

Personal- und Besoldungs- verordnung

(PBVO)

Genehmigt an der Gemeindevolksabstimmung
vom 21. Mai 2006

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter der Gemeinde Arth, und zwar der Mitarbeiter der Gemeindeverwaltung, der Gemeindewerke, des Alters- und Pflegeheimes Hofmatt und der Musikschule.

Für die Volksschullehrpersonen und das Therapiepersonal der Gemeindeschulen Arth-Goldau bleibt das einschlägige kantonale Personal- und Besoldungsrecht vorbehalten.

Art. 2 Begriffe

a) Mitarbeiter

Es werden folgende Gruppen von Mitarbeitern der Gemeinde unterschieden:

- a) Beamte, die vom Gemeinderat oder von der Gemeindeversammlung auf eine feste Amtsdauer gewählt werden;
- b) Angestellte; bei diesen handelt es sich um Mitarbeiter, die in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen, aber nicht für eine Amtsdauer gewählt sind;
- c) privatrechtlich angestellte Mitarbeiter, insbesondere zeitlich befristet angestellte Mitarbeiter, Praktikanten und Lehrlinge;
- d) nebenamtliche Mitarbeiter, die ohne Begründung eines Arbeitsverhältnisses ausserhalb der engeren Verwaltungsorganisation tätig sind.

Art. 3 b) Gleichstellung

Begriffe wie Mitarbeiter, Beamte und Angestellte beziehen sich gleicherweise auf Männer und Frauen.

Art. 4 Stellenplan

Der Gemeinderat erlässt einen verbindlichen Stellenplan.

Art. 5 Ausschreibung

¹ Freie Stellen, die im Stellenplan enthalten sind, werden zur Bewerbung öffentlich ausgeschrieben.

² Der Gemeinderat kann begründete Ausnahmen gestatten.

II. Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter

1. Rechtsnatur

Art. 6 Grundsätze

¹ Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel öffentlich-rechtlich. Dabei gilt ergänzend das Obligationenrecht, wenn dieser Verordnung oder ihren Vollzugserlassen keine Vorschrift entnommen werden kann.

² Insbesondere mit Mitarbeitern, die zeitlich befristet angestellt werden, Mitarbeitern im Stundenlohn, Praktikanten und Lehrlingen können privatrechtliche Arbeitsverträge abgeschlossen werden.

2. Beamte

Art. 7 Begründung

Das Arbeitsverhältnis der Beamten wird durch die Wahl begründet. Voraussetzung dafür ist die Zustimmung des Mitarbeiters.

Art. 8 Wahlbehörde

Zuständig für die Wahl ist der Gemeinderat, sofern in der Gesetzgebung keine andere Wahlbehörde bezeichnet wird.

Art. 9 Amtsdauer

Das Arbeitsverhältnis der Beamten dauert unabhängig vom Stellenantritt bis zum Ablauf der Amtsperiode derjenigen auf 4 Jahre gewählten Gemeinderäte, die im Zeitpunkt der Wahl der Beamten noch für mindestens 2 Jahre gewählt sind.

Art. 10 Beendigung

a) Gründe

Das Arbeitsverhältnis der Beamten endet durch:

- a) Ablauf der Amtsperiode;
- b) Erreichen der Altersgrenze;
- c) Arbeitsunfähigkeit;
- d) Aufhebung der Stelle;
- e) Vorzeitige Beendigung;
- f) Auflösung aus wichtigen Gründen.

Art. 11 b) Ablauf der Amtsperiode

Das Arbeitsverhältnis der Beamten endet mit dem Ablauf der Amtsperiode. Wiederwahlen sind möglich.

Art. 12 c) Erreichen der Altersgrenze

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Erreichen der Altersgrenze.

Art. 13 d) Arbeitsunfähigkeit

¹ Ist ein Beamter wegen Krankheit oder Unfall dauernd ausserstande, seine Aufgaben zu erfüllen, so wird das Arbeitsverhältnis durch die Wahlbehörde umgestaltet, nicht erneuert oder aufgelöst.

² Die volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit gilt als dauernd, wenn sie länger als 12 Monate dauert.

Art. 14 e) Aufhebung der Stelle

Wird die Stelle eines Beamten aufgehoben und lehnt er eine zumutbare Umgestaltung des Dienstverhältnisses ab, so wird es nach Ablauf von drei Monaten von der Wahlbehörde aufgelöst.

Art. 15 f) Vorzeitige Beendigung

Beamte können vom Gemeinderat auf Gesuch hin entlassen werden.

Art. 16 g) Auflösung aus wichtigen Gründen

Der Gemeinderat kann das Arbeitsverhältnis von Beamten vor Ablauf der Amtsdauer auflösen, wenn wichtige Gründe vorliegen.

3. Öffentlich-rechtlich angestellte Mitarbeiter

Art. 17 Begründung

- a) Vertrag

Angestellte werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag angestellt.

Art. 18 b) Voraussetzungen

¹ Die Begründung des Arbeitsverhältnisses setzt die fachliche und persönliche Eignung für die Stelle voraus.

² Die Gesetzgebung und die Anstellungsbehörde können weitere Voraussetzungen für die Anstellung verlangen. Diese sind in die Ausschreibung aufzunehmen.

Art. 19 c) Anstellungsbehörde

Zuständig für den Vertragsabschluss ist der Gemeinderat.

Art. 20 Dauer

- a) unbefristet

Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.

Art. 21 b) befristet

Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet und beträgt die Dauer über zwei Jahre, kann es wie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gekündigt werden.

Art. 22 Probeverhältnis

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage auf das Ende einer Woche.

Art. 23 Beendigung

¹ Das Arbeitsverhältnis kann von der Anstellungsbehörde und vom Mitarbeiter im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt geändert oder beendet werden.

² Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung;
- b) Auflösung aus wichtigen Gründen;
- c) vorzeitige Pensionierung.

³ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch:

- a) Ablauf einer befristeten Anstellung;
- b) Anspruch auf eine ganze Rente der Eidg. Invalidenversicherung;
- c) Erreichen der Altersgrenze am Letzten des Monats, in welchem der Mitarbeiter das Pensionsalter erreicht;
- d) Tod.

Art. 24 Kündigungsfristen

¹ Die Fristen für die Kündigung betragen beidseitig nach Ablauf der Probezeit:

- a) im ersten Anstellungsjahr ein Monat;
- b) ab zweitem Anstellungsjahr drei Monate.

² Im Anstellungsvertrag kann ausnahmsweise eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.

³ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

Art. 25 Kündigungsschutz

- a) Verfahren

¹ Will die Anstellungsbehörde einem Mitarbeiter kündigen, hat sie ihm zuerst das rechtliche Gehör zu gewähren.

² Die Kündigung ist von der Anstellungsbehörde schriftlich zu begründen.

³ Bevor einem Mitarbeiter nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden kann, der nicht geeignet ist, seine Aufgabe zu erfüllen oder dessen Leistung und Verhalten nicht befriedigen, sind ihm die Beanstandungen durch die Mitarbeiterbeurteilung vorzuhalten und eine Bewährungsfrist von mindestens drei Monaten anzusetzen.

Art. 26 b) sachlicher Kündigungsschutz

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

² Ein sachlich zureichender Grund liegt vor, wenn:

- a) ein Mitarbeiter längerfristig oder dauernd verhindert ist, seine Aufgabe zu erfüllen;
- b) ein Mitarbeiter nicht geeignet ist, seine Aufgabe zu erfüllen oder wenn seine Leistung und sein Verhalten nicht befriedigen;
- c) ein Mitarbeiter seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis schwer oder wiederholt verletzt hat;
- d) ein Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist;
- e) eine Stelle aufgehoben oder in Bezug auf den Aufgaben-, Kompetenz- oder Verantwortungsbereich umgestaltet wird und der Mitarbeiter nicht bereit ist, die umgestaltete Stelle oder eine andere zumutbare Stelle anzunehmen oder wenn es nicht möglich ist, dem Mitarbeiter eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

Art. 27 c) zeitlicher Kündigungsschutz

¹ Die Anstellungsbehörde darf nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a) während sowie vier Wochen vor und nach einer mindestens elf Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung;
- b) während eines unbesoldeten Urlaubs, der für eine freiwillige gemeinnützige Dienstleistung bewilligt worden ist;
- c) während 30 Tagen im ersten Dienstjahr und während 180 Tagen ab zweitem Dienstjahr im Falle unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall;
- d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 14 Wochen nach der Niederkunft.

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.

Art. 28 Auflösung aus wichtigen Gründen

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

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

Art. 29 Vorzeitige Pensionierung

- a) Zeitpunkt

¹ Die Mitarbeiter können sich nach Massgabe des gültigen Reglements der Pensionskasse vorzeitig pensionieren lassen.

² Die Anstellungsbehörde kann einen Mitarbeiter nach Vollendung des 63. Altersjahres und im gegenseitigen Einvernehmen in den vorzeitigen Ruhestand versetzen.

Art. 30 b) Überbrückungsrente

¹ Mitarbeiter, die sich vorzeitig pensionieren lassen oder die vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden, haben frühestens ab Vollendung des 63. Altersjahres Anspruch auf eine monatliche Überbrückungsrente, wenn sie nach Massgabe des gültigen Reglements der Pensionskasse eine ganze Altersrente erhalten. Der Anspruch erlischt mit Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters.

² Die Höhe der Überbrückungsrente entspricht grundsätzlich der maximalen AHV-Altersrente, multipliziert mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad bei der Gemeinde während der letzten zehn Jahre vor der Pensionierung. Besteht ein Anspruch auf eine Viertelrente, eine halbe Rente oder eine Dreiviertelrente der Eidg. Invalidenversicherung, entspricht die Höhe der Überbrückungsrente drei Vierteln, der Hälfte bzw. einem Viertel davon. Besteht ein Anspruch auf eine ganze Rente der Eidg. Invalidenversicherung, entfällt der Anspruch auf eine Überbrückungsrente.

Art. 31 Folgen einer unzulässigen/missbräuchlichen Kündigung

¹ Eine Kündigung, die während der Sperrfrist nach Art. 27 ausgesprochen wird, ist nichtig und entfaltet keine Rechtswirkung.

² Ist eine Kündigung missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts, ist eine Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund nach Art. 26 Abs. 2 oder in Missachtung der Verfahrensvorschriften nach Art. 25 ausgesprochen worden, oder ist eine fristlose Entlassung nach Art. 28 ohne wichtigen Grund erfolgt, entstehen finanzielle Ansprüche gemäss Obligationenrecht, sofern der betroffene Mitarbeiter nicht wiedereingestellt wird. Hingegen kann in diesen Fällen kein Anspruch auf die Fortführung des Arbeitsverhältnisses abgeleitet werden.

Art. 32 Abfindung und Entschädigung

¹ Wird ein Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsbehörde im gegenseitigen Einvernehmen beendet, wird ein Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder kann einem Mitarbeiter, dessen Stelle aufgehoben wird, keine andere zumutbare Stelle angeboten werden, kann dem betroffenen Mitarbeiter vom Gemeinderat eine Abfindung zugesprochen werden.

² Die Abfindung entspricht höchstens dem letzten Jahreslohn und wird vom Gemeinderat nach den Umständen des Einzelfalles festgesetzt. Berücksichtigt werden das Alter, die Dienstjahre und die persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters sowie der Grund, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat.

4. Privatrechtlich angestellte Mitarbeiter

Art. 33 Begründung und anwendbares Recht

¹ Der Gemeinderat oder die von ihm bezeichnete Stelle kann mit Mitarbeitern im Sinne von Art. 6 Abs. 2 privatrechtliche Arbeitsverträge abschliessen.

² Für diese Verträge gelten ausschliesslich die einschlägigen privatrechtlichen Regelungen, insbesondere die Bestimmungen des Obligationenrechtes über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff. OR).

III. Rechte und Pflichten der Beamten und Angestellten

Art. 34 Ferien

Der Ferienanspruch der Beamten und Angestellten wird in der Vollzugsverordnung geregelt.

Art. 35 Urlaub

¹ Besoldeter oder unbesoldeter Urlaub kann gewährt werden, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.

² Der besoldete Kurzurlaub für persönliche Anlässe, der besoldete und unbesoldete Urlaub für eine Weiterbildung und der besoldete Urlaub für Nebenbeschäftigungen in öffentlichen Ämtern werden in der Vollzugsverordnung geregelt.

Art. 36 Mitwirkungsrecht

¹ Der Mitarbeiter hat das Recht, zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten Vorschläge zu machen.

² Der Mitarbeiter wird über Änderungen von Personalvorschriften vorzeitig informiert und hat das Recht, dazu Stellung zu nehmen.

Art. 37 Rechtsschutz

¹ Mitarbeiter, gegen die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegenüber Dritten ein gerichtliches Verfahren angehoben wird, können um Rechtsschutz ersuchen.

² Der Gemeinderat entscheidet über Gewährung, Art und Umfang des Schutzes.

Art. 38 Personaldaten

¹ Der Mitarbeiter kann Einsicht in seine Personalakten nehmen.

² Er kann verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden.

Art. 39 Arbeitszeugnis

¹ Der Mitarbeiter kann jederzeit vom Vorgesetzten ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.

² Die Angaben haben sich auf die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken, wenn es der Mitarbeiter verlangt.

Art. 40 Allgemeine Dienstpflichten

¹ Der Mitarbeiter ist zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. Er hat die Interessen der Gemeinde zu wahren und seine Aufgaben rechtmässig, loyal, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen.

² Der Mitarbeiter hat die Arbeitszeit für die Aufgabenerfüllung zu verwenden.

³ Der Mitarbeiter untersteht im Rahmen der Gesetzgebung dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht seiner Vorgesetzten.

Art. 41 Zusammenarbeit

¹ Die Mitarbeiter haben sich bei der Aufgabenerfüllung gegenseitig zu unterstützen.

² Sie sind verpflichtet, Stellvertretungen zu übernehmen oder vorübergehend Arbeiten auszuführen, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenbereich gehören.

Art. 42 Regelung der Arbeitszeit

a) Normalarbeitszeit

¹ Der Gemeinderat regelt in der Vollzugsverordnung:

- a) die wöchentliche Normalarbeitszeit;
- b) die unregelmässige Arbeitszeit;
- c) die arbeitsfreien Tage;
- d) den Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

² Der Gemeinderat kann in einem Reglement die Form der Arbeitszeit (z. B. gleitende Arbeitszeit und/oder Jahresarbeitszeit) festlegen und insbesondere regeln, für welche Mitarbeiter welche Form der Arbeitszeit gilt.

Art. 43 b) Überstunden

¹ Der Mitarbeiter ist verpflichtet, ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass Überstunden zu leisten.

² In den Vollzugserlassen wird die Kompensation 1:1 als Regelfall und die Vergütung von Überstunden als Ausnahme geregelt. Werden Überstunden vergütet, so wird kein Zuschlag ausbezahlt.

Art. 44 c) Teilzeitmitarbeit

Der Gemeinderat kann die Normalarbeitszeit im Einzelfall verkürzen oder eine Stelle mit mehreren Mitarbeitern besetzen, wenn es der Dienstbetrieb gestattet.

Art. 45 Amtsgeheimnis

¹ Der Mitarbeiter hat gegenüber Dritten über dienstliche Angelegenheiten zu schweigen. Dienstliche Akten und Daten dürfen Dritten nicht zugänglich gemacht werden. Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

² Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht:

- a) wenn die Gesetzgebung zur Anzeige oder zur Auskunft verpflichtet;
- b) im Rahmen der Zeugnispflicht, wenn die vorgesetzte Behörde zur Aussage ermächtigt.

³ Von der Geheimhaltungspflicht kann die zuständige Behörde entbinden, wenn an der Geheimhaltung von Akten und Angelegenheiten keine schützenswerten öffentlichen oder privaten Interessen bestehen.

Art. 46 Verbot der Annahme von Geschenken

Dem Mitarbeiter ist es untersagt, für sich oder Dritte im Zusammenhang mit seiner Aufgabenerfüllung Geschenke oder andere Vorteile zu fordern, anzunehmen oder versprechen zu lassen.

Art. 47 Wohnsitz

¹ Der Mitarbeiter kann vom Gemeinderat verpflichtet werden, aus dienstlichen Gründen in der Gemeinde zu wohnen.

² Dabei kann angeordnet werden, dass der Mitarbeiter einen bestimmten Wohnsitz zu nehmen oder eine Dienstwohnung zu beziehen hat.

Art. 48 Nebenbeschäftigung

¹ Der Mitarbeiter darf keine Nebenbeschäftigungen ausüben, die seine Aufgabenerfüllung beeinträchtigen können. Die Anstellungsbehörde kann aus wichtigen Gründen Ausnahmen bewilligen.

² In den Vollzugserlassen wird die Bewilligungspflicht, die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Ablieferung von Entschädigungen und Besoldungsbeiträgen Dritter geregelt.

Art. 49 Fort- und Weiterbildung

¹ Der Gemeinderat fördert die Fort- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter.

² In den Vollzugserlassen werden die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Übernahme der Kosten geregelt.

IV. Besoldung

Art. 50 Besoldungsklassen

¹ Der Gemeinderat legt die Jahreslöhne der Mitarbeiter im Rahmen von Besoldungsklassen fest.

² Als Basiswerte gelten die Besoldungsklassen der kantonalen Personal- und Besoldungsverordnung (§ 41). Bei einer wesentlichen Änderung des kantonalen Lohnklassensystems ist der Gemeinderat zu einer sinngemässen Anpassung befugt.

Art. 51 Einreihungsplan

Der Gemeinderat erlässt eine Vollzugsverordnung. Diese enthält den Einreihungsplan, in den jede Stelle entsprechend ihren Anforderungen eingewiesen ist.

Art. 52 Leistungsbeurteilung

Die Beförderungen der Mitarbeiter stützen sich auf einer systematischen Leistungsbeurteilung (Qualifikation) ab. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 53 Teuerungsausgleich

¹ Der Gemeinderat kann die Lohnsätze nach Art. 50 der Teuerung anpassen. Er berücksichtigt dabei angemessen das wirtschaftliche Umfeld, den Finanzhaushalt und den allenfalls in den Vorjahren nicht gewährten Teuerungsausgleich.

² Ein Teuerungsausgleich wird Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr festgesetzt. Es wird Bezug genommen auf den Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise von Ende November.

Art. 54 13. Monatslohn

Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt.

Art. 55 Leistungszulagen

¹ Der Gemeinderat kann, gestützt auf die Beurteilung durch die Vorgesetzten, einzelnen Mitarbeitern für hervorragende Leistungen eine Leistungszulage ausrichten. Die Leistungszulage wird jeweils für ein Jahr zugesprochen und wird nicht in den versicherten Jahresverdienst nach der Verordnung der Pensionskasse einbezogen.

² Der Gemeinderat beantragt den Voranschlagskredit, der gesamthaft für alle an die Mitarbeiter auszurichtenden Leistungszulagen jährlich zur Verfügung steht.

Art. 56 Dienstaltersgeschenk

Das Dienstaltersgeschenk wird in der Vollzugsverordnung geregelt.

Art. 57 Ausserordentliche Zulagen

Zur Gewinnung oder Erhaltung eines besonders qualifizierten Mitarbeiters kann der Gemeinderat eine ausserordentliche Zulage bis zu 20% Prozent eines Jahreslohnes nach Art. 50 zusprechen.

Art. 58 Sozialzulagen

¹ Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Kinder- und Geburtszulagen nach dem Gesetz über die Familienzulagen des Kantons Schwyz.

² Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine Familienzulage nach Massgabe von § 53 Abs. 2 der Personal- und Besoldungsverordnung des Kantons Schwyz und der §§ 55 – 61 der Vollzugsverordnung zu dieser Personal- und Besoldungsverordnung.

Art. 59 Ausnahmen

a) Besoldung Lehrlinge

Das Berufsbildungsamt gibt periodisch die branchenüblichen Ansätze bekannt. Diese sind zu beachten.

Art. 60 b) Anteilmässige Besoldung

Ein anteilmässiger Besoldungsanspruch auf die Leistungen nach Art. 50, 54, 56 und 58 besteht, wenn:

- a) eine Teilzeitarbeit geleistet wird;
- b) das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Kalenderjahres besteht;
- c) während eines Kalenderjahres ein unbesoldeter Urlaub bezogen wird.

Art. 61 Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung

In der Vollzugsverordnung wird die Lohnzahlung während des Militär- und Zivilschutzdienstes, während der Krankheit und des Unfalls sowie während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft geregelt.

Art. 62 Leistungen im Todesfall

In den Vollzugserlassen werden die Leistungen im Todesfall geregelt.

V. Vergütungen

Art. 63 Nebenamtliche Mitarbeiter

Der Gemeinderat regelt die Vergütungen von nebenamtlichen Mitarbeitern.

Art. 64 Besondere Arbeitsleistungen

In den Vollzugserlassen wird die Vergütung geregelt für:

- a) Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst;
- b) Überstunden im Ausnahmefall;
- c) Ferien, die nicht bezogen werden können;
- d) unversicherten Schaden, den Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung erleiden;
- e) Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern.

Art. 65 Spesen

In den Vollzugserlassen wird der Ersatz der Auslagen und Spesen geregelt, so namentlich:

- a) Der Ersatz der Kosten für die öffentlichen Verkehrsmittel;
- b) der Ersatz der Kosten für ein Privatfahrzeug;
- c) der Ersatz der Mehrkosten für auswärtige Verpflegung;
- d) der Ersatz der Kosten für auswärtige Übernachtung.

Art. 66 Naturalleistungen

Der Gemeinderat regelt die Anrechnung von Naturalleistungen an den Lohn.

VI. Rechtsschutz

Art. 67 Personalrechtliche Verfügungen

¹ Personalrechtliche Verfügungen, die eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses eines Beamten zufolge von Arbeitsunfähigkeit (Art. 13) sowie eine Aufhebung der Stelle (Art. 14) zum Gegenstand haben, können mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsrat angefochten werden.

² Anspruch und Höhe einer Abgangsentschädigung richten sich für alle Mitarbeiter ausschliesslich nach dem sinngemäss anwendbaren schweizerischen Obligationenrecht.

Art. 68 Streitigkeiten

¹ Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und einem Beamten entscheidet mit Ausnahme der in Art. 67 Abs. 1 vorgesehenen Zuständigkeit des Regierungsrates das Verwaltungsgericht im Klageverfahren.

² Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und einem öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeiter entscheidet das Verwaltungsgericht im Klageverfahren.

³ Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und einem privatrechtlich angestellten Mitarbeiter entscheidet das Zivilgericht im dafür vorgesehenen zivilprozessualen Verfahren.

Art. 69 Verjährung

Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und den Mitarbeitern verjähren mit Ablauf von fünf Jahren.

VII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 70 Anpassung der Arbeitsverhältnisse

Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter werden auf den 1.1.2007 dem neuen Recht angepasst.

Art. 71 Garantie des Besitzstandes

Mitarbeitern, welche nach dieser Verordnung tiefer als nach der bisherigen Regelung eingestuft werden müssten, wird der Besitzstand 2006 gewährt. Dieser umfasst die Besoldung 2006 mit Grundgehalt und den ausgerichteten Zulagen. Der nach dem alten Recht berechnete Betrag wird solange ausgerichtet, bis die Besoldung nach neuem Recht höher ist.

Art. 72 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1.1.2007 in Kraft.

Art. 73 Vollzugsverordnung

Zum Vollzug dieser Verordnung erlässt der Gemeinderat eine Vollzugsverordnung.

Art. 74 Aufhebung bisherigen Rechts

a) Vollständige Aufhebung

Diese Verordnung ersetzt mit ihrem Inkrafttreten vorbehältlich der gemäss Art. 75 und 76 weiterhin geltenden Bestimmungen alle früheren, schriftlichen und mündlichen Regelungen des Personal- und Besoldungswesens in der Gemeinde Arth, insbesondere die folgenden Reglemente:

- Allgemeine arbeitsvertragliche Bestimmungen für das Personal der Gemeinde Arth, vom Gemeinderat genehmigt am 3.1.1994;
- Reglemente über die gleitende Arbeitszeit für die Gemeindeverwaltung Arth und die Verwaltung der Gemeindewerke Arth vom 26.2.1996;
- Alters- und Pflegeheim Hofmatt, Arth, Ergänzung zu den arbeitsvertraglichen Bestimmungen vom 29.9.2003;
- Schulsekretariat Arth, Einführung einer Jahresarbeitszeit im Schulsekretariat Arth, Ergänzung vom 3.1.2000;
- Übergangsregelung betreffend Kompensation der ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit angeordneten Kommissionsarbeiten sowie Mitarbeit im Wahl- und Abstimmungsbüro in Form von Freizeit vom 5.7.2004;
- Spezialregelung für die Mitarbeiter der Amtsvormundschaft, genehmigt durch die Personalkommission am 16.9.2004;
- Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Musikschule Arth-Goldau vom 30.11.1998.

Art. 75 b) Teilweise Aufhebung

Art. 7 des Reglementes für das Alters- und Pflegeheim Hofmatt der Gemeinde Arth vom 16.4.2004 wird aufgehoben. Im Übrigen bleibt das Reglement in Kraft.

Art. 76 c) Keine Aufhebung

Nicht aufgehoben wird das Reglement über die Ausrichtung von Sitzungsgeldern und Entschädigungen an die Mitglieder des Gemeinderates sowie der Behörden- und Kommissionsmitglieder vom 15.9.2003/7.7.2004.

Gemeinderat Arth

Der Gemeindepräsident
Heinz Theiler

Der Gemeindeschreiber
Franz Huser

Beschluss des Gemeinderates: Nr. 66 vom 30. Januar 2006
Genehmigung Urnenabstimmung vom 21. Mai 2006