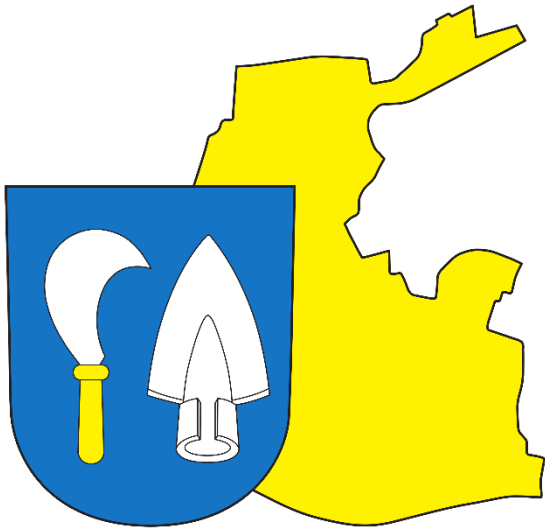




Gemeinde
Oberengstringen

Personalverordnung

vom 27. Juni 2022

gültig ab 1. Januar 2023

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine Bestimmungen	4
	Geltungsbereich	4
	Behörden im Nebenamt	4
	Angestellte	4
	Anstellungsinstanz und Aufsichtsbehörde	4
	Gesamtarbeitsverträge	4
	Berufliche Vorsorge; Grundsatz	5
	Berufliche Vorsorge; Leistungen der Politischen Gemeinde	5
	Arbeitsverhältnis; Rechtsnatur	5
	Stellenplan	5
	Ausschreibung	5
	Bewerbung	5
II.	Arbeitsverhältnis	6
	Entstehung des Arbeitsverhältnisses	6
	Dauer im Allgemeinen	6
	Probezeit	6
	Beendigung	6
	Kündigung, Frist und Termine	7
	Kündigungsschutz;	7
	Verfahren und Voraussetzungen der Kündigung, Entschädigung	7
	Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten	7
	Kündigung zur Unzeit	7
	Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	7
	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	7
	Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen	8
	Entlassung invaliditätshalber	8
	Altersrücktritt	8
	Entlassung altershalber	8
	Erreichen der Altersgrenze	9
	Abfindung	9
	Versetzung	9
	Vorsorgliche Massnahmen	9
	Verweis	9
	Schutz vor Angriffen und ungerechtfertigten Ansprüchen	10
	Weiterzug personalrechtlicher	10
	Entscheidungen	10
	Datenschutz; Grundsätze	10
	Schutz der Persönlichkeit	10
	Case Management	11
III.	Lohn und Zulagen	11
	Lohn	11
	Lohnanpassungen	11
	Einmalzulagen und Anreize	11
	Zulagen	11
	Dienstliche Auslagen, Sachschaden	11
IV.	Ferien und Urlaub	12
	Ferien	12
	Urlaub, Elternschaft, Krankheit, Unfall, Todesfall, Militär-, Schutz- und Zivildienst	12

V.	Weitere Bestimmungen	12
	Leistungen der Gemeinde	12
	Mitsprache	12
	Vereinsfreiheit	12
	Niederlassungsfreiheit	12
	Mitarbeitergespräch, Arbeitszeugnis	12
	Rechtmässigkeit; Grundsatz	13
	Amtsgeheimnis	13
	Arbeitszeit	13
	Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter.....	13
	Vertrauensärztliche Untersuchung	13
VI.	Schlussbestimmungen.....	14
	Vollzug	14
	Übergangsbestimmungen.....	14
	Inkrafttreten.....	14

I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich	Art. 1 ¹ Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Oberengstringen. Dabei orientiert sich der Gemeinderat im Wesentlichen an der Personalpolitik des Kantons. ² Soweit diese Verordnung und die zugehörige Vollzugsverordnung nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse. ³ Für das kantonal angestellte Personal der Volksschule (Schulleiterinnen und Schulleiter, Lehrpersonen, Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, Vikarinnen und Vikare) gelten die kantonalen Rechtsgrundlagen im Lehrpersonalgesetz und in der Lehrpersonalverordnung. ⁴ Für das von der Gemeinde Oberengstringen kommunal angestellte Personal der Volksschule (dazu gehören Lehrpersonen, Therapeutinnen und Therapeuten, Vikarinnen und –Vikare und DaZ-Lehrpersonen) gilt ebenfalls das kantonale Lehrpersonalgesetz und die Lehrpersonalverordnung. ⁵ Der Gemeinderat erlässt zu dieser Personalverordnung eine Vollzugsverordnung.
Behörden im Nebenamt	Art. 2 Die Rechtsbeziehungen zwischen der Politischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden im Nebenamt und beratenden Kommissionen sowie Funktionärinnen und Funktionären unterstehen weder dem kantonalen Personalrecht noch dieser Personalverordnung und werden in einer separaten Verordnung geregelt. Vorbehalten werden die Bestimmungen über die berufliche Vorsorge.
Angestellte	Art. 3 Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde Oberengstringen stehen, eingeschlossen sind die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das überordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.
Anstellungsinstanz und Aufsichtsbehörde	Art. 4 ¹ Anstellungsinstanz ist der Gemeinderat oder die Schulpflege, soweit nicht die Wahl durch die Stimmberechtigten vorgeschrieben ist. Die Zuständigkeiten regelt der Gemeinderat im Geschäfts- und Kompetenzenreglement. ² Der Gemeinderat und die Schulpflege können die Anstellungskompetenz an die Geschäftsleiterin oder den Geschäftsleiter bzw. an die Leitung Bildung (Schulkoordinatorin oder den Schulkoordinator) delegieren. ³ Aufsichtsbehörden sind der Gemeinderat oder die Schulpflege, der Bezirksrat sowie die weiteren für die Anstellung zuständigen Instanzen.
Gesamtarbeitsverträge	Art. 5 Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

Berufliche Vorsorge; Grundsatz	Art. 6 ¹ Die Politische Gemeinde versichert die Angestellten gemäss Art. 1 gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod. ² Die Politische Gemeinde entscheidet über den Anschluss an eine im Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung für das nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versicherndem Personal. Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschluss-Vertrag zwischen der Politischen Gemeinde und dieser Vorsorgeeinrichtung bzw. deren Statuten und Reglemente. ³ Die Mitwirkungsrechte der Angestellten richten sich nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).
Berufliche Vorsorge; Leistungen der Politischen Gemeinde	Art. 7 Die Politische Gemeinde finanziert die Leistungen der Beruflichen Vorsorge gemäss dem Anschlussvertrag zwischen der Politischen Gemeinde und der Vorsorgeeinrichtung bzw. deren Statuten und Reglemente.
Arbeitsverhältnis; Rechtsnatur	Art. 8 Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.
Stellenplan	Art. 9 Der Gemeinderat und die Schulpflege legen den jeweiligen Stellenplan fest.
Ausschreibung	Art. 10 ¹ Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Zuständig für die öffentliche Ausschreibung ist die Anstellungsinstanz oder die von ihr bezeichnete Stelle. ² Die öffentliche Ausschreibung kann insbesondere unterbleiben, wenn: a. die Stelle durch Beförderung oder Versetzung innerhalb der Gemeinde oder auf dem Wege der Berufung besetzt wird, b. in Bereichen, in denen die öffentliche Ausschreibung aufgrund der erfahrungsgemäss grossen Fluktuation oder des fehlenden Stellenmarktes einen unverhältnismässigen Aufwand bedeuten würde. ³ Über Ausnahmen entscheiden der Gemeinderat oder die Schulpflege.
Bewerbung	Art. 11 ¹ Bei der Bewerbung für eine Anstellung sind die Ausweise über die berufliche Ausbildung und die bisherige Tätigkeit vorzulegen. ² Die Anstellungsinstanz kann weitere Erfordernisse aufstellen und zusätzliche Personendaten einholen, soweit dies für die Bewertung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens erforderlich ist.

II. Arbeitsverhältnis

Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Art. 12

¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

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

³ Die Anstellungsinstanz bestimmt die Fälle, in denen ein Vertrag zulässig ist, und regelt das Verfahren der Anstellung.

Dauer im Allgemeinen

Art. 13

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

² Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist für längstens 1 Jahr zulässig. Es ist während dieser Dauer zweimal verlängerbar. Wird es mehr als zweimal oder über die Höchstdauer hinaus verlängert, so hat es die Wirkung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.

³ Alle dieser Verordnung unterstehenden Arbeitsverhältnisse, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, werden für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt. Unbezahlte Urlaube, soweit sie insgesamt sechs Monate übersteigen, werden nicht angerechnet.

Probezeit

Art. 14

¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

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

⁴ Die Probezeit kann in gegenseitigem Einvernehmen verkürzt oder auf diese verzichtet werden.

Beendigung

Art. 15

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- d) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;
- e) Entlassung invaliditätshalber;
- f) Altersrücktritt;
- g) Entlassung altershalber;
- h) Erreichen der Altersgrenze;
- i) Tod;

- j) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten.

Kündigung, Frist und Termine

Art. 16

- ¹ Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt drei Monate. Für den Geschäftsleiter oder die Geschäftsleiterin und die Abteilungsleitenden gilt eine Kündigungsfrist von sechs Monaten.
- ² Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.
- ³ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

Kündigungsschutz;
Verfahren und
Voraussetzungen der
Kündigung,
Entschädigung

Art. 17

- ¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb von 30 Tagen kann die oder der Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolge hinzuweisen.
- ² Die Kündigung 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 die oder der Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung nach Art. 27 bleibt vorbehalten.

Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten

Art. 18

- ¹ Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens drei 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 durch ein Mitarbeitergespräch oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt werden.

Kündigung zur Unzeit

Art. 19

- ¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach dem kantonalen Personalrecht.
- ² Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Art. 20

Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem kantonalen Personalrecht.

Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

Art. 21

- 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 Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach dem kantonalen Personalrecht. Eine Abfindung nach Art. 27 bleibt vorbehalten.

Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen

Art. 22

¹ Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung aufgelöst werden.

² Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 27 ausgerichtet werden.

Entlassung invaliditätshalber

Art. 23

¹ Angestellte, die durch die zuständige Vorsorgeeinrichtung invalid erklärt werden, werden invaliditätshalber entlassen.

² Besteht aufgrund des Invaliditätsgrades Anspruch auf eine Vollrente der Vorsorgeeinrichtung, erfolgt eine vollständige Entlassung invaliditätshalber. Andernfalls erfolgt eine teilweise Entlassung entsprechend dem Invaliditätsgrad.

³ Die vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

Altersrücktritt

Art. 24

¹ Angestellte können ab dem vollendeten 60. Altersjahr den Altersrücktritt erklären. Damit verbundene vorsorgerechtliche Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

² Der Altersrücktritt ist unter Einhaltung der Kündigungsfristen und der Kündigungsstermine zu erklären

Entlassung altershalber

Art. 25

¹ Angestellte werden unter folgenden Voraussetzungen altershalber entlassen:

- a) Die Voraussetzungen gemäss Art. 17 Abs. 2 sind erfüllt.
- b) Die Probezeit ist abgelaufen.
- c) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Berücksichtigung einer allfälligen Anstellungsverlängerung nach Vollendung des 58. Altersjahres oder im Falle einer betrieblichen Restrukturierung nach Vollendung des 55. Altersjahres.
- d) Die Entlassung ist nicht auf ein Verschulden der oder des Angestellten zurückzuführen.
- e) Den Angestellten kann keine zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt werden

² Die Fristen und Termine gemäss Art. 16 gelten sinngemäss.

³ Eine Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen. Sie ist in zwei Schritten möglich.

⁴ Die mit der Entlassung altershalber verbundenen vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

⁵ Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen sowie die Nichtwiederwahl von Personen, die durch die Stimmberechtigten

gewählt sind, werden unter den Voraussetzungen von Abs. 1 lit. b - e der Entlassung altershalber gleichgestellt.

Erreichen der Altersgrenze

Art. 26

¹ Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Monats, in welchem Angestellte das 65. Altersjahr vollenden.

² Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus weitergeführt werden, wenn dies aus besonderen, im öffentlichen Interesse liegenden Gründen gerechtfertigt ist. Zuständig für die Wiederanstellung ist die Anstellungsinstanz.

Abfindung

Art. 27

Die Ausrichtung von Abfindungen an Angestellte, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechtes. Die Abfindung wird vom Gemeinderat oder der Schulpflege festgesetzt. Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann der Gemeinderat oder die Schulpflege einen Sozialplan erstellen.

Versetzung

Art. 28

¹ Die Anstellungsinstanz kann Angestellte, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit versetzen.

² Eine Versetzung ist zumutbar, wenn die neue Stelle den Fähigkeiten und den bisherigen Tätigkeiten der oder des Angestellten angemessen Rechnung trägt.

Vorsorgliche Massnahmen

Art. 29

¹ Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich im Amt freigestellt 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 oder
- c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

² Zur Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen ist die Geschäftsleiterin oder der Geschäftsleiter, die Leitung Bildung (die Schulkordinatorin oder der Schulkordinator) zuständig. Die Anordnung ist unverzüglich der Anstellungsinstanz, sofern sie nicht von dieser selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Die Anstellungsinstanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden.

Verweis

Art. 30

¹ Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsinstanz einen Verweis aussprechen.

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

Stellungnahme der oder des Betroffenen festzuhalten.

³ Im Falle eines Verweises muss zwingend ein Mitarbeitergespräch durchgeführt werden.

Schutz vor Angriffen
und ungerechtfertigten
Ansprüchen

Art. 31

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

² Werden Angestellte im Zusammenhang mit ihrer amtlichen Tätigkeit auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig, so übernimmt die Politische Gemeinde die Kosten des Rechtsschutzes. Der oder die betroffene Angestellte informiert die Anstellungsinstanz so rasch als möglich. Ausgenommen sind Auseinandersetzungen um geringfügige Übertretungen, die für Angestellte keine nachteiligen dienstlichen Folgen haben.

³ In Auseinandersetzungen, bei denen die Politische Gemeinde Gegenpartei ist, bezahlt sie angemessenen Ersatz der den Angestellten erwachsenden Kosten, wenn diesen keine schuldhaftige Pflichtverletzung nachgewiesen wird.

⁴ Ergibt das Verfahren, dass die oder der Angestellte die Amtspflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt hat, kann sie oder er zur Rückerstattung der Kosten verpflichtet werden.

⁵ Diese Bestimmungen sind auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anwendbar.

Weiterzug person-
alrechtlicher
Entscheidungen

Art. 32

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

Datenschutz;
Grundsätze

Art. 33

¹ Die Politische Gemeinde bearbeitet Personendaten, soweit es für die Begründung, Durchführung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses notwendig ist. Sie ist berechtigt, den im Versicherungsverhältnis mit der Politischen Gemeinde stehenden Versicherungsgesellschaften und Vorsorgeeinrichtungen die für die Bearbeitung der Versicherungsfälle notwendigen Personendaten bekannt zu geben.

² Die Politische Gemeinde führt für jede Angestellte und jeden Angestellten ein Personaldossier.

³ Personendaten sind nach Möglichkeit bei der betroffenen Person zu beschaffen.

⁴ Das Personaldossier enthält alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bedeutsamen Informationen.

⁵ Die Anstellungsinstanz erlässt weitere Bestimmungen zum Datenschutz und zur Datenbearbeitung.

⁶ Jeder Mitarbeitende kann Einsicht ins Personaldossier verlangen.

Schutz der
Persönlichkeit

Art. 34

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

² Die Politische Gemeinde trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

Case Management Art. 35

¹Die politische Gemeinde kann gesundheitlich beeinträchtigten Angestellten im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht ein Case Management anbieten.

² Ziele des Case Managements sind die rasche Rückkehr an den bisherigen oder einen neuen Arbeitsplatz und die Verhinderung einer ganzen oder teilweisen Invalidität.

III. Lohn und Zulagen

Lohn Art. 36

Der Gemeinderat regelt die Entlohnung der Angestellten in der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung.

Lohnanpassungen Art. 37

¹ Die für das Personal des Kantons anwendbaren Beschlüsse über den Ausgleich der Jahresteuern werden für die Angestellten der Politischen Gemeinde übernommen.

² Die Quote für individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen legt der Gemeinderat fest.

³ Über individuelle Lohnerhöhungen, Realloohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Anstellungsinstanz aufgrund der erbrachten Leistung der Mitarbeitenden.

Einmalzulagen und Anreize Art. 38

Die Anstellungsinstanz kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen honorieren.

Zulagen Art. 39

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf Teuerungszulagen und Sozialzulagen. Es gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

² Die Regelung der Dienstaltersgeschenke erfolgt gemäss kantonomer Besoldungsverordnung.

³ Die Treueprämie bemisst sich nach dem Lohn am Ende des Dienstjahres, bei dessen Erfüllung die Prämie ausgerichtet wird; massgebend ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der letzten fünf Dienstjahre.

⁴ Die Anstellungsinstanz kann auf Antrag der oder des Angestellten den Bezug der Treueprämie ganz oder teilweise in Form von bezahltem Urlaub bewilligen, wenn dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Ein Monat entspricht 22 Arbeitstagen.

Dienstliche Auslagen, Sachschaden Art. 40

Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege regelt:

- a) den Ersatz der dienstlichen Auslagen;
- b) den Ersatz von Sachschaden, den Angestellte im Zusammenhang mit der Dienstaussübung erleiden.

IV. Ferien und Urlaub

Ferien	Art. 41 Der Ferienanspruch richtet sich nach dem kantonalen Personalrecht.
Urlaub, Elternschaft, Krankheit, Unfall, Todesfall, Militär-, Schutz- und Zivildienst	Art. 42 ¹ Der Gemeinderat und die Schulpflege regeln die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Ereignissen, persönlichen Angelegenheiten, verschiedenen Tätigkeiten sowie Aus- und Weiterbildungen. ² Der Anspruch der Angestellten auf Lohnzahlung bzw. Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall, im Todesfall, bei Militär-, Schutz- und Zivildienst sowie bei humanitären Einsätzen richtet sich nach dem kantonalen Personalrecht.

V. Weitere Bestimmungen

Leistungen der Gemeinde	Art. 43 Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.
Mitsprache	Art. 44 Vor Erlass und Änderung der Personalverordnung und der dazugehörigen Vollzugsverordnung der Politischen Gemeinde steht den Angestellten das Recht auf Stellungnahme zu.
Vereinsfreiheit	Art. 45 Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und / oder ihnen anzugehören.
Niederlassungsfreiheit	Art. 46 ¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet. ² Wenn es zur Amtsausübung erforderlich ist, können der Gemeinderat oder die Schulpflege die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.
Mitarbeitergespräch, Arbeitszeugnis	Art. 47 ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Bewertungen von Leistung und Verhalten im Rahmen von Mitarbeitergesprächen. ² Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

³ Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Rechtmässigkeit;
Grundsatz

Art. 48

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

Amtsgeheimnis

Art. 49

¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes über die Information und den Datenschutz besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Arbeitszeit

Art. 50

¹ Die Anstellungsinstanz 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 Anstellungsinstanz regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

Nebenbeschäftigung
und öffentliche Ämter

Art. 51

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

² Angestellte, die eine Nebenbeschäftigung aufnehmen oder sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsinstanz. Zuständig für die Bewilligung ist die Anstellungsinstanz.

³ Eine Bewilligung für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben öffentliche Ämter, zu deren Übernahme eine Rechtspflicht besteht. Die Bewilligung für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

⁴ Die Politische Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn die oder der Angestellte die Auflagen nicht einhält oder eine Nebenbeschäftigung oder ein öffentliches Amt trotz untersagter Ausübung beibehält.

Vertrauensärztliche
Untersuchung

Art. 52

¹ Die Angestellten können von der Anstellungsinstanz in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

² Begründet sind namentlich Untersuchungen:

- a) zur Prüfung einer Berufsinvalidität;
- b) aus dienstrechtlichen Gründen

³ Mit der Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung aus dienstrechtlichen Gründen kann die zuständige Vorsorgeeinrichtung oder eine andere Stelle schriftlich beauftragt werden.

VI. Schlussbestimmungen

Vollzug	Art. 53 Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen für den Vollzug dieser Verordnung.
Übergangsbestimmungen	Art. 54 ¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die Personalverordnung und ihre Vollzugserlasse. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dem neuen Personalrecht der Politischen Gemeinde nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen der neuen Personalverordnung der Politischen Gemeinde vor. Vorbehalten bleibt Abs. 2. ² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten der Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.
Inkrafttreten	Art. 55 ¹ Diese Verordnung untersteht der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung. ² Die Verordnung tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Mit der Inkraftsetzung werden die bisherigen Erlasse und Verordnungen aufgehoben.