

Gemeinde Egg



Vollzugsverordnung zur Personalverordnung der Gemeinde Egg

(vom 26. November 2012)

Inhaltsverzeichnis

	Seite
A. Allgemeine Bestimmungen	5
Art. 1 Geltungsbereich	5
Art. 1a Stellenbeschreibungen	5
Art. 2 Organisation	5
B. Arbeitsverhältnis	5
I. Begründung	5
Art. 3 Anstellungsinstanz	5
II. Änderung des Arbeitsverhältnisses	5
Art. 4 Zuständigkeit	5
Art. 5 Beginn des Arbeitsverhältnisses	5
Art. 6 Fiktives Eintrittsdatum	6
III. Beendigung	6
Art. 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	6
Art. 8 Kündigungsgrund	6
Art. 9 Verfahren	7
C. Rechte und Pflichten der Angestellten	7
IV. Rechte	7
Art. 10 Zeitpunkt der Lohnauszahlung	7
Art. 11 Ausnahmen vom Anspruch auf den 13. Monatslohn	7
Art. 12 Zeitpunkt des Ein- und Austritts	7
Art. 13 Einreihungsklasse	7
Art. 14 Leistungsklasse	8
Art. 15 Stufenanstieg generelle Lohnerhöhung	8
Art. 16 Individuelle Beförderung innerhalb der Einreihungsklasse	8
Art. 17 Individuelle Rückstufung innerhalb der Einreihungsklasse	8
Art. 18 Rückstufung innerhalb der Leistungs- und in die Einreihungsklasse	8
Art. 19 Grundlage für Lohnanpassungen	8
Art. 20 Termine für Lohnanpassungen	8
Art. 21 Höhe der Lohnerhöhungen	8
Art. 22 Einmalzulagen und Anreize	8
Art. 23 Treueprämien bei unterschiedlichem Beschäftigungsgrad	9
Art. 23a Bezug bzw. Auszahlung der Treueprämie	9
Art. 24 Treueprämien als Teilbetrag	9
Art. 25 Grundsatz für den Ersatz von Auslagen	9
Art. 26 Spesen	9
Art. 27 Benützung der ZVV-Abonnemente und der Forchbahn AG	9

Art. 28	Wahl und Vergütung der Verkehrsmittel	10
Art. 29	Verpflegungskosten	10
Art. 30	Spesenabrechnung	10
Art. 31	Benützung der Infrastruktur	10
Art. 32	Benützung von Motorfahrzeugen	10
Art. 33	Parkieren von Motorfahrzeugen	11
Art. 34	Standortbestimmungen	11
Art. 35	Arbeitszeugnisse	11
V.	Pflichten	11
Art. 36	Amtsgeheimnis	11
Art. 37	Arbeitszeit, Überzeit	11
Art. 38	Nacht-, Samstags-, Sonntagsarbeit	11
Art. 39	Pikettdienst	12
Art. 40	Besondere Verhältnisse	12
Art. 41	Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter	12
Art. 42	Annahme von Geschenken	12
Art. 43	Vertrauensärztliche Untersuchung	12
VI.	Ferien und Urlaub	12
Art. 44	Arbeitsfreie Tage	12
Art. 45	Bezahlter Urlaub für familiäre Ereignisse	13
Art. 46	Bezahlter Urlaub für persönliche Angelegenheiten	14
Art. 47	Bestimmung Anspruch	15
D.	Personalakten und Datenschutz	15
Art. 48	Überprüfung der Akten	15
Art. 49	Aufbewahrung der Akten	15
Art. 50	Beschaffung von Personendaten	15
Art. 51	Datenschutz	15
E.	Personalvorsorge	15
Art. 52	Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	15
Art. 53	Wiederholte Arbeitsaussetzung und Teilarbeitsfähigkeit	16
Art. 54	Krankheit oder Unfall vor Stellenantritt, Selbstverschulden	16
Art. 55	Anrechnung von Taggeldern	16
Art. 56	Anrechnung von Renten	17
Art. 57	Ansprüche gegenüber Dritten	17
Art. 58	Leistungen im Todesfall	17
Art. 59	Elternschaft	17
Art. 60	Kündigungsschutz, besondere Verhältnisse	17
Art. 61	Pensionskasse	18

F.	Rechtsschutz	18
Art. 62	Kostenersatz	18
G.	Schlussbestimmungen	19
Art. 63	Inkrafttreten	19
Art. 64	Ergänzung der Bestimmungen	19
Art. 65	Geltung bisheriger Bestimmungen	19

Vorbemerkung

Entsprechend dem Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau gelten alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, ungeachtet der männlichen oder weiblichen Sprachform, für beide Geschlechter.

A. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich¹

Diese Vollzugsbestimmungen gelten für alle Angestellten der Gemeinde Egg mit Ausnahme des Lehrpersonals (inkl. Therapeuten) sowie der Schulleitungen.

Art. 1a Stellenbeschreibungen¹

Der Gemeindeschreiber erarbeitet zusammen mit dem zuständigen Abteilungsleiter für die Stellen in ihren Verantwortungsbereichen Stellenbeschreibungen. Diese dienen der Beschreibung der Aufgaben, der Verantwortungsbereiche und der Kompetenzen der Stellen und bilden die Grundlage für die Einreihung sowie für die Standortbestimmungen.

Die Stellenbeschreibungen werden jährlich anlässlich der Mitarbeiterbeurteilung und bei einer Änderung des Aufgaben- und Verantwortungsbereiches überprüft.

Art. 2 Organisation

Für die administrative und personelle Organisation ist der Gemeindeschreiber zuständig.

B. Arbeitsverhältnis

I. Begründung

Art. 3 Anstellungsinstanz¹

Der Gemeindeschreiber ist ermächtigt, Angestellte (ohne Verwaltungskader) sowie Lernende, Praktikanten und Praktikantinnen nach Absprache mit dem Gemeindepräsidenten anzustellen und zu entlassen. Massgebend sind der Stellen- und der Einreihungsplan.

Der Gemeindeschreiber orientiert den Gemeinderat über die Anstellungen in eigener Kompetenz.

Die Schulpflege ist ermächtigt, Praktikanten, Schulassistenten, Fachpersonal für Lausprophylaxe und Schulzahnpflege im Schulbereich anzustellen und zu entlassen.

II. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 4 Zuständigkeit

Zuständig für Versetzungen und die Zuweisung von ganz anderer Arbeit ist der Gemeinderat. Vorsorgliche Massnahmen können vom Gemeindeschreiber angeordnet werden und sind dem Gemeinderat so rasch als möglich zur Genehmigung zu unterbreiten.

Art. 5 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am Tage des Stellenantritts gemäss Anstellungsverfügung.

Art. 6 Fiktives Eintrittsdatum

Zur Berechnung der Dienstjahre wird für alle Angestellten, ungeachtet der Zahl der Anstellungen, ein fiktives Eintrittsdatum festgesetzt. Dieses entspricht dem Zeitpunkt des Beginns der ersten, für die Berechnung der Dienstjahre zu berücksichtigenden Arbeit. Das fiktive Eintrittsdatum wird bei einem Wiedereintritt in den Dienst der Gemeinde angepasst, ebenso bei einmaligen oder mehrfachen unbezahlten Urlauben, deren Dauer insgesamt drei Monate oder 66 Arbeitstage übersteigen, wobei nur die diese Dauer übersteigende Zeit zu berücksichtigen ist.

Das fiktive Eintrittsdatum wird durch die Anstellungsinstanz festgelegt und angepasst.

III. Beendigung

Art. 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses²

Die anstellende Instanz ist zuständig für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, die Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen, für die Entlassung und die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Die Kündigung wird schriftlich mitgeteilt. Innerhalb von 10 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 Verwirklichungsfolge hinzuweisen.

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

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.

Die Freistellung ist schriftlich zu verfügen oder zu vereinbaren.

Art. 8 Kündigungsgrund

Ein sachlich zureichender Kündigungsgrund besteht namentlich, wenn

- a. mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen,
- b. die Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben oder reduziert wird und eine andere, zumutbare Stelle nicht angeboten werden kann oder abgelehnt wird,
- c. der oder die Angestellte aus gesundheitlichen Gründen während langer Zeit wiederholt oder dauernd an der Erfüllung der Aufgaben verhindert ist, unter Berücksichtigung der Bestimmungen über die Invalidität. Die für die Lohnfortzahlung maßgebende Dauer ist angemessen mit zu berücksichtigen.

Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung über die Entlassung altershalber.

Art. 9 Verfahren^{1, 2}

Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhaltens ausspricht, erfolgt eine schriftliche Mahnung. Die damit verbundene Frist zur Verbesserung beträgt ab dem zweiten Dienstjahr längstens drei Monate.

In Ausnahmefällen kann auf das Ansetzen einer Frist zur Verbesserung verzichtet werden, insbesondere wenn

- a) feststeht, dass die betroffene Person auch mit angemessenen Förderungsmaßnahmen nicht in der Lage sein wird, die Bewährungsfrist zu bestehen,
- b) die betroffene Person nicht gewillt ist, ihre Leistung oder ihr Verhalten während der Bewährungsfrist zu ändern.

Fällt die Leistung oder das Verhalten innerhalb eines Jahres seit Ablauf der Frist zur Verbesserung erneut ungenügend aus, kann ohne Ansetzen einer neuen Frist zur Verbesserung gekündigt werden.

C. Rechte und Pflichten der Angestellten

IV. Rechte

Art. 10 Zeitpunkt der Lohnauszahlung

Der Monatslohn wird in der Regel am 25. Tag des Kalendermonats ausbezahlt. Im Dezember kann die Lohnauszahlung auch mitte Monat erfolgen.

Art. 11 Ausnahmen vom Anspruch auf den 13. Monatslohn

Kein Anspruch auf den 13. Monatslohn besteht auf

- a. Taggeldern, pauschalen Stundenlöhnen und weiteren Vergünstigungen,
- b. Ersatz von Auslagen,
- c. Vergütungen für Nacht-, Samstags-, Sonntags-, Schicht- und Pikettdienst,
- d. Kinderzulagen.

Art. 12 Zeitpunkt des Ein- und Austritts

Bei Eintritt oder Austritt oder bei Änderungen des Arbeitsverhältnisses im Verlaufe eines Monats wird der Lohn nach den zum Lohn berechtigenden Tagen einschliesslich der Sonntage berechnet.

Bei Eintritt zu Beginn einer Woche wird der Lohn vom ersten Montag derselben Woche an, bei Austritt auf das Ende einer Woche bis und mit dem letzten Sonntag derselben Woche ausgerichtet.

Bei Eintritt am ersten Arbeitstag eines Monats wird der Lohn vom ersten Kalendertag dieses Monats an, bei Austritt am letzten Arbeitstag eines Monats bis zum letzten Kalendertag desselben Monats, ausgerichtet.

Art. 13 Einreihungsklasse

Die Einreihung jeder Stelle im Einreihungsplan entspricht der Einreihungsklasse.

Art. 14 Leistungsklasse

Für die Stellen bis zur Einreihungsklasse 22 gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen als erste und als zweite Leistungsklasse.

Art. 15 Stufenanstieg generelle Lohnerhöhung²

Bei einer vom Gemeinderat beschlossenen generellen Lohnerhöhung wird der Lohn für Angestellte in allen Stufen jeweils auf Beginn des Kalenderjahres auf die nächste oder übernächste Stufe erhöht.

Art. 16 Individuelle Beförderung innerhalb der Einreihungsklasse²

Nach Vorliegen einer Mitarbeiterbeurteilung und einem individuellen Antrag, können Angestellten, eine individuelle Lohnerhöhung um eine oder mehrere Stufen gewährt werden.

Art. 17 Individuelle Rückstufung innerhalb der Einreihungsklasse²

Nach Vorliegen einer Mitarbeiterbeurteilung und einem individuellen Antrag, können Angestellte in eine tiefere Stufe der Klasse zurückversetzt werden.

Art. 18 Rückstufung innerhalb der Leistungs- und in die Einreihungsklasse²

Angestellte in den Leistungsklassen können in die nächsttiefere oder, bei Einreihung in der ersten Leistungsklasse, in die Einreihungsklasse zurückversetzt werden, wenn eine Mitarbeiterbeurteilung und ein individueller Antrag vorliegen.

Art. 19 Grundlage für Lohnanpassungen

Stufenaufstieg, Beförderungen und Rückstufungen erfolgen gestützt auf die Mitarbeiterbeurteilung.

Art. 20 Termine für Lohnanpassungen²

Ordentliche Lohnerhöhungstermine sind der 1. Januar und der 1. Juli. Rückstufungen sind unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist jederzeit zulässig.

Art. 21 Höhe der Lohnerhöhungen

Der Gemeinderat beschliesst den prozentualen Anteil der Lohnsumme für Lohnerhöhungen sowie die Summen für Einmalzulagen und Anreize.

Art. 22 Einmalzulagen und Anreize

Einmalzulagen und Anreize für besondere Leistungen, die sich nicht aus der Stellenbeschreibung ergeben oder die darin festgehaltenen Aufgaben deutlich und für längere Zeit übersteigen, können jederzeit vom Gemeinderat gewährt werden.

Art. 23 Treueprämien bei unterschiedlichem Beschäftigungsgrad¹

Bei unterschiedlichem Beschäftigungsgrad richtet sich die Höhe der Treueprämie nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten zehn beziehungsweise fünf Jahre.

Angestellte mit einem vollen Arbeitspensum, die noch in einer weiteren Funktion teilszeitbeschäftigt sind, erhalten die Treueprämie nur für die Vollbeschäftigung.

Teilzeitangestellte erhalten die Treueprämie anteilmässig.

Art. 23a Bezug bzw. Auszahlung der Treueprämie¹

Der Urlaub kann in Abschnitte unterteilt oder tageweise bezogen werden. Er kann bis zwei Jahre nach Fälligkeit bezogen werden.

Die Auszahlung oder Teilauszahlung der Treueprämie erfolgt im Monat der Fälligkeit.

Art. 24 Treueprämien als Teilbetrag

Der mit Vollendung von 21 Dienstjahren auszurichtende Teilbetrag der nächstfälligen Treueprämie beträgt

- a. 80 %, wenn bis zur Fälligkeit ein Dienstjahr oder weniger fehlt,
- b. 60 %, wenn mehr als ein, aber höchstens zwei,
- c. 45 %, wenn mehr als zwei, aber höchstens drei,
- d. 30 %, wenn mehr als drei, aber höchstens vier Dienstjahre fehlen.

Der Anteil wird nicht ausgerichtet im Todesfall und wenn das Arbeitsverhältnis durch die Gemeinde gekündigt oder aus wichtigen Gründen aufgelöst wird und die Beendigung durch den Angestellten oder die Angestellte verschuldet ist.

Art. 25 Grundsatz für den Ersatz von Auslagen

Als Spesen gelten die Auslagen, die den Angestellten in der Erfüllung ihrer Aufgaben an ihrem Arbeitsplatz oder auf dienstlichen Reisen entstehen.

Die Angestellten sind verpflichtet, ihre Spesen möglichst tief zu halten. Aufwendungen, die für die Erfüllung ihrer Aufgaben nicht notwendig sind, tragen sie selbst.

Art. 26 Spesen

Spesen werden grundsätzlich nach Ereignis und gegen Beleg abgerechnet und vergütet.

Die Anstellungsinstanz kann für Angestellte oder Berufsgruppen mit regelmässig anfallenden Spesen Pauschalen festlegen. Diese sind bei wesentlichen Änderungen der Verhältnisse, mindestens jedoch alle vier Jahre zu überprüfen.

Art. 27 Benützung der ZVV-Abonnemente und der Forchbahn AG

In der Regel sind die der Gemeinde gehörenden Abonnemente des Zürcher Verkehrsverbundes sowie der Forchbahn AG zu benützen.

Art. 28 Wahl und Vergütung der Verkehrsmittel

Grundsätzlich sind für dienstliche Reisen die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen. Es werden grundsätzlich nur die Kosten für Fahrten 2. Klasse vergütet.

Die Benützung von privaten Fahrzeugen wird nur vergütet, wenn dadurch wesentlich Zeit oder Kosten gespart werden, die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel unzumutbar ist oder öffentliche Verkehrsmittel nicht zur Verfügung stehen.

Die Kilometerentschädigung beträgt für die Benützung eines Autos 70 Rappen und für die Benützung eines Motorrades mit einem Hubraum über 50 cm³ 40 Rappen.

Massgebend für die Kilometerentschädigung ist der kürzeste oder schnellste Weg vom Wohnort über den Arbeitsplatz oder direkt zum auswärtigen Arbeitsort und von dort über den Arbeitsplatz oder direkt zurück.

In besonderen Fällen kann die Anstellungsinstanz die Kilometerentschädigung pauschal festlegen.

Schäden an den bei einer dienstlichen Reise benützten Privatfahrzeugen und der Bonusverlust in der Haftpflichtversicherung werden grundsätzlich nach den Bestimmungen der von der Gemeinde abgeschlossenen Versicherung gedeckt.

Art. 29 Verpflegungskosten

Ein genereller Anspruch auf die Entschädigung auswärtiger Verpflegung besteht nicht.

Bei Auslagen für die Verpflegung im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten werden die tatsächlichen Kosten, welche Fr. 15.00 übersteigen, höchstens jedoch Fr. 30.00, pro Mahlzeit vergütet.

Wenn es im dienstlichen Interesse liegt, können der Gemeindeschreiber sowie die Abteilungsleiter Drittpersonen einladen. Es werden die Gesamtkosten vergütet.

Art. 30 Spesenabrechnung

Die Spesenabrechnungen sind in der Regel Ende Jahr oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit den Belegen und den zur Überprüfung notwendigen Angaben einzureichen. Die oder der Vorgesetzte prüft die Abrechnungen.

Art. 31 Benützung der Infrastruktur

Die private Benützung von Telekommunikationsmitteln, Fotokopierern und Druckern der Gemeinde ist grundsätzlich zu vergüten.

Der Gemeindeschreiber legt die Gebühren fest.

Art. 32 Benützung von Motorfahrzeugen

Angestellte dürfen Motorfahrzeuge der Gemeinde nur im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Aufgaben benützen. In begründeten Fällen kann die Anstellungsinstanz Ausnahmen bewilligen. Die private Benützung ist grundsätzlich zu vergüten (Art. 28).

Art. 33 Parkieren von Motorfahrzeugen

Angestellte, die für das Parkieren ihres privaten Motorfahrzeuges einen Platz innerhalb einer gemeindeeigenen oder einer von der Gemeinde gemieteten Liegenschaft benötigen, können verpflichtet werden, dafür eine Gebühr zu entrichten.

Der Gemeinderat legt die Gebühren fest.

Art. 34 Standortbestimmungen

Der Gemeindeschreiber regelt die Anforderungen an das System der Mitarbeiterbeurteilungen und den Ablauf der Gespräche.

Art. 35 Arbeitszeugnisse²

Das Arbeitszeugnis wird vom Gemeindeschreiber und dem/der direkten Vorgesetzten oder dem/der Abteilungsleiter/in unterzeichnet.

V. Pflichten

Art. 36 Amtsgeheimnis

Angestellte dürfen sich als Partei, Zeugen oder gerichtliche Sachverständige über Wahrnehmungen in Ausübung ihrer Arbeit nur äussern, wenn der Gemeindeschreiber sie dazu ermächtigt hat.

Diese Ermächtigung muss auch eingeholt werden, nachdem das Arbeitsverhältnis aufgelöst worden ist.

Art. 37 Arbeitszeit, Überzeit

Die Arbeitszeit bemisst sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal. Sie beträgt 42 Stunden pro Woche, in der Regel verteilt auf 5 Arbeitstage zu je 8 Stunden 24 Minuten. Samstag und Sonntag sind, abgesehen von allfälligen Pikettdiensten, arbeitsfrei.

Die Mitarbeiter des Werkhofs sowie der Wasserversorgung können bei Vorliegen von besonderen Verhältnissen zur zusätzlicher Arbeitsleistung herangezogen werden.

Der Gemeindeschreiber kann bei Vorliegen von besonderen Verhältnissen die Arbeitsleistungen für alle Angestellten auch an Samstagen und/oder Sonntagen anordnen.

Die Überzeit muss vorgängig oder nachträglich vom Gemeindeschreiber genehmigt werden.

Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit und erlässt dazu ein Reglement.

Art. 38 Nacht-, Samstags-, Sonntagsarbeit

Der Gemeinderat regelt die Details betreffend Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit und erlässt dazu ein Reglement.

Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag sind einem Sonntag gleichgestellt.

Art. 39 Pikettdienst

Der Gemeindeschreiber kann bei besonderen Verhältnissen für Angestellte Pikettdienst anordnen.

Der Gemeinderat regelt die Details betreffend Pikettdienst und erlässt dazu ein Reglement.

Art. 40 Besondere Verhältnisse

Der Gemeinderat kann für weitere Arbeitsverhältnisse Vergütungen für Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Schichtdienst sowie für Pikettdienst und Bereitschaft festlegen.

Art. 41 Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter

Für die Bewilligung einer Nebenbeschäftigung und von öffentlichen Ämtern ist der Gemeinderat zuständig.

Wird für die Nebenbeschäftigung oder das öffentliche Amt Arbeitszeit von mehr als einem halben Tag pro Woche beansprucht, ist diese grundsätzlich zu kompensieren.

Die Angestellten können verpflichtet werden, einen angemessenen Teil der Nebeneinkünfte an die Gemeinde abzuliefern, wenn der vorgeschriebene Ausgleich von Arbeitszeit nicht oder nur teilweise möglich ist.

Art. 42 Annahme von Geschenken

Bestehen Zweifel, ob ein Geschenk die Unabhängigkeit von Angestellten beeinträchtigen könnte, entscheidet der Gemeindeschreiber über die Zulässigkeit der Annahme.

Art. 43 Vertrauensärztliche Untersuchung

Vertrauensärztliche Untersuchungen werden vom Gemeindeschreiber angeordnet und begründet.

VI. Ferien und Urlaub

Art. 44 Arbeitsfreie Tage³

Neben Samstagen und Sonntagen gelten als arbeitsfreie Tage:

- a. als zusätzliche ganze arbeitsfreie Tage: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Freitag nach Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 24. Dezember, Weihnachtstag und Stephanstag,
- b. als zusätzliche halbe arbeitsfreie Tage: Der Nachmittag des Ustermärs, sowie der des 31. Dezembers,
- c. als Arbeitstage mit einer reduzierten Sollzeit von sechs Stunden: Die Tage vor Karfreitag und Auffahrt. An diesen Tagen wird der Arbeitsschluss vorverlegt. Der Gemeindeschreiber regelt die Details.

Zusätzliche ganze oder halbe arbeitsfreie Tage, die auf einen Samstag oder Sonntag fallen, werden nicht nachgewährt. Die gleiche Regelung gilt sinngemäss für Bereiche, in denen am Samstag oder Sonntag voll oder teilweise gearbeitet wird.

Teilzeitangestellten wird ein dem Beschäftigungsgrad entsprechender Anteil gewährt.

Art. 45 Bezahlter Urlaub für familiäre Ereignisse²

Für familiäre Ereignisse wird wie folgt Urlaub gewährt:

- | | | |
|----|---|--|
| a. | Hochzeit | |
| | Eigene Hochzeit oder Eintragung der eigenen Partnerschaft | 3 Arbeitstage |
| | Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft eines eigenen Kindes, von Geschwistern, Vater oder Mutter | 1 Arbeitstag |
| b. | Kindesverhältnis | |
| | Aufnahme eines Kindes in ein unentgeltliches dauerhaftes Pflegeverhältnis | 5 Arbeitstage für den Vater und die Mutter in den ersten zwei Monaten seit Aufnahme des Kindes |
| | Begleitung eigener, noch nicht volljähriger Kinder in unaufschiebbaren Angelegenheiten | die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage pro Jahr |
| c. | Krankheit und Unfall | |
| | In der Familie, wenn andere Hilfe fehlt | die notwendige Zeit, höchstens 2 Arbeitstage pro Ereignis |
| | bei Familien mit eigenen Kleinkindern oder Kindern im schulpflichtigen Alter | die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage pro Fall |
| | Wenn ein Familienmitglied im Sterben liegt | 2 Arbeitstage |
| d. | Todesfälle | |
| | Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, eines Kindes oder der Eltern | 3 Arbeitstage |
| | Tod der Schwiegereltern, von Schwiegertöchtern, Schwiegersöhnen und Geschwistern | 3 Arbeitstage |
| | Tod von Grosseltern, Ehegatten oder eingetragenen Partnerinnen und Partnern von Geschwistern, Geschwister der Ehegattin, des Ehegatten oder eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, Enkeln, Tanten oder Onkeln | 1 Arbeitstag, im Falle der Erledigung von Formalitäten im Zusammenhang mit dem Todesfall 2 Arbeitstage |
| | Tod anderer Verwandter oder von Dritten | die notwendige Zeit zur Teilnahme an der Beerdigung, höchstens 1 Arbeitstag |

Art. 45a Betreuungsurlaub²

Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch eine Betreuungsentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz (EOG), weil ihr oder sein Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so hat sie oder er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen (entsprechen max. 98 Taggeldern bei einem Vollzeitpensum) innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten.

Es wird der volle Lohn gemäss Anstellung ausgerichtet. Der Erwerbsersatz fällt der Gemeinde zu.

Sobald die Voraussetzungen für einen Betreuungsurlaub geklärt bzw. erfüllt sind, werden weitere Urlaubstage im Rahmen des Betreuungsurlaubs gewährt, auch wenn der bezahlte Urlaub gemäss Art. 45 c. dieser Vollzugsverordnung nicht vollständig eingesetzt wurde.

Art. 46 Bezahlter Urlaub für persönliche Angelegenheiten

Für persönliche Angelegenheiten wird wie folgt Urlaub gewährt:

- | | |
|---|---|
| a. Militär | |
| Aushebung | die notwendige Zeit |
| Inspektion | 1 Arbeitstag |
| Entlassung aus der Wehrpflicht | 1 Arbeitstag |
| b. Feuerwehr und Zivilschutz | |
| Instruktionsdienst und Kurse | die notwendige Zeit,
höchstens 12 Arbeitstage
pro Jahr |
| Einsätze | die notwendige Zeit |
| Taggelder und Lohnausfallentschädigungen aus diesen Abwesenheiten sind der Gemeinde abzuliefern. | |
| c. Jugendarbeit | |
| beratende, betreuende und
leitende Mitarbeit wie Lager
oder ähnliche Blockveranstaltungen
einer sportlichen, kirchlichen,
kulturellen oder sozialen Institution | die Hälfte der notwendigen
Zeit, höchstens 5 Arbeitstage
pro Jahr |
| d. Stellensuche | |
| in gekündigter Stellung | die notwendige Zeit, höchstens
5 Arbeitstage, weiter
gehende Zeitaufwendungen
sind zu kompensieren |
| e. Umzug | |
| Wohnungswechsel | 1 Arbeitstag |
| f. Pflichten | |
| An- und Abmeldung bei Verwaltungsstellen
sowie Vorladungen vor
Gericht oder anderen Behörden | die notwendige Zeit |
| g. Therapien (ärztlich verordnet) | die notwendige Zeit (bei
Teilzeitangestellten i. d. R.
während der Freizeit) |

Art. 47 Bestimmung Anspruch

Zur Bestimmung eines nach Arbeitstagen definierten Anspruchs auf Urlaub ist das Arbeitspensum massgebend.

D. Personalakten und Datenschutz

Art. 48 Überprüfung der Akten

Die Personaldossiers sind durch den Gemeindeschreiber regelmässig zu überprüfen. Akten, die für das künftige Arbeitsverhältnis oder für die Erstellung eines Zeugnisses nicht mehr notwendig sind, werden vernichtet. Vorbehalten bleiben die Vorschriften zur Übergabe von Akten an die Archive gemäss Archivgesetz und Archivverordnung.

Art. 49 Aufbewahrung der Akten

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind aus dem Personaldossier alle Unterlagen zu entfernen, die nicht aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, für die Erteilung von Referenzauskünften oder für die Beurteilung von Ansprüchen des oder der Angestellten aus dem Arbeitsverhältnis notwendig sind.

Art. 50 Beschaffung von Personendaten

Referenzauskünfte dürfen nur bei denjenigen Personen eingeholt werden, welche vom Bewerber oder der Bewerberin angegeben wurden.

Leumundsberichte, Sicherheitsüberprüfungen, graphologische Gutachten und andere Eignungsabklärungen dürfen nur mit ausdrücklichem Einverständnis des Bewerbers oder der Bewerberin beschafft werden.

Art. 51 Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich im Grundsatz nach dem übergeordneten Recht.

E. Personalvorsorge

Art. 52 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall²

Der Anspruch auf die Lohnfortzahlung richtet sich grundsätzlich nach kantonalem Recht.

Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls im Sinne des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung werden hinsichtlich der Lohnzahlung gleichbehandelt.

Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird der Lohn, wenn keine Versicherungsverträge vorliegen, wie folgt ausgerichtet:

	100 %	anschliessend 75 %
Im ersten Dienstjahr	3 Monate	3 Monate
Im zweiten Dienstjahr	6 Monate	6 Monate

Vom dritten Dienstjahr an besteht Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monaten.

Besteht nach Ablauf der ordentlichen Lohnfortzahlung begründete Aussicht, dass der Angestellte in absehbarer Zeit wieder arbeitsfähig wird, oder ist die Wiederaufnahme der Arbeit oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität noch ungewiss, bewilligt der Gemeinderat die Weiterausrichtung von höchstens 75 % des Lohnes bis zu einer gesamten Lohnfortzahlungsdauer von längstens zwei Jahren.

Beim Entscheid ist den Umständen des einzelnen Falles, wie Versicherungsleistungen und Anzahl der Dienstjahre, angemessen Rechnung zu tragen.

Der Gemeinderat kann Versicherungsverträge abschliessen, aus denen Leistungen resultieren, die über den Anspruch nach kantonalem Recht hinausgehen. Unter Anwendung von Art. 55 dieser Vollzugsverordnung wird der volle Lohn ausgerichtet.

Die Gemeinde informiert die Angestellten mittels Merkblatt über die aktuellen Versicherungen und die Prämientragung.

Art. 53 Wiederholte Arbeitsaussetzung und Teilarbeitsfähigkeit¹

Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Arbeitsaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls bei einer neuen Arbeitsaussetzung für die Lohnzahlung nicht berücksichtigt. Arbeitsaussetzungen, die weniger als sechs Monate auseinander liegen, werden gesamthaft angerechnet, in der Regel jedoch längstens bis anderthalb Jahre vor der neuen Arbeitsaussetzung zurück.

Angestellte, die nach Ablauf der vollen Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall vorübergehend nur teilweise arbeitsfähig sind, wird der volle Lohn während längstens drei Monaten weiter ausgerichtet. Die Anrechnung von Taggeldern bleibt vorbehalten.

Art. 54 Krankheit oder Unfall vor Stellenantritt, Selbstverschulden

Der Gemeinderat kann den Lohn von Angestellten kürzen, wenn die Arbeitsunfähigkeit ganz oder teilweise auf Krankheit oder Unfallfolgen zurückgeht, die beim Stellenantritt bereits bestanden haben; ebenso, wenn der Unfall oder eine Krankheit von der betroffenen Person absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt worden oder die Folge einer ausserberuflich bewusst eingegangenen, besonderen Gefährdung ist.

Bei Nichtberufsunfällen, die aufgrund groben Selbstverschuldens oder durch Eingehen einer besonderen Gefährdung eingetreten sind, wird der Lohn in der Regel im gleichen Verhältnis gekürzt wie das Taggeld der obligatorischen Unfallversicherung.

Art. 55 Anrechnung von Taggeldern^{1,2}

Taggelder der Invalidenversicherung und der Militärversicherung während Arbeitsaussetzungen wegen Krankheit oder Unfalls werden grundsätzlich auf den Lohn angerechnet.

Taggelder der Krankentaggeldversicherung und der obligatorischen Unfallversicherung gehen an die Gemeinde, soweit der Lohnanspruch höher ist. In dem Umfang, in dem sie den Lohn übersteigen, werden sie den Angestellten ausbezahlt.

Treten an Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, darf die Höhe der Nettolohnauszahlung bei Arbeitsverhindern die Nettolohnhöhe bei Arbeitsleistung nicht übersteigen. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsausfall unterschiedlichen Beiträge berücksichtigt, insbesondere bei Arbeitsausfall entfallenden Sozialversicherungsbeiträge.

Art. 56 Anrechnung von Renten

Wird wegen Krankheit oder Unfalls eine Rente der obligatorischen Unfallversicherung, der Invalidenversicherung oder der Militärversicherung zugesprochen, hat die Gemeinde das Recht, den Lohn, den sie trotz fehlender oder eingeschränkter Arbeitsfähigkeit geleistet hat, bis zum Betrag der für die entsprechende Periode nachzuzahlenden Rente beim Versicherer oder wenn die Rente bereits ausgerichtet worden ist, bei dem oder bei der Angestellten zurückzufordern.

Im Falle künftiger Arbeitsaussetzungen wegen des Ereignisses, das zur Rente geführt hat, entscheidet der Gemeinderat über die Anrechnung auf den Lohn.

Wurde die Rente vor Stellenantritt der Gemeinde zugesprochen, wird die Anrechnung im Rahmen der Anstellung geregelt.

Die Rente wird nicht angerechnet, soweit ihr Grund, namentlich herabgesetzte Leistungsfähigkeit oder Notwendigkeit häufiger Arzt- oder Therapiebesuche, bei der Festsetzung des Lohns berücksichtigt wurde oder sich nicht auf das Arbeitsverhältnis auswirkt.

Art. 57 Ansprüche gegenüber Dritten

Kranke oder verunfallte Angestellte haben Schadenersatzansprüche gegenüber Dritten bis zur Höhe des bezogenen Lohns an die Gemeinde abzutreten und bei der Geltendmachung solcher Ansprüche mitzuwirken.

Im Falle einer Weigerung kann der Gemeinderat den Lohn entsprechend kürzen.

Art. 58 Leistungen im Todesfall

Den Hinterbliebenen verstorbener Angestellten im Sinne der Personalvorsorgeeinrichtung wird der Lohn für den Sterbemonat und die beiden darauf folgenden Monate weiter ausgerichtet. Hätte ein befristetes Arbeitsverhältnis weniger lang gedauert, besteht der Anspruch nur bis zum Zeitpunkt der vorgesehenen Befristung.

Art. 59 Elternschaft²

Mutterschaftsurlaub

Die Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Kalenderwochen, der frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beginnt. Muss die Angestellte ihre Tätigkeit aufgrund schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

Nach dem Mutterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der Angestellten unter Wahrung des Urlaubsanspruchs reduziert werden, soweit die Verhältnisse es zulassen.

Der Mutter kann zusätzlich unbezahlter Urlaub gewährt werden.

Besteht ein Anspruch gemäss Erwerbsersatzordnung, fällt der Erwerbsersatz der Gemeinde zu und es wird der volle Lohn ausgerichtet. Massgebend für die Berechtigung sind die Bestimmungen der Erwerbsersatzordnung.

Vaterschaftsurlaub

Der Angestellte, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen (resp. 10 Arbeitstage) und auf einen unbezahlten Urlaub von einem Monat. Massgebend für die Berechtigung sind die Bestimmungen der Erwerbsersatzordnung.

Der bezahlte Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden. Der unbezahlte Urlaub muss innert zwölf Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Beim Festlegen des Zeitpunktes und der Aufteilung des unbezahlten Urlaubs ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

Es wird der volle Lohn gemäss Anstellung ausgerichtet. Der Erwerbsersatz fällt der Gemeinde zu.

Art. 60 Kündigungsschutz, besondere Verhältnisse

Die Gemeinde darf das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft von Angestellten und in den 16 Wochen nach der Niederkunft nicht kündigen. Die Kündigung während der Probezeit aus anderen Gründen bleibt vorbehalten. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen besteht der Anspruch auf Urlaub bis zum vereinbarten Austrittstermin.

Für weitere Arbeitsaussetzungen gelten die Bestimmungen über Krankheit. Für den Schutz der Schwangeren und Mütter ist ergänzend das Arbeitsgesetz sinngemäss anwendbar.

Art. 61 Pensionskasse

Der Gemeinderat entscheidet, welcher Personalvorsorgeeinrichtung die Gemeinde angeschlossen ist.

F. Rechtsschutz

Art. 62 Kostenersatz

Werden Angestellte im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Aufgaben auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig, so übernimmt die Gemeinde mindestens die Kosten des erstinstanzlichen Rechtsschutzes. Der oder die betroffene Angestellte informiert den Gemeindeschreiber so rasch als möglich.

In Auseinandersetzungen, bei denen die Gemeinde Gegenpartei ist, ersetzt sie dem oder der Angestellten die erwachsenen Kosten angemessen, wenn ihm oder ihr keine schuldhaftige Pflichtverletzung nachgewiesen wird.

Ergibt das Verfahren, dass der oder die Angestellte die Pflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt hat, kann er oder sie verpflichtet werden, der Gemeinde die Kosten zu erstatten.

Diese Bestimmungen sind auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anwendbar.

G. Schlussbestimmungen

Art. 63 Inkrafttreten

Diese Vollzugsbestimmungen treten per 1. Januar 2013 in Kraft.

Art. 64 Ergänzung der Bestimmungen

Über in diesen Vollzugsbestimmungen nicht geregelte Punkte entscheidet der Gemeinderat.

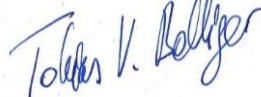
Art. 65 Geltung bisheriger Bestimmungen

Frühere Weisungen und Richtlinien des Gemeinderates und des Gemeindeschreibers gelten bis zum Erlass ersetzender Bestimmungen weiter, sofern sie der Personalverordnung und diesen Vollzugsbestimmungen nicht widersprechen.

Vom Gemeinderat genehmigt mit Beschluss Nr. 405 am 26. November 2012.

**Namens des
Gemeinderates Egg**

Der Präsident



Tobias V. Bolliger

Der Schreiber



Tobias Zerobin

¹ Geändert mit Beschluss Nr. 248 des Gemeinderates vom 19. August 2019

² Geändert mit Beschluss Nr. 190 des Gemeinderates vom 20. Juni 2022

³ Geändert mit Beschluss Nr. 50 des Gemeinderates vom 31. Januar 2022