.

²⁻⁴aufgehoben¹⁾

Art. 47 Anfangsgehalt

¹Das Anfangsgehalt kann innerhalb der entsprechenden Gehaltsklasse frei festgelegt werden.

²Bei 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.

³Bei 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

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

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

³Besonderen Verhältnissen bei einzelnen Funktionsgruppen können durch Festlegung bestimmter Beförderungsmechanismen Rechnung getragen werden. Mangelhafte Leistung, Fähigkeit und Eignung sind in jedem Fall Beförderungshindernisse.

⁴Sinngemäss können auch Hilfskräften Lohnaufbesserungen gewährt werden.

Art. 49 Ausserordentliche Gehaltserhöhungen und Zuwendungen

¹Um 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.

²Die 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 Funktionseinreihung.

Art. 51 Anpassung an die Preisentwicklung

¹Das Gehalt basiert auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 100,28 Indexpunkten (Ende Mai 1993 = 100).

²Der Gemeinderat kann die Gehälter jeweils auf Jahresanfang ganz oder teilweise der Teuerung anpassen.

Zulagen, Dienstaltersgeschenke und besondere Vergütungen

Art. 52 Familien- und Kinderzulage

¹Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter²⁾ erhalten eine jährliche Familienzulage gemäss kantonaler Regelung, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- a) die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss nach dem Gesetz über die Kinderzulagen Anspruch auf Kinderzulage haben;
- b) die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss ganz oder vorwiegend für den finanziellen Unterhalt der Familie oder der eingetragenen Partnerschaft²⁾ aufkommen;
- c) der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein.

²Verheirateten 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.²⁾

³In getrennter Ehe lebenden, verwitweten, geschiedenen und ledigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird diese Familienzulage ausgerichtet, sofern sie mit ihren Kindern oder solchen des anderen Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners einen gemeinsamen Haushalt führen.²⁾

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

⁵Umstände, 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**

¹Den 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.

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

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

⁴Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Jahres wird die Treue- und Erfahrungszulage anteilmässig ausgerichtet.

Art. 54 Dienstaltersgeschenk

¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird nach 25 und 35 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk in Höhe eines Monatsgehaltes ausgerichtet. Bemessungsgrundlage bildet das Gehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltes.

²Soweit der Dienst es gestattet, kann die Hälfte des Dienstaltersgeschenkes als Urlaub bezogen werden.

³Beim Ausscheiden nach 30 Dienstjahren wird das zweite Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

Art. 55 Besondere Entschädigungen

¹Spesen und Auslagen im Zusammenhang mit der Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden nach bestimmten, vom Gemeinderat festzulegenden, Ansätzen vergütet.

²Besondere Arbeitsleistungen wie Einsatz an arbeitsfreien Tagen, Nacht-, Pikett- und Schichtdienst sowie Überzeitarbeit werden mit Freizeit - ausnahmsweise finanziell - abgegolten.

Art. 56 Reisechecks

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den pensionierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können verbilligte Reisechecks der Schweizerischen Reisekasse abgegeben werden. Der Gemeinderat setzt den Arbeitgeberbeitrag fest. Die Anspruchsberechtigung ist nach dem Familienstand und den Unterhaltspflichten abzustufen.

Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 57 Krankheit und Unfall

¹Unbefristet 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.

²Befristet 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 Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.²⁾

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

⁴Bei 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. 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

¹Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser Urlaub beträgt:

- a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat und nach der Niederkunft für mindestens 1 Jahr weitergeführt wird;
- b) 8 Wochen in den übrigen Fällen.

²Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft.

³aufgehoben¹⁾

⁴Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.

⁵Soweit 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

¹Während einer obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr- und Zivildienst, Zivildienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die volle Besoldung.

²Die Erwerbsausfallentschädigung fällt in die Gemeindekasse.

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

⁴Mitarbeiterinnen 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 2.¹⁾

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

¹Beim 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.²⁾

²Im Übrigen wird ohne Gehaltsabzug und ohne Kürzung der Ferien folgender Urlaub gewährt:

- a) drei Tage für die eigene Hochzeit oder die Eintragung der eigenen Partnerschaft²⁾; diese Bestimmung findet keine Anwendung auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Probezeit oder in gekündigter Stellung befinden
- b) drei Tage beim Tod der Lebenspartnerin/des Lebenspartners sowie von Kindern und Eltern
- c) aufgehoben²⁾
- d) ein Tag zur Hochzeit oder zur Eintragung der Partnerschaft eines Kindes oder Pflegekindes und von Geschwistern, beim Tod von Geschwistern, Grosseltern, Schwiegereltern oder Eltern der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, Schwager oder Schwägerin, Bruder oder Schwester der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, Onkel oder Tante, bei militärischer Entlassung sowie bei Wohnungsumzug²⁾
- e) ein halber Tag bei Waffen- und Kleiderinspektion
- f) die erforderliche Zeit, höchstens aber 10 Arbeitstage pro Jahr, für die Mitwirkung an Veranstaltungen von «Jugend und Sport» als Leitende oder als Teilnehmende gemäss Absprache mit den Abteilungsleitenden. Die Erwerbsausfallentschädigung verbleibt der Gemeinde.

³Der Anspruch von Mitarbeitern auf bezahlten Urlaub bei der Geburt eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub) bemisst sich nach der kantonalen Regelung.²⁾

⁴In allen anderen Fällen sind Urlaubstage voll an die Ferien anzurechnen.

Art. 63 Freitage

¹Zusätzlich zu den gesetzlichen Feiertagen gelten folgende Tage als arbeitsfrei:

- Berchtoldstag (2. Januar)
- Fasnachtsdienstag Nachmittag
(Für das Werkdienstpersonal gilt eine besondere Regelung)
- Ostermontag
- Pfingstmontag
- 24. Dezember²⁾
- Stefanstag (26. Dezember)
- 31. Dezember²⁾

²Für bewegliche Feste kann eine besondere Regelung getroffen werden.²⁾

³Für den Personalausflug kann der Gemeinderat pro Jahr einen halben arbeitsfreien Tag gewähren.

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

¹Leistung, Fähigkeit, Eignung und Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in angemessenen Zeitabständen durch die direkt vorgesetzte Person zu beurteilen.²⁾

²Die 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

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

²Sie 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.

6. Personalvorsorge

Art. 67 Pensionskasse

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

²Zur 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

¹Die 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.

²Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache des Gemeinderates.

7. Rechtspflege

Art. 69 Rechtsschutz und Verfahren

¹Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (Verwaltungsrechtspflegegesetz).

²Wird 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 beendenden Verfügung ausgeschlossen.

³Das Verfahren ist rasch durchzuführen und, sofern es nicht mutwillig veranlasst wurde, bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.— kostenlos.

⁴Bei zivilrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und der Zivilprozessordnung.

8. 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

¹Die rechtlichen Wirkungen von Arbeitsverhältnissen, die noch vor dem Inkrafttreten dieses Reglementes enden, richten sich nach bisherigem Recht. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Amtsdauer im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglementes noch nicht abgelaufen ist, bleibt bis zum Ablauf ihrer Amtsdauer das bisherige Recht anwendbar.

²Die männlichen Mitarbeiter, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglementes das 60. Altersjahr überschritten haben und in ungekündigter Stellung sind, haben über die Altersgrenze hinaus bis zum Ende des Monats, in welchem sie das 65. Altersjahr erfüllen, Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach den Bestimmungen dieses Reglementes.

³Zur Wahrung des Besitzstandes wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die vor Inkrafttreten dieses Reglementes das 35. Dienstjahr vollendet, das 40. Dienstjahr aber noch nicht erfüllt haben, das zweite Dienstaltersgeschenk nach Vollendung des 40. Dienstjahres ausgerichtet. Beim Ausscheiden nach 30 Dienstjahren wird das zweite Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

⁴Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Voraussetzungen für den Anspruch auf Familienzulage nicht erfüllen, die jedoch nach bisherigem Recht anspruchsberechtigt waren, wird, sofern sie nicht höher als in der 8. Gehaltsklasse eingereiht sind, die bisher ausbezahlte Familienzulage weiterhin wie folgt ausgerichtet:

- a) für die Dauer von zwei Jahren ab Inkrafttreten dieses Reglementes zu 75 %
- b) für weitere zwei Jahre zu 50 %

⁵Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb von vier Jahren nach Inkrafttreten dieses Reglementes aus Alters- oder Invaliditätsgründen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens 15 Jahre ununterbrochen im Dienste der Gemeinde tätig waren, erhalten anstelle des Besoldungsnachgenusses gemäss bisherigem Recht für die Dauer von sechs Monaten eine teilweise Gehaltsfortzahlung. Diese beträgt:

- a) für die Dauer von zwei Jahren ab Inkrafttreten dieses Reglementes 75 %
- b) für die beiden folgenden Jahre 50 %

der Differenz zwischen der Pensionskassenrente zuzüglich einer allfälligen Überbrückungsrente und dem zuletzt bezogenen Gehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Treue- und Erfahrungszulage.

⁶Sofern die Berechnung der Treue- und Erfahrungszulage nach Art. 53 dieses Reglementes einen tieferen als den gemäss bisherigem Recht zuletzt bezogenen Betrag ergibt, wird der Besitzstand gewahrt.

Art. 72 Vollzug

¹Der Gemeinderat kann zu diesem Reglement eine Vollziehungsverordnung erlassen.

²Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, obliegt der Vollzug dem Gemeinderat.

³Der Gemeinderat sorgt für die rechtsgleiche Behandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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

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

Allgemein verbindliche kantonale oder eidgenössische Bestimmungen gehen diesem Reglement vor.

Hünenberg, 23. Mai 1995

NAMENS DES GEMEINDERATES HÜNENBERG

Der Präsident:

Der Gemeindeschreiber:

Max Bütler

Guido Wetli

Genehmigt von der Gemeindeversammlung am 26. Juni 1995

Genehmigt vom Regierungsrat des Kantons Zug am 11. Juli 1995

- ¹⁾ Änderung vom 11. Dezember 2000 (genehmigt vom Regierungsrat am 12. Februar 2001); in Kraft seit 1. Juli 2001
- ²⁾ Änderung vom 11. Dezember 2007 (genehmigt von der Finanzdirektion des Kantons Zug am 1. Februar 2008), in Kraft seit 1. März 2008