



gemeinde mönchaltorf

Personalreglement

gültig ab 1. Januar 2020

Inhaltsverzeichnis

Seite

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1	Allgemeines	4
Art. 2	Angestellte	4
Art. 3	Lehrpersonal und Mitglieder der Schulleitungen	4
Art. 4	Behörden und Funktionäre im Nebenamt	4
Art. 5	Ergänzendes Recht	4
Art. 6	Grundsätze der Personalpolitik	4
Art. 7	Mitspracherecht	5
Art. 8	Gesamtarbeitsverträge	5

II. Anstellungsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 9	Rechtsnatur	5
Art. 10	Stellenplan	5
Art. 11	Personelle Zuständigkeiten	5

B. Entstehung

Art. 12	Begründung	5
---------	------------	---

C. Dauer

Art. 13	Im Allgemeinen	6
Art. 14	Probezeit	6

D. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen, Verweis

Art. 15	Zuweisung anderer Arbeit / Versetzung	6
Art. 16	Vorsorgliche Massnahmen	7
Art. 17	Verweis	7

E. Beendigung

Art. 18	Beendigungsgründe	7
Art. 19	Kündigungsmodalitäten	7
Art. 20	Besondere Zuständigkeit bei Kündigungen	8
Art. 21	Kündigungsschutz	8
Art. 22	Sachlich zureichender Grund bei Kündigung durch die Gemeinde	8
Art. 23	Kündigung zu Unzeit	8
Art. 24	Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts	8
Art. 25	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	9
Art. 26	Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen	9
Art. 27	Erreichen der AHV-Altersgrenze	9
Art. 28	Vorzeitiger Altersrücktritt	9
Art. 29	Entlassung invaliditätshalber	9
Art. 30	Ablauf der befristeten Anstellung	9
Art. 31	Abfindung	10
Art. 32	Sozialplan	10

Inhaltsverzeichnis (Fortsetzung)

Seite

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Lohn und weitere Entschädigungen

Art. 33	Lohn	11
Art. 34	Generelle und individuelle Lohnanpassungen	11

B. Arbeitszeit

Art. 35	Zuständigkeit	11
Art. 36	Ruhetagsarbeit, Nacht- und Pikettdienst	11

C. Ferien und Urlaub, Elternschaft, Krankheit und Unfall, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst, Pensionskasse

Art. 37	Zuständigkeit	12
Art. 38	Vertrauensärztliche Untersuchung	12

D. Weitere Bestimmungen

Art. 39	Datenschutz	12
Art. 40	Schutz der Persönlichkeit	12
Art. 41	Allgemeine Pflichten	12
Art. 42	Mitarbeitergespräche	12
Art. 43	Öffentliche Ämter	13
Art. 44	Nebenbeschäftigung	13
Art. 45	Annahme von Geschenken	13
Art. 46	Verschwiegenheits- und Ausstandspflicht	13
Art. 47	Niederlassungsfreiheit	13

IV. Rechtsschutz

Art. 48	Grundsatz	14
Art. 49	Rechtsmittelbelehrung	14
Art. 50	Anhörungsrecht	14
Art. 51	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	14

V. Schlussbestimmungen

Art. 52	Genehmigung / Inkraftsetzung	14
Art. 53	Aufhebung der bisherigen Erlasse	14
Art. 54	Übergangsbestimmungen	14

I. Allgemeine Bestimmungen

Die Bestimmungen des Personalreglementes gelten sowohl für weibliche als auch für männliche Personen, unabhängig davon, ob im Einzelnen weibliche oder männliche Formulierungen verwendet werden.

Art. 1 Allgemeines

¹ Diesem Personalreglement unterstehen die Angestellten der Politischen Gemeinde Mönchaltorf, nachfolgend Gemeinde genannt.

² Der Gemeinderat erlässt Vollzugsbestimmungen zu diesem Personalreglement.

Art. 2 Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, im Dienst der Gemeinde stehen, unabhängig davon, ob sie ein volles oder ein teilzeitliches Pensum erfüllen oder ob sie aushilfsweise beschäftigt werden.

Art. 3 Lehrpersonal und Mitglieder der Schulleitungen

Für das Lehrpersonal, die Mitglieder der Schulleitungen sowie für das übrige Personal der Schule, welches dem Lehrkörper angehört, gelten nicht die Bestimmungen dieses Personalreglementes, sondern diejenigen des kantonalen Lehrpersonalrechts in der jeweils geltenden Fassung.

Art. 4 Behörden und Funktionäre im Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen zwischen der Gemeinde und Mitgliedern von Behörden und Kommissionen, den Milizangehörigen der Feuerwehr sowie weiteren Funktionären im Nebenamt richten sich nicht nach diesem Reglement, sondern nach separaten Erlassen.

Art. 5 Ergänzendes Rechts

Soweit dieses Personalreglement und die zugehörigen Vollzugsbestimmungen keine Regelung enthalten, gelten sinngemäss die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts als subsidiäres öffentliches Recht.

Art. 6 Grundsätze der Personalpolitik

¹ Die Gemeindeverwaltung und ihre Betriebe verstehen sich als Dienstleistungsunternehmen.

² Die Gemeinde als Arbeitgeberin fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die möglichst gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben aller ihrer Angestellten.

³ Im Übrigen bestimmt der Gemeinderat die Personalpolitik und schafft Instrumente zu ihrer Umsetzung, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals.

Art. 7 *Mitspracherecht*

¹ Vor dem Erlass und vor der Änderung von wesentlichen Bestimmungen des Personalwesens steht den betroffenen Angestellten das Recht auf Vernehmung zu.

² Der Gemeinderat anerkennt Personalverbände, die wesentliche Teile des Personals vertreten, als Verhandlungspartner in personalpolitischen Fragen.

Art. 8 *Gesamtarbeitsverträge*

Gesamtarbeitsverträge werden keine abgeschlossen.

II. Anstellungsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 9 *Rechtsnatur*

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Art. 10 *Stellenplan*

Der Gemeinderat legt den Stellenplan fest.

Art. 11 *Personelle Zuständigkeiten*

Der Gemeinderat legt in der Organisationsverordnung die zuständigen Instanzen für Personalentscheide fest. Sie werden nachfolgend Anstellungsinstanz genannt.

B. Entstehung

Art. 12 *Begründung*

¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch schriftliche Verfügung begründet.

² Es kann in begründeten Fällen (insbesondere Lehrverhältnisse oder besondere Funktionen) mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohns, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Anstellungsverhältnisses von diesem Personalreglement abweichen.

C. Dauer

Art. 13 Im Allgemeinen

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

² Befristete Anstellungsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens zwei Jahre zulässig und gelten nach deren Ablauf als unbefristet. Wird das befristete Arbeitsverhältnis in begründeten Fällen weiter verlängert, hat es die Wirkungen eines unbefristeten Anstellungsverhältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder für Anstellungen mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.

³ Alle diesem Personalreglement unterstehenden Anstellungsverhältnisse werden, ungeachtet des Beschäftigungsgrads, für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt.

Art. 14 Probezeit

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

² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Kalendertage.

³ Bei einer Unterbrechung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall, Erfüllen einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, usw., wird die Probezeit den Ausfalltagen entsprechend verlängert.

D. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen, Verweis

Art. 15 Zuweisung anderer Arbeit / Versetzung

¹ Die Anstellungsinstanz kann Angestellten, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, unter Beibehaltung des bisherigen Lohns für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Aufgaben zuweisen.

² Unter den gleichen Voraussetzungen können Angestellte an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden. Dabei ist auf die persönlichen Verhältnisse und die Zumutbarkeit besondere Rücksicht zu nehmen.

Art. 16 *Vorsorgliche Massnahmen*

¹ Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich im Dienst eingestellt werden, wenn

- a) genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
- b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet wurde, oder
- c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

² Die Anstellungsinstanz entscheidet über die Weiterausrichtung, eine Kürzung oder einen Entzug des Lohns.

Art. 17 *Verweis*

¹ Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsinstanz einen Verweis aussprechen.

² Der Verweis erfolgt schriftlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der betroffenen Person. Der Sachverhalt sowie die Stellungnahme der betroffenen Person sind protokollarisch festzuhalten.

E. Beendigung

Art. 18 *Beendigungsgründe*

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung,
- b) Auflösung aus wichtigen Gründen,
- c) Auflösung in gegenseitigen Einvernehmen,
- d) Erreichen der AHV-Altersgrenze,
- e) vorzeitigen Altersrücktritt,
- f) Entlassung invaliditätshalber,
- g) Ablauf einer befristeten Anstellung,
- h) Tod.

Art. 19 *Kündigungsmodalitäten*

¹ Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit drei Monate, jeweils auf Ende eines Kalendermonats. Für die Abteilungsleitungen und den Gemeindeschreiber gilt eine Kündigungsfrist von vier Monaten.

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

³ Kündigungen haben beidseitig schriftlich zu erfolgen.

⁴ Die zur Kündigung zuständige Instanz kann Angestellte in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist ohne Einfluss auf die Lohnfortzahlung freistellen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes.

Art. 20 Besondere Zuständigkeit bei Kündigungen

Kündigungen seitens der Gemeinde werden grundsätzlich durch den Gemeinderat, auf Antrag des Personalausschusses, ausgesprochen, soweit nicht spezielle Verordnungen oder Erlasse etwas anderes bestimmen.

Art. 21 Kündigungsschutz

¹ Innerhalb einer Frist von 30 Tagen nach Zustellung der Kündigung kann der Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigungsverfügung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolgen hinzuweisen.

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

³ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung.

⁴ Eine Wiedereinstellung ist in jedem Fall ausgeschlossen.

Art. 22 Sachlich zureichender Grund bei Kündigung durch die Gemeinde

¹ Ein sachlich zureichender Grund besteht namentlich, wenn

- a) mangelhafte Leistung oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen;
- b) die Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird;
- c) der Angestellte aus gesundheitlichen Gründen während längerer Zeit wiederholt oder dauernd an der Erfüllung der Aufgaben verhindert ist. Vorbehalten bleibt die Regelung über die Kündigung zur Unzeit.

² Im Übrigen ist eine Gesamtwürdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls vorzunehmen.

Art. 23 Kündigung zur Unzeit

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

Art. 24 Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes

Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz. Ausgenommen ist die gerichtliche Anordnung der provisorischen Wiedereinstellung des Angestellten für die Dauer des Verfahrens.

Art. 25 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben das Fortsetzen des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

³ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 26 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Personalreglements aufgelöst werden.

² Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag nach Art. 31 Abs. 2, 4 bis 6 ausgerichtet werden.

Art. 27 Erreichen der AHV-Altersgrenze

Angestellte scheiden spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, ohne Kündigung aus dem Dienst aus. Über Ausnahmen entscheidet die Anstellungsinstanz.

Art. 28 Vorzeitiger Altersrücktritt

¹ Angestellte können ab dem vollendeten 58. Altersjahr den vorzeitigen Altersrücktritt erklären. Sie haben dies der Anstellungsinstanz und der Lohnadministration mindestens sechs Monate im Voraus bekannt zu geben.

² Die vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

Art. 29 Entlassung invaliditätshalber

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.

Art. 30 Ablauf der befristeten Anstellung

¹ Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung automatisch mit Ablauf der Befristung.

² Besteht die Absicht, das Anstellungsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Anstellungsinstanz dem betroffenen Angestellten rechtzeitig mit.

Art. 31 Abfindung

¹ Angestellte, deren Anstellungsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie trotz entsprechenden Bemühungen bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses keine neue Anstellung finden.

² Die Abfindung wird durch den Gemeinderat nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt und beträgt höchstens sechs Monatslöhne. Angemessen berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen und finanziellen Verhältnisse, das Lebensalter, allfällige Unterstützungspflichten, die Arbeitsmarktchancen sowie die Dienstzeit. Wo nötig und sinnvoll, kann die Gemeinde zusätzlich die Beratungskosten für ein „Outplacement“ übernehmen.

³ Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses wegen

- a) Kündigung durch den Angestellten,
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung,
- c) Auflösung aus wichtigen Gründen,
- d) Erreichen der AHV-Altersgrenze,
- e) vorzeitigem Altersrücktritt,
- f) Entlassung invaliditätshalber,
- g) Tod des Angestellten.

⁴ Die Abfindung wird in Monatslöhnen gerechnet. Als Monatslohn gilt ein Zwölftel des zuletzt bezahlten Jahresbruttolohnes zuzüglich ständiger Zulagen mit Lohncharakter.

⁵ Die Abfindung wird als Einmalzahlung mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses ausbezahlt.

⁶ Die Abfindung wird um den Betrag des während der Abfindungsdauer (Anzahl gewährte Monatslöhne) erzielten Erwerbseinkommens gekürzt. Unterlässt der Angestellte die Information der Gemeinde, so erkundigt sich diese nach Ablauf der Abfindungsdauer nach dem erzielten Einkommen und verfügt eine allfällige Rückforderung.

Art. 32 Sozialplan

Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann der Gemeinderat einen Sozialplan erstellen.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Lohn und weitere Entschädigungen

Art. 33 Lohn

¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit der Angestellten, soweit nicht besondere ergänzende Vergütungen ausdrücklich vorgesehen sind.

² Provisionen und Entschädigungen Dritter in Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit sind der Gemeinde in der Regel abzuliefern.

³ Der Lohnrahmen wird durch den Gemeinderat festgelegt. Die Funktionen werden entsprechend ihren Anforderungen innerhalb dieses Lohnrahmens eingereiht. Der Gemeinderat erlässt den Einreichungsplan und passt diesen nach Bedarf an.

⁴ Der Lohnrahmen für die kommunal angestellten Lehrpersonen sowie für das übrige Personal der Schule, welches dem Lehrkörper angehört und bei der Gemeinde angestellt ist, richtet sich nach dem Lohnreglement für die kantonale angestellten Lehrpersonen.

⁵ Alles Weitere regelt der Gemeinderat in den Vollzugsbestimmungen zu diesem Personalreglement.

Art. 34 Generelle und individuelle Lohnanpassungen

Der Gemeinderat regelt die generellen Teuerungszulagen, Reallohnerhöhungen oder Lohnreduktionen sowie die Zuständigkeiten für individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen.

B. Arbeitszeit

Art. 35 Zuständigkeit

¹ Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

² Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Ruhetagsarbeit, Nacht- und Pikettdienst.

Art. 36 Ruhetagsarbeit, Nacht- und Pikettdienst

Bei besonderen betrieblichen Bedürfnissen und im Rahmen der Zumutbarkeit können die Angestellten zu Arbeit an Ruhetagen und zu Nacht- und Pikettdienst verpflichtet werden.

C. Ferien und Urlaub, Elternschaft, Krankheit und Unfall, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst, Pensionskasse

Art. 37 Zuständigkeit

Der Gemeinderat regelt

- den Ferienanspruch,
- den Anspruch der weiblichen Angestellten auf bezahlten Mutterschaftsurlaub,
- den Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall, Militär- und Zivilschutzdienst, Zivildienst und anderen Diensten,
- die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft und Weiterbildung,
- den Anschluss an eine berufliche Vorsorgeeinrichtung und die damit verbundenen Vertragsbedingungen für das nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versichernde Personal.

Art. 38 Vertrauensärztliche Untersuchung

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

D. Weitere Bestimmungen

Art. 39 Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach übergeordnetem Recht.

Art. 40 Schutz der Persönlichkeit

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

² Sie trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit sowie der persönlichen Integrität der Angestellten.

Art. 41 Allgemeine Pflichten

Die Angestellten orientieren sich am Leistungsauftrag der Gemeinde und erfüllen die ihnen übertragenen Aufgaben rechtmässig, persönlich, sorgfältig, gewissenhaft, effizient und wirtschaftlich. Die Interessen der Gemeinde, insbesondere das Wohl der Bevölkerung, sind zu wahren.

Art. 42 Mitarbeitergespräche

¹ Die Vorgesetzten führen periodisch, mindestens jährlich, mit jedem Angestellten ein Mitarbeitergespräch durch. Dabei werden die Leistung sowie das Verhalten nach innen und aussen beurteilt.

² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 43 *Öffentliche Ämter*

¹ Angestellte, die ein öffentliches Amt bekleiden wollen, melden dies der Anstellungsinstanz. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern dafür Arbeitszeit beansprucht wird.

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

Art. 44 *Nebenbeschäftigung*

¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Über bestehende und beabsichtigte Nebenbeschäftigungen ist die Anstellungsinstanz im Voraus zu informieren.

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

³ Im Falle von Verbandsaktivitäten, welche die Aufgabenerfüllung der Gemeinde fördern oder unterstützen, kann die delegierte Instanz besondere Richtlinien erlassen.

Art. 45 *Annahme von Geschenken*

¹ Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.

² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 46 *Verschwiegenheits- und Ausstandspflicht*

¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

³ Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem Gemeindegesetz und dem Verwaltungsrechtspflegegesetz in der jeweils geltenden Fassung.

Art. 47 *Niederlassungsfreiheit*

¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

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

IV. Rechtsschutz

Art. 48 Grundsatz

Der Rechtsschutz der Angestellten richtet sich nach übergeordnetem Recht.

Art. 49 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 50 Anhörungsrecht

¹ Die Angestellten sind vor dem Erlass einer sie belastenden Massnahme anzuhören.

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

Art. 51 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

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

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

V. Schlussbestimmungen

Art. 52 Genehmigung / Inkraftsetzung

Das vorliegende Personalreglement wurde von der Gemeindeversammlung am 2. Dezember 2019 genehmigt und per 1. Januar 2020 in Kraft gesetzt.

Art. 53 Aufhebung der bisherigen Erlasse

Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens werden das Personalreglement vom 1. Januar 2011 sowie die dazugehörigen Vollzugsvorschriften aufgehoben.

Art. 54 Übergangsbestimmungen

¹ Für alle beim Inkrafttreten dieses Personalreglements bereits bestehenden Anstellungsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die Bestimmungen dieses Personalreglements, Ausführungserlasse eingeschlossen. Diese gehen früheren Bestimmungen in jedem Fall vor.

² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieses Reglementes bereits gekündigt, aber noch nicht beendet sind, gilt bisheriges Recht.