

**Personalreglement der Gemeinde Schwyz (PR)**(Vom 10. Januar 2025)<sup>1</sup>

Der Gemeinderat Schwyz, gestützt auf das Gemeindeorganisationsgesetz (GOG) vom 25. Oktober 2017, beschliesst:

**I. Grundsätze****Art. 1 Personalpolitik**

<sup>1</sup> Die Gemeinde Schwyz ist ein moderner, effizienter und freundlicher Dienstleistungsbetrieb und eine attraktive Arbeitgeberin im Sinne des Service Public.

<sup>2</sup> Die Gemeinde Schwyz setzt die Personalpolitik gemäss den nachfolgenden Grundsätzen um:

- a) sie orientiert sich an den Leistungsaufträgen der Verwaltung;
- b) sie berücksichtigt sowohl die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden als auch diejenigen der Mitarbeitenden;
- c) ihr sind fachliche Eignung, das Verantwortungsbewusstsein und die Motivation ihrer Mitarbeitenden wichtig;
- d) sie entwickelt das Potential ihrer Mitarbeitenden durch deren gezielte Förderung und Forderung;
- e) sie legt besonderes Gewicht auf Individualität und Persönlichkeit;
- f) sie schenkt dem Angebot von Ausbildungsplätzen besondere Beachtung;
- g) sie fördert flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit von Teilzeitarbeit;
- h) für sie sind zeitgemässe Arbeitsbedingungen und leistungsgerechte Entlohnung genauso selbstverständlich wie die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung;
- i) sie verwirklicht die Chancengleichheit für Frau und Mann.

**Art. 2 Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teilpensum bei der Gemeinde Schwyz angestellten Personen mit Ausnahme der dem kantonalen Recht unterstellten Lehrpersonen.

<sup>2</sup> Die Gemeinde als Arbeitgeberin wird, sofern nicht ausdrücklich anders bestimmt, durch den Gemeinderat vertreten. Er kann seine Zuständigkeiten an die Gemeindeschreiberin bzw. den Gemeindeschreiber oder die Abteilungsleitenden delegieren.

---

<sup>1</sup> Angenommen an der Volksabstimmung vom 18. Mai 2025 mit 2'725 Ja gegen 1'099 Nein.

<sup>3</sup> Auf eine Probezeit kann bei einem internen Stellenwechsel verzichtet werden.

## Art. 8 Beendigung

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung;
- b) Ablauf der befristeten Anstellung;
- c) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gemäss Art. 13;
- d) Erreichen des AHV-Referenzalters gemäss Art. 14;
- e) vorzeitige Pensionierung gemäss Art. 15;
- f) Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität gemäss Art. 17;
- g) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen gemäss Art. 18;
- h) Tod.

## Art. 9 Ordentliche Kündigung – Form

<sup>1</sup> Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

<sup>2</sup> Will die Anstellungsbehörde Mitarbeitenden kündigen, hat sie diesen zuerst das rechtliche Gehör zu gewähren.

<sup>3</sup> Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde ist zu begründen.

## Art. 10 Ordentliche Kündigung – Fristen

<sup>1</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 7 Tagen gekündigt werden.

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf das Monatsende gekündigt werden, unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten. Diese Frist kann im Arbeitsvertrag verkürzt oder auf maximal 6 Monate verlängert werden.

## Art. 11 Ordentliche Kündigung – Gründe

<sup>1</sup> Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde darf nicht missbräuchlich sein nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

<sup>2</sup> Ein sachlich zureichender Grund besteht namentlich, wenn:

- a) Leistung oder Verhalten der Mitarbeitenden mangelhaft sind;
- b) Mitarbeitende längerfristig oder dauernd verhindert sind, ihre Aufgabe zu erfüllen;
- c) Mitarbeitende ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis schwer oder wiederholt verletzen;
- d) Mitarbeitende eine strafbare Handlung begangen haben, die nach Treu und Glauben mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung nicht vereinbar sind;
- e) die Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird und eine andere, zumutbare Stelle nicht angeboten werden kann oder abgelehnt wird.

<sup>3</sup> Erweist sich die Kündigung nachträglich als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Anspruch auf Wiederanstellung besteht in keinem Fall.

#### Art. 11<sup>bis</sup> Freistellung

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde kann Mitarbeitende in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist ohne Einfluss auf die Lohnfortzahlung freistellen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes.

<sup>2</sup> Die Freistellung hat schriftlich zu erfolgen.

#### Art. 12 Kündigung zur Unzeit

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

#### Art. 13 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung hat schriftlich und mit Begründung zu erfolgen.

<sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

<sup>3</sup> Will die Anstellungsbehörde Mitarbeitenden kündigen, hat sie diesen zuerst das rechtliche Gehör zu gewähren.

#### Art. 14 Erreichen des AHV-Referenzalters

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung auf Ende des Monats, in welchem Mitarbeitende das AHV-Referenzalter erreichen.

<sup>2</sup> In Ausnahmefällen kann nach Erreichen des AHV-Referenzalters die Anstellungsbehörde eine befristete Wiederanstellung vereinbaren, bis längstens zur Vollendung des 70. Altersjahrs.

#### Art. 15 Vorzeitige Pensionierung

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können sich unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gemäss den Bestimmungen des anwendbaren Pensionskassenreglements vorzeitig pensionieren lassen.

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann Mitarbeitende nach Vollendung des 63. Altersjahrs und im gegenseitigen Einvernehmen in den vorzeitigen Ruhestand versetzen.

#### Art. 16

aufgehoben

Art. 17                      Auflösung wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität

Das Arbeitsverhältnis endet bei vollständiger Invalidität von Mitarbeitenden ohne Kündigung mit Eintritt der Rechtskraft der IV-Verfügung.

Art. 18                      Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgehoben werden. Die Aufhebung hat schriftlich zu erfolgen.

## Art. 19

aufgehoben

Art. 20	Abweichende Bestimmungen für die Gemeindeschreiberin bzw. den Gemeindeschreiber
---------	---

<sup>1</sup> Die Bestimmungen dieses Reglements gelten vorbehältlich abweichender Bestimmungen auch für die Gemeindeschreiberin bzw. den Gemeindeschreiber.

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis der Gemeindeschreiberin bzw. des Gemeindeschreibers wird mit der Wahl begründet.

<sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis der Gemeindeschreiberin bzw. des Gemeindeschreibers dauert vorbehaltlich Absatz 4 bis 6 unabhängig vom Stellenantritt bis zum Ablauf der Amtsperiode. Eine Wiederwahl ist möglich.

<sup>4</sup> Bei unverschuldeter Nichtwiederwahl besteht analog Art. 10 Anspruch auf Lohn während einer Kündigungsfrist von 6 Monaten.

<sup>5</sup> Die Gemeindeschreiberin bzw. der Gemeindeschreiber kann vom Gemeinderat auf Gesuch hin entlassen werden. Es gilt eine Kündigungsfrist von 6 Monaten.

<sup>6</sup> Der Gemeinderat kann das Arbeitsverhältnis der Gemeindeschreiberin bzw. des Gemeindeschreibers vor Ablauf der Amtsdauer fristlos gemäss Art. 13 dieses Reglements auflösen.

### III. Rechte der Mitarbeitenden

### A. Lohn

Art. 21	Grundsätze
---------	------------

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit sie für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und Leistung.

<sup>2</sup> In besonderen Fällen – insbesondere für Lernende, Aushilfen und für Praktika – kann der Lohn auch ohne Zuteilung zu einem Lohnband in Form eines Monats-, Tages- oder Stundenlohns festgesetzt werden.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

#### Art. 21<sup>bis</sup> Zusammensetzung

<sup>1</sup> Der Lohn setzt sich zusammen aus:

a) Jahreslohn bestehend aus:

Grundlohn (12/13 des Jahreslohns)

13. Monatslohn (1/13 des Jahreslohns);

b) Sozialzulagen gemäss Art. 39;

c) allfällige weitere Zulagen und Entschädigungen nach Art. 34.

<sup>2</sup> Der Lohn bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte in den Diensten der Gemeinde geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahrs besteht der Lohnanspruch anteilmässig nach Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.

#### Art. 22 Lohnsystem

<sup>1</sup> Das Lohnsystem umfasst 20 Lohnbänder. Die Lohnminima und -maxima richten sich nach der folgenden Tabelle:

Lohnband	Jahresbesoldung in Franken	
	Minimum	Maximum
1	50'442	72'637
2	52'511	75'615
3	54'716	78'791
4	57'069	82'179
5	59'580	85'795
6	62'261	89'656
7	65'125	93'780
8	68'186	98'188
9	71'391	102'803
10	74'746	107'634
11	78'259	112'693
12	81'937	117'990
13	85'788	123'535
14	89'820	129'341
15	94'042	135'420
16	98'462	141'785
17	103'090	148'449
18	107'935	155'426
19	113'008	162'731
20	118'319	170'379

<sup>2</sup> Die Lohnansätze entsprechen dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise vom November 2024 von 106.9 Punkten (neuer Basiswert Dezember 2020 = 100 Punkte).

#### Art. 23 Referenzfunktionen und Einreihungsplan

<sup>1</sup> Der Gemeinderat setzt die Referenzfunktionen und den Einreihungsplan fest.

<sup>2</sup> Im Einreihungsplan werden die Referenzfunktionen nach Funktionsgruppen den Lohnbändern zugeordnet.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Grundlagen der Funktionsbewertung sowie die Zuständigkeiten für die Einreihung der einzelnen Stellen in die Lohnbänder.

<sup>4</sup> Kriterien für die Funktionsbewertungen sind insbesondere:

- a) Fachkompetenz;
- b) Komplexität der Aufgaben;
- c) Entscheidungskompetenz;
- d) Verantwortung.

#### Art. 23<sup>bis</sup> Neubewertung

Ändern bei einer Funktion Aufgaben-, Kompetenz- oder Verantwortungsbereich, wird die Funktionsbewertung überprüft.

#### Art. 24 Festlegung des Anfangslohns

<sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten zur Festlegung des Anfangslohns innerhalb des der Funktion zugeordneten Lohnbands.

<sup>2</sup> Kriterien für die Festsetzung sind insbesondere:

- a) berufliche und ausserberufliche Kenntnisse und Erfahrungen;
- b) Aus- und Weiterbildung;
- c) Lebensalter;
- d) interne und externe Lohnvergleiche.

<sup>3</sup> Werden die Anforderungen einer Stelle, insbesondere betreffend berufliche und ausserberufliche Kenntnisse und Erfahrungen sowie Aus- und Weiterbildung, bei Stellenantritt nicht vollständig erfüllt, kann das Lohnminimum des massgebenden Lohnbands um bis zu 10 % unterschritten werden.

#### Art. 24<sup>bis</sup> Individuelle Lohnentwicklung

<sup>1</sup> Die individuelle Lohnentwicklung erfolgt anhand folgender Kriterien:

- a) Leistung und Verhalten;
- b) Lage im Lohnband;
- c) Lebensalter und Erfahrung.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat legt einmal pro Jahr fest, welche Gesamtsumme für die individuelle Lohnentwicklung zur Verfügung steht. Er berücksichtigt dabei das wirtschaftliche Umfeld und den Finanzhaushalt.

<sup>3</sup> Er regelt die Zuständigkeit für die Festlegung der individuellen Lohnentwicklung.

#### Art. 25 Teuerungsausgleich

<sup>1</sup> Der Gemeinderat passt die Lohnansätze nach Art. 22 dem Landesindex der Konsumentenpreise an. Er berücksichtigt dabei angemessen das wirtschaftliche Umfeld, den Finanzhaushalt und den allenfalls in den Vorjahren nicht gewährten Teuerungsausgleich.

<sup>2</sup> Ein Teuerungsausgleich wird Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr festgesetzt. Es wird Bezug genommen auf den Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von Ende November.

<sup>3</sup> Ist der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise tiefer als im Vorjahr, wird der höhere Indexstand beibehalten.

<sup>4</sup> Die Pikettentschädigung wird analog zu den Lohnansätzen der Teuerung unterstellt.

#### Art. 26 Auszahlung

Der Jahreslohn umfasst 13 Monatslöhne. Der Lohn, einschliesslich des Anteils 13. Monatslohns, allfälliger Sozialzulagen, Arbeitsmarktzulagen und Funktionszulagen, wird in 12 Teilen monatlich vor Monatsende ausbezahlt.

#### Art. 27

aufgehoben

#### Art. 28 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

<sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt die Lohnfortzahlung während:

- a) Krankheit und Unfall;
- b) Schwangerschaft und Mutterschaft;
- c) Urlaub bei Geburt oder Adoption eines Kindes;
- d) Betreuungsurlaub;
- e) besoldeten Dienstabwesenheiten;
- f) im Todesfall.

<sup>2</sup> Er sorgt für die angemessene Anrechnung von allfälligen Leistungen aus Sozialversicherungen, von haftpflichtigen Dritten und von Einkünften aus einem Ersatz-erwerb.



<sup>3</sup> Der Gemeinderat kann für Mitarbeitende, die aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeitsleistung ganz oder teilweise verhindert sind, ein Case Management vorsehen.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat kann eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Die Prämien der Krankentaggeldversicherung können teilweise auf die Mitarbeitenden überwält werden.

#### Art. 29 Unfallversicherung

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden werden nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert.

<sup>2</sup> Die Prämien gehen zulasten der Gemeinde. Die Prämien für die Versicherung von Nichtberufsunfällen können teilweise auf die Mitarbeitenden überwält werden.

#### Art. 30

aufgehoben

#### Art. 31

aufgehoben

#### Art. 32

aufgehoben

### **B. Berufliche Vorsorge**

#### Art. 33 Pensionskasse

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden und ihre Hinterlassenen sind gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat schliesst mit einer bundesrechtlich anerkannten Vorsorgeeinrichtung einen entsprechenden Anschlussvertrag ab.

## C. Weitere Leistungen

### Art. 34 Zulagen und Entschädigungen

<sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt die Zulagen und Entschädigungen, insbesondere für:

- a) die Gewinnung oder Erhaltung von besonders qualifizierten Mitarbeitenden (Arbeitsmarktzulage);
- b) die Honorierung von besonderen Arbeitsleistungen (Einmalzulage);
- c) die Entschädigung der vorübergehenden Übernahme von Zusatzaufgaben (Funktionszulage);
- d) die Entschädigung von besonderen Arbeitsleistungen wie Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst;
- e) den Ersatz von notwendigen berufsbedingten Auslagen (Spesenentschädigung).

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann weitere besondere Vergütungen einführen.

### Art. 35

aufgehoben

### Art. 36

aufgehoben

### Art. 37 Dienstaltersgeschenk

<sup>1</sup> Wenn Mitarbeitende ihr zehntes Dienstjahr erfüllen, wird ihnen ein Dienstaltersgeschenk von 3 % ihres Jahreslohns ausgerichtet. Nach je 5 weiteren Dienstjahren wird ihnen jeweils ein um 1 % höheres Dienstaltersgeschenk ausgerichtet.

<sup>2</sup> Wenn es der Dienstbetrieb zulässt, können die Mitarbeitenden das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in Form eines bezahlten Urlaubs beziehen.

<sup>3</sup> Endet das Arbeitsverhältnis von anspruchsberechtigten Mitarbeitenden während einer Fünfjahresperiode nach Abs. 1 zufolge Erreichens des AHV-Referenzalters oder wegen Arbeitsunfähigkeit, so wird ihnen das nächstfällige Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

### Art. 38

aufgehoben

### Art. 39 Sozialzulagen

<sup>1</sup> Mitarbeitende haben Anspruch auf Kinder- und Geburtszulagen nach dem Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen.

<sup>2</sup> Mitarbeitende haben nach Massgabe des kantonalen Personalrechts Anspruch auf eine zusätzliche Familienzulage.

## D. Ferien und Urlaub

### Art. 40 Ferien

<sup>1</sup> Mitarbeitende haben pro Kalenderjahr folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien:

- a) bis zum 49. Altersjahr 25 Arbeitstage;
- b) ab dem 50. Altersjahr 30 Arbeitstage.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Voraussetzungen für eine allfällige Ferienkürzung.

### Art. 41

aufgehoben

### Art. 42 Urlaub und Freitage

Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub und Kurzurlaub.

## E. Weitere Rechte

### Art. 42<sup>bis</sup> Arbeitgeberfürsorgepflicht

Die Gemeinde trifft geeignete Massnahmen zur Schaffung eines gesunden Arbeitsklimas, zum Schutz der sexuellen Integrität der Mitarbeitenden sowie zum Schutz vor Mobbing und vor Übergriffen durch Dritte.

### Art. 43 Rechtsschutz

<sup>1</sup> Die Gemeinde schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat entscheidet über die Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz, wenn sich zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitenden die Beschreitung des Rechtswegs als notwendig erweist.

<sup>3</sup> Ergibt das Verfahren, dass die Mitarbeitenden die Amtspflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt haben, können sie zur Rückerstattung der Kosten verpflichtet werden.

### Art. 44 Arbeitszeugnis

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen, welches sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistung und das Verhalten ausspricht.

<sup>2</sup> Auf Verlangen hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

<sup>3</sup> Sie können verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden.

#### **IV. Pflichten der Mitarbeitenden**

##### **Art. 50**

##### **Grundsatz**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, rechtmässig, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde zu wahren.

<sup>2</sup> Sie unterstehen im Rahmen der Gesetzgebung dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht ihrer Vorgesetzten.

<sup>3</sup> Die Mitarbeitenden haben sich bei der Aufgabenerfüllung gegenseitig zu unterstützen.

<sup>4</sup> Sie sind verpflichtet, Stellvertretungen zu übernehmen oder vorübergehend Arbeiten auszuführen, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenbereich gehören.

##### **Art. 51**

##### **Amtsgeheimnis**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, über Angelegenheiten zu schweigen, die ihnen in ihrer amtlichen Stellung zur Kenntnis gelangen und an denen ein öffentliches Geheimhaltungsinteresse oder ein Persönlichkeitsschutzinteresse besteht oder die gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>2</sup> Nach den gleichen Grundsätzen dürfen dienstliche Akten und Daten Dritten nicht zugänglich gemacht werden.

<sup>3</sup> Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht, wenn die Gesetzgebung zur Anzeige oder Auskunft verpflichtet oder der Gemeinderat die betroffenen Mitarbeitenden schriftlich vom Amtsgeheimnis entbindet.

##### **Art. 52**

##### **Haftung**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie der Gemeinde absichtlich oder grobfahrlässig zufügen. Es gilt das Gesetz über die Haftung des Gemeinwesens und die Verantwortlichkeit seiner Funktionäre.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann auf eine Schadenersatzforderung verzichten, insbesondere wenn diese die Mitarbeitenden unverhältnismässig hart treffen würde.

##### **Art. 53**

aufgehoben

##### **Art. 53<sup>bis</sup>**

##### **Disziplarmassnahmen**

Wenn Mitarbeitende ihre Pflichten schuldhaft nicht erfüllen oder sich ihr Verhalten nicht mit der beruflichen Stellung vereinbaren lässt, können Disziplarmassnahmen ergriffen werden.

**Art. 54 Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat erlässt Vorschriften insbesondere über:

- a) die wöchentliche Arbeitszeit;
- b) die Gestaltung der Arbeitszeit (Arbeitszeitmodelle);
- c) die arbeitsfreien Tage;
- d) den Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst;
- e) die Entschädigung von Überstunden.

<sup>3</sup> Die Mitarbeitenden können in zumutbarem Ausmass auch ausserhalb der ordentlichen Betriebszeit und über die Sollarbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden.

**Art. 55 Geschenkkannahme**

<sup>1</sup> Den Mitarbeitenden ist es untersagt, für sich oder Dritte im Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung Geschenke oder andere Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

<sup>2</sup> Ausgenommen sind Ehrungen oder sozial übliche Geschenke, sofern diese die Unabhängigkeit der Mitarbeitenden nicht beeinträchtigen.

**Art. 56 Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter**

<sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter sind grundsätzlich zulässig, soweit sie die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht beeinträchtigen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten insbesondere betreffend Bewilligungspflicht, Auflagen, Arbeitszeit und Entschädigung.

**Art. 57 Vertrauensärztliche Untersuchung**

Mitarbeitende können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

**Art. 58 Besondere Pflichten**

Sofern ein überwiegendes öffentliches Interesse besteht, können im Arbeitsvertrag besondere Verpflichtungen vorgesehen werden, namentlich:

- a) die Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort;
- b) der Bezug einer Dienstwohnung;
- c) die Erreichung des Arbeitsortes innerhalb einer bestimmten Zeit;
- d) die Verwendung bestimmter Geräte, Arbeitskleider oder Sicherheitsvorrichtungen;
- e) Massnahmen zur Prävention.

## **V. Rechtsschutz**

### **Art. 59                                      Verwaltungsgerichtliche Klage**

<sup>1</sup> Das Verwaltungsgericht entscheidet im Klageverfahren über die Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und den Mitarbeitenden. Die Gemeinde wird im Verfahren durch den Gemeinderat vertreten.

<sup>2</sup> Bevor die Klage beim Verwaltungsgericht eingereicht wird, hat die Klägerin bzw. der Kläger der beklagten Gemeinde die Forderung schriftlich anzumelden. Die beklagte Gemeinde hat dazu innert 60 Tagen Stellung zu nehmen. Das Verwaltungsgericht tritt auf die Klage nur ein, wenn dieses Vorverfahren durchgeführt oder auf seine Veranlassung nachgeholt wurde und wenn die beklagte Gemeinde die Forderung nicht anerkennt.

<sup>3</sup> Für Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von 30'000 Franken werden den Parteien keine Kosten auferlegt.

## **VI. Übergangs- und Schlussbestimmungen**

### **Art. 60                                      Aufhebung bisherigen Rechts**

Der Beschluss des Gemeinderats vom 26. Juni 2009 betreffend das Gehalt von Lernenden wird aufgehoben.

### **Art. 61                                      Besitzstand**

Der nominelle Besitzstand ist gewährleistet.

### **Art. 62                                      Inkrafttreten**

Die Reglementsänderung unterliegt der Volksabstimmung. Der Gemeinderat bestimmt das Inkrafttreten.

### **Art. 63**

aufgehoben