

Reglement über das Anstellungsverhältnis des Gemeindepersonals (Personalreglement)

vom 3. Juni 2013¹

Die Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Risch,

gestützt auf § 69 Ziff. 2 des Gesetzes über die Organisation und Verwaltung der Gemeinden vom 4. September 1980²

beschliesst:

1. Titel: 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 Einwohnergemeinde Risch tätigen Mitarbeitenden.
- ² Das Arbeitsverhältnis zwischen der Lehrerschaft und der Einwohnergemeinde Risch richtet sich nach dem kantonalen Lehrpersonalgesetz, dem kantonalen Personalgesetz und den jeweiligen Folgeerlassen.
- ³ Soweit dieses Reglement für das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden keine Regelung enthält, gelangen primär die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts und subsidiär jene des Zivilrechts sinngemäss zur Anwendung.
- ⁴ Die Einwohnergemeinde Risch als Arbeitgeberin wird, sofern dieses Reglement nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, durch den Gemeinderat vertreten.
- ⁵ Der Gemeinderat kann seine Zuständigkeiten, an untere Verwaltungsebenen oder Personen, die Anstellungsbehörde, delegieren. Davon ausgenommen sind
 - a) die Anstellung und Entlassung des Gemeindeschreibers bzw. der Gemeindeschreiberin (inklusive der Regelung der Stellvertretung),
 - b) die Anstellung und Entlassung der Abteilungsleitenden (inklusive des Personalleiters bzw. der Personalleiterin),
 - c) die Kündigung von Arbeitsverhältnissen.

GN 9816

¹ Genehmigt durch die Finanzdirektion des Kantons Zug am 26. Juni 2013

² BGS 171.1

Art. 2 Art des Arbeitsverhältnisses

- ¹ Die Mitarbeitenden stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.
- ² Mit Lernenden gemäss dem Bundesgesetz über die Berufsbildung wird ein Lehrvertrag nach Obligationenrecht abgeschlossen.

2. Titel: Begründung des Arbeitsverhältnisses**Art. 3 Anstellung**

- ¹ Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer durch das Volk werden die Mitarbeitenden durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag auf unbestimmte oder bestimmte Dauer angestellt.
- ² Das vorliegende Reglement ist integrierter Bestandteil des Arbeitsvertrages.
- ³ Der Arbeitsvertrag kann in besonderen Fällen namentlich bei Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen, Aushilfen oder Hilfskräften hinsichtlich Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeit, Besoldung sowie Ferien von diesem Reglement abweichen.

Art. 4 Dauer

- ¹ Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.
- ² Ein befristeter Arbeitsvertrag darf, sofern er keine Kündigungsmöglichkeit während der Vertragsdauer vorsieht, höchstens für die Dauer von 2 Jahren abgeschlossen werden. Er kann erneuert werden, darf jedoch insgesamt die Dauer von 6 Jahren nicht überschreiten.

Art. 5 Probezeit

- ¹ Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.
- ² Die Probezeit kann bis auf sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.

3. Titel: Beendigung des Arbeitsverhältnisses**1. Abschnitt: Allgemeines****Art. 6 Beendigungsgründe**

Das Arbeitsverhältnis endigt durch

- a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis,
- b) Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis,
- c) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen,

- d) Einvernehmliche Auflösung,
- e) Erreichen der Altersgrenze,
- f) Vorzeitige Pensionierung,
- g) Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit,
- h) Tod.

2. Abschnitt: Unbefristetes Arbeitsverhältnis

Art. 7 Kündigung im Allgemeinen

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens der/des Mitarbeitenden oder seitens der Gemeinde.

Art. 8 Kündigung seitens der/des Mitarbeitenden

- ¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gekündigt werden und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen
 - a) 7 Tage während der ersten drei Monate,
 - b) 20 Tage ab dem 4. Monat.
- ² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit beidseitig auf Monatsende gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen
 - a) 1 Monat während des 1. Dienstjahres,
 - b) 3 Monate ab dem 2. Dienstjahr.

Art. 9 Kündigung seitens der Gemeinde

- ¹ Die Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeitenden geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine kündigen.
- ² Vor der Kündigung ist der/dem Mitarbeitenden das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist zu begründen.
- ³ Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen wie förmliche Erteilung eines Verweises, Gehaltskürzung, Aufschub oder Verweigerung der Treue- und Erfahrungszulage, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung.

Art. 10 Nichtig 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 16 Wochen nach der Niederkunft.

Art. 11 Folgen der nichtigen Kündigung

- ¹ Die Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, entfaltet keine Rechtswirkung.
- ² Ist die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis zum Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so wird die Kündigungsfrist bis zum Ablauf der Sperrfrist unterbrochen.
- ³ Fällt der Endtermin für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Ende eines Monats) nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so kann daraus kein Anspruch auf Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum nächstfolgenden Endtermin abgeleitet werden.

Art. 12 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 Mitarbeitenden,
- b) um die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und deren Geltendmachung nach Treu und Glauben zu erschweren oder zu verunmöglichen.

Art. 13 Folgen der missbräuchlichen Kündigung

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

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

3. Abschnitt: Befristetes Arbeitsverhältnis

Art. 14 Fristablauf oder Kündigung

- ¹ Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.
- ² Im Arbeitsvertrag kann das Recht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Frist gemäss den Bestimmungen über die Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen werden.

4. Abschnitt: Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

Art. 15 Grundsatz

- ¹ Beim Vorliegen wichtiger Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar machen, kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine bzw. der festen Vertragsdauer aufgelöst werden.
- ² Vor der Entlassung ist den Mitarbeitenden das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Entlassung ist zu begründen.

Art. 16 Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung

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

Art. 17 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle

- ¹ Tritt die/der Mitarbeitende 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.
- ² Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.
- ³ Ist der Gemeinde ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatsgehalts entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.

5. Abschnitt: Einvernehmliche Auflösung**Art. 18 Übereinkunft**

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

6. Abschnitt: Erreichung der Altersgrenze**Art. 19 Zeitpunkt der Beendigung**

- ¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Erreichen der Altersgrenze gemäss kantonalem Personalgesetz.
- ² Durch gegenseitige Absprache kann das Arbeitsverhältnis bis zu fünf Jahre über die Altersgrenze hinaus fortgesetzt werden, sofern dies im Interesse der Gemeinde liegt.

7. Abschnitt: Vorzeitige Pensionierung**Art. 20 Vorzeitiger Altersrücktritt**

Für den vorzeitigen Altersrücktritt gelten die Vorschriften des kantonalen Personalgesetzes.

Art. 21 Versetzung in den Ruhestand

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

- ² Die dadurch entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistungen kann durch Einlagen der Gemeinde in die Pensionskasse ganz oder teilweise ausgeglichen werden.
- ³ Die Versetzung in den Ruhestand ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt werden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt. Sie begründet den gleichen Entschädigungsanspruch wie die missbräuchliche Kündigung.

8. Abschnitt: Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit

Art. 22 Zeitpunkt der Beendigung

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

9. Abschnitt: Abgangsentschädigung

Art. 23 Abgangsentschädigung

- ¹ Wird das Arbeitsverhältnis seitens der Gemeinde gekündigt, ohne dass die/der Mitarbeitende 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/der Mitarbeitende im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat.
- ² Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

Art. 24 Höhe und Auszahlung

- ¹ Die Abgangsentschädigung beträgt nach 10 Dienstjahren ein Monatsgehalt und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf 6 Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt, einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.
- ² Im Todesfall beträgt die Abgangsentschädigung bis zum erfüllten 12. Dienstjahr 3 Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf 6 Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Die Abgangsentschädigung ist dem Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder dem eingetragenen Partner, den minderjährigen oder noch in Ausbildung befindlichen

Kindern oder weiteren Personen, denen gegenüber eine gesetzliche Unterstützungspflicht bestand, in der genannten Reihenfolge auszurichten.

Art. 25 Entlassungsrente

- ¹ Wird das Arbeitsverhältnis seitens der Gemeinde gekündigt, ohne dass die/der Mitarbeitende 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/der Mitarbeitende im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 60. Altersjahr überschritten hat und mindestens 25 Jahre im Dienste der Gemeinde tätig war.
- ² Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.
- ³ Die 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.

4. Titel: Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Art. 26 Allgemeine Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht und Amtsgeheimnis

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

Art. 27 Amtsgeheimnis

- ¹ Den Mitarbeitenden 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.
- ² Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- ³ Zur Mitteilung geheim zu haltender Tatsachen an Drittpersonen und andere Amtsstellen sowie zur Erfüllung der Zeugnispflicht in gerichtlichen Verfahren bedürfen Mitarbeitende der Entbindung vom Amtsgeheimnis durch den Gemeinderat.

Art. 28 Arbeitszeit

- ¹ Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.
- ² Überall dort, wo dies die betrieblichen Möglichkeiten zulassen, gilt das Modell der Jahresarbeitszeit. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.
- ³ Der Gemeinderat kann weitere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.

Art. 29 Überstundenarbeit

- ¹ Wenn es die Umstände erfordern, sind die Mitarbeitenden zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.
- ² Anspruch auf zeitliche Kompensation bzw., soweit eine solche nicht möglich ist, auf stundenweise Vergütung besteht nur, wenn die Überstundenarbeit zum Voraus angeordnet oder nachträglich genehmigt wird.
- ³ Der Gemeinderat bestimmt, ab welcher lohnmassigen Einreihung kein Anspruch auf Vergütung der Überstunden besteht.

Art. 30 Funktionsänderung

- ¹ Wenn es die Umstände erfordern, können den Mitarbeitenden, jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden.
- ² Vor einer Funktionsänderung ist der Mitarbeiterin/ dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Funktionsänderung ist zu begründen.
- ³ Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Besoldungsreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.

Art. 31 Öffentliche Nebenämter

- ¹ Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung der Anstellungsbehörde.
- ² Soweit die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes nicht in der arbeitsfreien Zeit möglich ist, wird bezahlter Urlaub bis zu 12 Arbeitstagen pro Kalenderjahr gewährt. Bei Teilzeitpensum wird der Urlaub anteilmässig berechnet.

Art. 32 Nebenerwerb

- ¹ Die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen.
- ² Mitarbeitende mit einem Vollpensum benötigen für die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit eine Bewilligung der Anstellungsbehörde. Die Bewilligungspflicht

besteht auch, wenn der beabsichtigte Nebenerwerb zusammen mit mehreren Teilpensen bei allen Arbeitgebenden ein Vollpensum überschreiten würde.

Art. 33 Ausstandspflicht

Für Mitarbeitende gelten die Ausstandspflichten gemäss Gesetz über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden (Gemeindegesezt) vom 4. September 1980¹.

Art. 34 Aus- und Weiterbildung

- ¹ Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten.
- ² Die Gemeinde kann Aus- und Weiterbildungskosten ihrer Mitarbeitenden übernehmen.
- ³ Die Verpflichtungszeit und Rückzahlungsmodalitäten für von der Gemeinde ganz oder teilweise finanzierten Aus- und Weiterbildungen regelt der Gemeinderat in der Verordnung.

Art. 35 Amtsübergabe bzw. Übergabe des Tätigkeitsgebiets

Die ausscheidenden Mitarbeitenden sind zur ordnungsgemässen Übergabe des Amtes bzw. des Tätigkeitsgebiets verpflichtet.

5. Titel: Rechte der Mitarbeitenden

10. Abschnitt: Schutz der Persönlichkeit

Art. 36 Schutz der Persönlichkeit

- ¹ Die Arbeitgeberin achtet und schützt die Würde und Persönlichkeit der Mitarbeitenden.
- ² Sie schützt die Mitarbeitenden vor Angriffen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung stehen.

¹ BGS 171.1

11. Abschnitt: Entlöhnung im Allgemeinen

Art. 37 Entschädigung des Gemeinderates

- ¹ Die Mitglieder des Gemeinderates beziehen für ihre Tätigkeiten im Dienste der Einwohnergemeinde eine Entschädigung, welche monatlich ausgerichtet wird und nicht der Teuerungsanpassung unterliegt.
- ² Die Höhe der Entschädigung wird durch den Gemeinderat festgelegt.

Art. 38 Entschädigung für Mitglieder von Kommissionen

- ¹ Die Mitglieder der ständigen und nichtständigen Kommissionen beziehen eine pauschale Entschädigung und/oder eine Entschädigung auf Stundenbasis. Die Ansätze unterliegen der Teuerungsanpassung und werden in der Regel einmal jährlich ausbezahlt.
- ² Die Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde beziehen für Kommissionstätigkeiten während der ordentlichen Öffnungszeiten der Verwaltung keine zusätzliche Entschädigung.
- ³ Die Höhe der Entschädigung wird durch den Gemeinderat festgelegt.

Art. 39 Entschädigung für Funktionen im Nebenamt

- ¹ Personen mit Funktionen im Nebenamt beziehen eine pauschale Entschädigung und/oder eine Entschädigung auf Stundenbasis. Die Ansätze unterliegen der Teuerungsanpassung und werden je nach Funktion einmal jährlich oder monatlich ausbezahlt.
- ² Die Höhe der Entschädigung wird durch den Gemeinderat festgelegt.

Art. 40 Lohngleichheit

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

Art. 41 Zusammensetzung der Besoldung für Mitarbeitende

- ¹ Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen:
 - a) Jahresgehalt, bestehend aus
 1. Grundgehalt (12/13 des Jahresgehaltes),
 2. 13. Monatsgehalt (1/13 des Jahresgehaltes),
 - b) Teuerungszulage,
 - c) Familienzulage,
 - d) Kinderzulage,
 - e) Treue- und Erfahrungszulage.

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

Art. 42 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. 43 Anrechnung von Naturalien

- ¹ Von der Besoldung wird der Wert der Naturalbezüge (Wohnung, Verpflegung, Heizung usw.) in Abzug gebracht.
- ² Der Gemeinderat setzt den Wert der Naturalbezüge fest.

12. Abschnitt: Gehaltsanspruch

Art. 44 Gehaltsklassen

- ¹ Für die Entlohnung der Mitarbeitenden bestehen Gehaltsklassen (Jahresgehalt einschliesslich 13. Monatsgehalt) gemäss Regelung des Kantons für seine Mitarbeitenden.
- ² Die Einstufung in einer Gehaltsklasse richtet sich nach der Funktion, der Ausbildung und der Erfahrung der Mitarbeitenden. Die bei anderen öffentlichen Arbeitgebern oder in der Privatwirtschaft für analoge Tätigkeiten ausgerichteten Löhne sind entsprechend zu berücksichtigen.
- ³ Der Gemeinderat legt die Gehaltsklassen pro Funktion fest und kann interne Richtlinien zur Einstufung erlassen.
- ⁴ Lernende Personen sowie Praktikantinnen und Praktikanten werden nach den ortsüblichen Ansätzen besoldet.

Art. 45 Gehaltsstufen

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

Art. 46 Anfangsgehalt

- ¹ Das Anfangsgehalt kann innerhalb der entsprechenden Gehaltsklasse frei festgelegt werden.
- ² Bei der Besoldungseinreihung sind Ausbildung, Berufserfahrung und die ausserberufliche Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, sowie Fähigkeit und Eignung zu berücksichtigen. Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit innerhalb oder ausserhalb des Staatsdienstes kann angemessen angerechnet werden.
- ³ Bei Funktionen, die eine längere Einarbeitung und spezifische Erfahrung voraussetzen, kann für eine angemessene Einführungszeit ohne Bindung an die für die Funktion massgebende Gehaltsklasse eine tiefere Gehaltsklasse festgesetzt werden.

Art. 47 Aufstieg in eine höhere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse

- ¹ Aus der Einreihung einer Funktion in mehrere Gehaltsklassen kann kein Anspruch auf Aufstieg in eine höhere Gehaltsklasse abgeleitet werden.
- ² Gute Leistungen sowie besondere Befähigung und Eignung können durch Aufstieg in eine höhere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse abgegolten werden. Ein Negativentscheid kann nicht angefochten werden.
- ³ Sinngemäss können auch Hilfskräften Lohnaufbesserungen gewährt werden.

Art. 48 Ausserordentliche Gehaltserhöhungen, Spontanhonorierung

- ¹ Um der Gemeinde besonders geeignete Mitarbeitende 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.
- ² Die Erfüllung besonderer Aufträge, ausserordentliche Leistungen sowie wertvolle Anregungen zu Verbesserungen organisatorischer, technischer oder anderer Art kann der Gemeinderat durch Spontanhonorierungen (einmalige Zuwendungen) an Einzelpersonen und Personengruppen belohnen.

Art. 49 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. 50 Freistellung und Lohnrückforderung

- ¹ Der Gemeinderat kann Mitarbeitende jederzeit freistellen, insbesondere 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) gewichtige öffentliche oder betriebliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.
- ² Die zuständige Instanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entschieden.

Art. 51 Anpassung an die Preisentwicklung

- ¹ Das Gehalt basiert auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 100.4 Indexpunkten per Oktober 2008 (Basis Dezember 2010 = 100).
- ² Der Gemeinderat kann die Gehälter jeweils auf Jahresanfang ganz oder teilweise der Teuerung anpassen.

13. Abschnitt: Zulagen, Dienstaltersgeschenke und besondere Vergütungen

Art. 52 Familien- und Kinderzulage

Für Familien- und Kinderzulagen gelten die Vorschriften des kantonalen Personalgesetzes.

Art. 53 Treue- und Erfahrungszulage

Für die Ausrichtung der Treue- und Erfahrungszulage gelten die Vorschriften des kantonalen Personalgesetzes.

Art. 54 Dienstaltersgeschenk

- ¹ Mitarbeitenden, die sich bewährt haben, wird nach 25 und 35 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk in Höhe eines Monatsgehalts ausgerichtet. Massgebend ist das durchschnittliche effektive Monatsgehalt der letzten fünf Dienstjahre einschliesslich des Monats des Dienstjubiläums. Berechnungsgrundlage bildet das jeweilige Gehalt einschliesslich Teuerungs- sowie Familien- und Kinderzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatslohns und der Treue- und Erfahrungszulage.
- ² Soweit die Aufgabenerfüllung es gestattet, kann das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise als Urlaub bezogen werden.
- ³ Beim Ausscheiden nach 30 Dienstjahren wird das zweite Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

Art. 55 Besondere Entschädigungen

- ¹ Spesen und Auslagen im Zusammenhang mit der Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden nach bestimmten Ansätzen vergütet.
- ² Besondere Arbeitsleistungen wie Einsatz an arbeitsfreien Tagen, Nacht-, Pikett- und Schichtdienst sowie Überstundenarbeit werden mit Freizeit oder finanziell abgegolten.

Art. 56 Rechtsschutz

- ¹ Der Gemeinderat gewährt den Mitarbeitenden unentgeltlich Rechtsschutz, wenn sie in Erfüllung ihrer Amtspflicht von Dritten für Folgen aus gesetzmässigen Handlungen verantwortlich gemacht werden oder wenn sie in Ausübung des Dienstes zu Schaden kommen und Forderungen dafür gegenüber Dritten einzuklagen haben.
- ² Ergibt das Verfahren, dass die Mitarbeitenden die Amtspflicht vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt haben, kann sie oder er zur Rückerstattung der Kosten verpflichtet werden.

Art. 57 Weitere Massnahmen und Leistungen

- ¹ Den Mitarbeitenden können verbilligte Reisechecks der Schweizerischen Reisekasse (REKA) abgegeben werden. Der Gemeinderat setzt den Arbeitgeberbeitrag fest.
- ² Beiträge können gewährt werden für,
 - a) den Betrieb oder die Unterstützung von Einrichtungen zu Gunsten der Mitarbeitenden,
 - b) Massnahmen und Leistungen zu Gunsten eines ökologischen, gesundheitsbewussten und sicherheitsfördernden Verhaltens der Mitarbeitenden

14. Abschnitt: Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung**Art. 58 Krankheit und Unfall**

- ¹ Unbefristet angestellte Mitarbeitende haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf Gehaltsfortzahlung. Während der ersten 12 Monate wird die volle Besoldung ausgerichtet. Bei längerdauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80 Prozent der Besoldung während weiterer 12 Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- ² Befristet angestellte Mitarbeitende haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf volle Besoldung während eines Viertels der vertraglichen

Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

- ³ Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit für die Gemeinde Risch, kann eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligt werden.
- ⁴ Bei nachweisbarer Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls oder Berufskrankheit ohne grobes Selbstverschulden besteht Anspruch auf volle Besoldung bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 59 Pflichten bei Krankheit und Unfall

- ¹ Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind dem direkten Vorgesetzten sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als drei Tage, ist ein Arztzeugnis einzureichen, das sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht. Wird der Aufforderung zur Einreichung eines Arztzeugnisses keine Folge geleistet, kann die Gehaltszahlung gesperrt werden.
- ² In begründeten Fällen können weitere Arztzeugnisse verlangt werden sowie Untersuchungen durch die Vertrauensärztin oder den Vertrauensarzt oder durch Spezialärztinnen oder Spezialärzte angeordnet werden.

Art. 60 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen

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

Art. 61 Mutterschaftsurlaub

- ¹ Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser beträgt:
 - a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat,
 - b) 8 Wochen in den übrigen Fällen.
- ² Die Mutterschaftsentschädigung fällt während der voll besoldeten Zeit gemäss Abs. 1 lit. a und b im Umfang der erfolgten Gehaltszahlungen in die Gemeindekasse.
- ³ Der Mutterschaftsurlaub beginnt am Tag der Niederkunft.
- ⁴ Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.
- ⁵ Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet. Dabei darf jedoch der Anspruch auf 22 Tage Ferien pro Kalenderjahr bis zum voll-

endeten 49. Altersjahr bzw. 25 Tage Ferien pro Kalenderjahr ab dem 50. Altersjahr nicht geschmälert werden.

Art. 62 Obligatorische Dienstleistung

- ¹ Während einer obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeitenden die volle Besoldung.
- ² Die Erwerbsausfallentschädigung fällt in die Gemeindekasse.
- ³ Die Besoldung während freiwilligen Beförderungsdiensten kann, soweit sie die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens der Mitarbeitenden innert eines Jahres nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.
- ⁴ Mitarbeitende, die vorwiegend zu ihrer eigenen Ausbildung bei der Gemeinde tätig sind, wie Praktikanten, Volontäre etc. beziehen lediglich die Erwerbsausfallentschädigung. Der Anspruch der Lernenden richtet sich nach Abs. 1 und 2.

15. Abschnitt: Ferien und Urlaub

Art. 63 Ferien

Pro Kalenderjahr besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien

- a) bis zum vollendeten 49. Altersjahr 22 Arbeitstage,
- b) vom 50. Altersjahr an sowie für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lernende 25 Arbeitstage.

Art. 64 Urlaub

Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem aus gesundheitlichen oder familiären Gründen sowie zum Zwecke freiwilliger gemeinnütziger Dienstleistung oder der Weiterbildung, kann bezahlter oder unbezahlter Urlaub bewilligt werden. Der Urlaub kann ganz oder teilweise an die Ferien angerechnet werden.

Art. 65 Arbeitsfreie Tage

Der Gemeinderat legt die üblichen arbeitsfreien Tage fest.

16. Abschnitt: Berufliche Förderung, Mitarbeiterbeurteilung

Art. 66 Förderung der Fort- und Weiterbildung

Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird auf allen Stufen gefördert, soweit dies im Interesse der Gemeinde liegt.

Art. 67 Mitarbeiterbeurteilung

- ¹ Leistung, Fähigkeit, Eignung und Verhalten der Mitarbeitenden sind in angemessenen Zeitabständen, durch die direkt vorgesetzte Person zu beurteilen.
- ² Die periodischen, mindestens einmal jährlich stattfindenden, Mitarbeitergespräche bilden die Grundlage für eine Standortbestimmung, für die Beurteilung der Fort- und Weiterbildungsbedürfnisse, die Laufbahnplanung sowie für die fähigkeitsbezogene Funktionszuweisung und leistungsgerechte Entlohnung.

17. Abschnitt: Mitspracherecht**Art. 68 Mitspracherecht**

- ¹ Den Mitarbeitenden wird ein Mitspracherecht im Bereich der arbeitsrechtlichen Bedingungen gewährt, soweit sie davon allgemein betroffen sind.
- ² Sie haben Anspruch auf Information. Die Wahrnehmung ihrer Interessen erfolgt durch Eingaben, Anregungen, Anträge und Vernehmlassungen an die Geschäftsleitung.

6. Titel: Personalvorsorge**Art. 69 Pensionskasse**

- ¹ Für die Mitarbeitenden ist der Beitritt zur kantonalen Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Pensionskassengesetzes obligatorisch.
- ² Zur Gewinnung besonders geeigneter Mitarbeitenden kann sich die Gemeinde ausnahmsweise durch Einlagen in die Pensionskasse an den Kosten zur Vermeidung einer Schmälerung der Vorsorgeleistungen beteiligen.
- ³ Die Mitglieder des Gemeinderates und Personen mit nebenamtlichen Tätigkeiten können im Rahmen ihrer Entschädigung bei der kantonalen Pensionskasse gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert werden.

Art. 70 Unfallversicherung und Krankentaggeldversicherung

- ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu Lasten der Gemeinde gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen angemessen versichert, soweit sie nicht bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt versichert sind. Die Nichtberufsunfall-Versicherung kann von der Übernahme eines angemessenen Anteils der Prämien durch die Versicherten abhängig gemacht werden.
- ² Für den Krankheitsfall kann die Gemeinde für seine Mitarbeitenden auf eigene Kosten eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.
- ³ Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache des Gemeinderates.

7. Titel: Rechtspflege

Art. 71 Rechtsschutz und Verfahren

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

8. Titel: Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 72 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt unter Vorbehalt der Annahme durch die Gemeindeversammlung sowie die Genehmigung durch den Kanton Zug am 1. Januar 2014 in Kraft.

Art. 73 Übergangsrecht

- ¹ Die rechtlichen Wirkungen von Arbeitsverhältnissen, die noch vor dem Inkrafttreten dieses Reglements enden, richten sich nach bisherigem Recht.
- ² Ansprüche aus dem Wechsel vom zivilrechtlichen ins öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis gemäss Art. 2 berechnen sich ab Datum der Inkraftsetzung dieses Reglements. Eine Rückwirkung ist ausgeschlossen.
- ³ Mitarbeitende, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements 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 des Personalreglements vom 11. Dezember 1995.
- ⁴ Sofern die Berechnung des neuen Gehalts inkl. Treue- und Erfahrungszulage tiefer als das bisher bezogene Gehalt ausfällt, wird der Besitzstand gewahrt. Das Gehalt bleibt unverändert bis zur Erreichung der Höhe in welcher nach der neuen Berechnungsmethode eine Gehaltsanpassung gewährt werden kann. Bis zu diesem Zeitpunkt werden Stufen- bzw. Klassenaufstiege ausgesetzt.

- ⁵ Mitarbeitende, welche am 31.12.2013 in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis im Monatslohn standen, erhalten unabhängig vom tatsächlichen Eintrittsdatum ab dem ersten Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Treue- und Erfahrungszulage (TREZ). Bezüglich der Höhe der Ausrichtung dieser TREZ bis zu maximal einem Monatslohn gilt Folgendes:
- a) Bei Mitarbeitenden, welche vor dem 01.07.2008 angestellt wurden, berechnen sich die im ersten Kalenderjahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes anzurechnenden Dienstjahre aus der Anzahl der tatsächlichen Dienstjahre welche für die TREZ in Betracht fallen (max. 15 Dienstjahre) abzüglich 5 Jahre.
 - b) Mitarbeitende, welche ab dem 01.07.2008 angestellt wurden, gelten im ersten Kalenderjahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes als im ersten Dienstjahr stehend und erhalten dementsprechend in diesem Jahr 1/15 des Monatsgehaltes.
 - c) Die ab dem zweiten Kalenderjahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes auszurichtende TREZ erhöht sich jeweils jährlich gegenüber dem vergangenen Kalenderjahr um 1/15 des Monatsgehalts.

Art. 74 Vollzug

- ¹ Der Gemeinderat kann zu diesem Reglement eine Vollziehungsverordnung (Personalverordnung) erlassen.
- ² Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, obliegt der Vollzug dem Gemeinderat.
- ³ Der Gemeinderat sorgt für die rechtsgleiche Behandlung der Mitarbeitenden. Der Personaldienst wirkt auf den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug des Personalrechts der Verwaltung hin und unterstützt darin die Abteilungen.
- ⁴ Die Verantwortung für die Verwaltungstätigkeit im Personalbereich liegt beim Gemeinderat. Die unmittelbare Aufsicht wird von den Abteilungsleitenden in Absprache mit dem Leiter Personal ausgeübt.

Art. 75 Aufhebung und Änderung des bisherigen Rechts

Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements werden alle widersprechenden Vorschriften aufgehoben, insbesondere das Personalreglement vom 11. Dezember 1995.

Gemeindeversammlung Risch

Peter Hausherr
Gemeindepräsident

Ivo Krummenacher
Gemeindeschreiber

Inhaltsverzeichnis

1. Titel: Allgemeine Bestimmungen	1
Art. 1 Geltungsbereich	1
Art. 2 Art des Arbeitsverhältnisses	2
2. Titel: Begründung des Arbeitsverhältnisses	2
Art. 3 Anstellung	2
Art. 4 Dauer	2
Art. 5 Probezeit	2
3. Titel: Beendigung des Arbeitsverhältnisses	2
1. Abschnitt: Allgemeines	2
Art. 6 Beendigungsgründe	2
2. Abschnitt: Unbefristetes Arbeitsverhältnis	3
Art. 7 Kündigung im Allgemeinen	3
Art. 8 Kündigung seitens der/des Mitarbeitenden	3
Art. 9 Kündigung seitens der Gemeinde	3
Art. 10 Nichtig Kündigung	3
Art. 11 Folgen der nichtigen Kündigung	4
Art. 12 Missbräuchliche Kündigung	4
Art. 13 Folgen der missbräuchlichen Kündigung	4
3. Abschnitt: Befristetes Arbeitsverhältnis	5
Art. 14 Fristablauf oder Kündigung	5
4. Abschnitt: Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	5
Art. 15 Grundsatz	5
Art. 16 Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung	5
Art. 17 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle	6
5. Abschnitt: Einvernehmliche Auflösung	6
Art. 18 Übereinkunft	6
6. Abschnitt: Erreichung der Altersgrenze	6
Art. 19 Zeitpunkt der Beendigung	6
7. Abschnitt: Vorzeitige Pensionierung	6

Art. 20 Vorzeitiger Altersrücktritt.....	6
Art. 21 Versetzung in den Ruhestand.....	6
8. Abschnitt: Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit	7
Art. 22 Zeitpunkt der Beendigung.....	7
9. Abschnitt: Abgangsentschädigung	7
Art. 23 Abgangsentschädigung	7
Art. 24 Höhe und Auszahlung.....	7
Art. 25 Entlassungsrente	8
4. Titel: Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	8
Art. 26 Allgemeine Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht und Amtsgeheimnis	8
Art. 27 Amtsgeheimnis	8
Art. 28 Arbeitszeit	9
Art. 29 Überstundenarbeit	9
Art. 30 Funktionsänderung	9
Art. 31 Öffentliche Nebenämter	9
Art. 32 Nebenerwerb	9
Art. 33 Ausstandspflicht.....	10
Art. 34 Aus- und Weiterbildung.....	10
Art. 35 Amtsübergabe bzw. Übergabe des Tätigkeitsgebiets	10
5. Titel: Rechte der Mitarbeitenden	10
10. Abschnitt: Schutz der Persönlichkeit.....	10
Art. 36 Schutz der Persönlichkeit	10
11. Abschnitt: Entlohnung im Allgemeinen	11
Art. 37 Entschädigung des Gemeinderates	11
Art. 38 Entschädigung für Mitglieder von Kommissionen	11
Art. 39 Entschädigung für Funktionen im Nebenamt	11
Art. 40 Lohngleichheit.....	11
Art. 41 Zusammensetzung der Besoldung für Mitarbeitende.....	11
Art. 42 Auszahlung	12
Art. 43 Anrechnung von Naturalien.....	12
12. Abschnitt: Gehaltsanspruch	12

Art. 44 Gehaltsklassen	12
Art. 45 Gehaltsstufen.....	12
Art. 46 Anfangsgehalt.....	13
Art. 47 Aufstieg in eine höhere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse.....	13
Art. 48 Ausserordentliche Gehaltserhöhungen, Spontanhonorierung.....	13
Art. 49 Gehaltskürzung.....	13
Art. 50 Freistellung und Lohnrückforderung	13
Art. 51 Anpassung an die Preisentwicklung	14
13. Abschnitt: Zulagen, Dienstaltersgeschenke und besondere Vergütungen	14
Art. 52 Familien- und Kinderzulage	14
Art. 53 Treue- und Erfahrungszulage	14
Art. 54 Dienstaltersgeschenk.....	14
Art. 55 Besondere Entschädigungen.....	15
Art. 56 Rechtsschutz	15
Art. 57 Weitere Massnahmen und Leistungen.....	15
14. Abschnitt: Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung	15
Art. 58 Krankheit und Unfall.....	15
Art. 59 Pflichten bei Krankheit und Unfall	16
Art. 60 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen.....	16
Art. 61 Mutterschaftsurlaub	16
Art. 62 Obligatorische Dienstleistung.....	17
15. Abschnitt: Ferien und Urlaub.....	17
Art. 63 Ferien.....	17
Art. 64 Urlaub	17
Art. 65 Arbeitsfreie Tage.....	17
16. Abschnitt: Berufliche Förderung, Mitarbeiterbeurteilung	17
Art. 66 Förderung der Fort- und Weiterbildung.....	17
Art. 67 Mitarbeiterbeurteilung	18
17. Abschnitt: Mitspracherecht.....	18
Art. 68 Mitspracherecht	18

6. Titel: Personalvorsorge	18
Art. 69 Pensionskasse.....	18
Art. 70 Unfallversicherung und Krankentaggeldversicherung.....	18
7. Titel: Rechtspflege	19
Art. 71 Rechtsschutz und Verfahren.....	19
8. Titel: Schluss- und Übergangsbestimmungen	19
Art. 72 Inkrafttreten.....	19
Art. 73 Übergangsrecht	19
Art. 74 Vollzug	20
Art. 75 Aufhebung und Änderung des bisherigen Rechts.....	20