



## **Gemeinde Bauma**

Personalverordnung

## **A. Allgemeine Bestimmungen**

Diese Personalverordnung stützt sich auf die Gemeindeordnung vom 1. Januar 2010.

**Art. 1  
Rechtspflege**

Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Bauma, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk oder Behörden auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.  
Für die Lehrkräfte der Volksschule gilt die Verordnung, soweit nicht besondere Bestimmungen bestehen.  
Der Gemeinderat regelt die von dieser Personalverordnung abweichenden Bestimmungen für das Alters- und Pflegeheim Böndler und das Hallenbad.

**Art. 2  
Geltungsbereich**

Die Rechtsbeziehungen zwischen der Gemeinde und den Mitgliedern von Behörden, Kommissionen, den Angehörigen der Sicherheitsdienste sowie Funktionären richten sich nach der Entschädigungsverordnung.

**Art. 3  
Behörden im Nebenamt**

Die Bestimmungen der Personalverordnung gelten sowohl für weibliche als auch männliche Personen, unabhängig davon, ob im Einzelnen feminine oder maskuline Formulierungen verwendet werden.

**Art. 4  
Sprachform**

## **B. Angestellte**

### 1. Allgemeines

Das Dienstverhältnis der Angestellten der Gemeinde Bauma richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Rechts (Personalgesetz, Personalverordnung, Vollzugsverordnung zum Personalgesetz), sofern nachfolgend nichts anderes bestimmt wird. Das Dienstverhältnis der gemeindeeigenen Lehrpersonen richtet sich nach dem kantonalen Lehrpersonalrecht (Lehrpersonalgesetz, Lehrpersonalverordnung), sofern in der Anstellungsverfügung nichts anderes bestimmt wird.

**Art. 5  
Dienstverhältnis**

Der Gemeinderat stellt das Verwaltungspersonal an. Die Schulpflege stellt die Lehrkräfte an.

**Art. 6  
Anstellung**

Der Gemeinderat und die Schulpflege bestimmen die Personalpolitik nach folgendem Grundsatz:

**Art. 7  
Personalpolitik**

Die Personalpolitik der Gemeinde Bauma orientiert sich am Leistungsauftrag sowie an den Bedürfnissen der Kundschaft und des Personals.

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen. Empfehlungen von Berufsverbänden sind keine zwingenden Vorgaben beim Abschluss eines Arbeitsverhältnisses.

**Art. 8  
Gesamtarbeitsvertrag**

Offene oder neue Stellen werden öffentlich ausgeschrieben. Die Ausschreibung kann unterbleiben, wenn die Besetzung der Stelle von der zuständigen Behörde mit einstimmigem Beschluss durch Beförderung oder Berufung in Aussicht genommen ist.

**Art. 9  
Stellenbesetzung**

Das Arbeitsverhältnis wird durch Beschluss oder Verfügung begründet. Es kann in besonderen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag geregelt werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen (Lehrlinge, befristete Anstellungsverhältnisse gemäss Art. 44)

**Art. 10  
Arbeitsverhältnis**

Angestellte können unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt, oder es können ihnen andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende, zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

**Art. 11  
Versetzung**

Es gelten die kantonalen Vorschriften. Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats aufgelöst werden. Für Angestellte des höheren Kaders (ab Besoldungsklasse 20) beträgt die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr 6 Monate. Der Gemeinderat kann abweichende Regelungen vereinbaren.

**Art. 12  
Kündigung**

## 2. Rechte

Jede Stelle ist nur in einer Besoldungsklasse eingereiht. Die Einreihung erfolgt durch den Gemeinderat. Der Gemeinderat achtet auf eine ausgewogene Einreihung innerhalb des Stellenplanes.

**Art. 13  
Besoldungseinreihung**

Die Angestellten werden im Rahmen der Besoldungsklassen gemäss kantonalem Recht entlohnt.

Die Besoldung der Lehrpersonen der Gemeinde legt die Schulpflege anhand der Richtlinien und den Empfehlungen des Kantons fest.

Angestellte mit variablem Beschäftigungsgrad werden nach den Besoldungstabellen LR 05 (Stundenlohn) entlohnt. Ferien- und Feiertagsansprüche werden mit einem Zuschlag zum Stundenlohn abgegolten. Bei Unfall oder Krankheit wird der Lohnausfall pro Krankheitstag aufgrund der durchschnittlichen Besoldung der letzten 12 Monate festgelegt. Im Weiteren gelten die gleichen dienstrechtlichen Bestimmungen wie für das übrige Personal.

**Art. 14  
Variabler Beschäftigungsgrad**

Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.

**Art. 15  
Lohnklassen und Stufen**

Bei der Festsetzung des Anfangslohnes werden Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt.

**Art. 16  
Anfangslohn,  
Anlaufstufen**

Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Angestellte

a) die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt

b) eine besonders intensive Einarbeitung benötigt

c) die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.

Der Gemeinderat kann in Ausnahmefällen unter der Einreihungsklasse einstufen.

Die zuständige Exekutive legt die Richtlinien für Besoldungsanpassungen fest. Grundlagen für individuelle Lohnanpassungen bilden die periodischen Mitarbeiterbeurteilungen.

**Art. 17  
Lohnanpassung**

Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über Reallohnänderungen, strukturelle Besoldungsanpassungen und generelle Teuerungszulagen gelten in der Regel auch für das Personal der Gemeinde.

Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege können besondere Leistungen mit einer Einmalzulage oder anderen Anreizen belohnen.  
Es besteht kein Rechtsanspruch.

**Art- 18  
Einmalzulagen und  
Anreize**

Bei unbefriedigenden Leistungen eines Angestellten kann der Gemeinderat eine Rückstufung vornehmen. Das Verfahren richtet sich nach den Regelungen der kantonalen Personalverordnung.

**Art. 19  
Rückstufung**

Die Angestellten werden durch besonderen Vertrag mit der Beamtenversicherungskasse des Kantons Zürich in der zweiten Säule versichert. Für Teilzeitbeschäftigte gelten die besonderen vertraglichen Bestimmungen.

**Art. 20  
Pensionskasse**

Mitarbeitende der Gemeinde haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten durch ihren Vorgesetzten. Die Beurteilung erfolgt mindestens alle zwei Jahre. Die Mitarbeiterbeurteilung der Lehrkräfte erfolgt gemäss den Bestimmungen der kantonalen Lehrpersonalverordnung.

**Art. 21  
Mitarbeiterbeurteilung**

Der Gemeinderat fördert die berufliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Diese können auch zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen verpflichtet werden.  
Die Gemeinde übernimmt die Kosten entsprechend der Interessenlage ganz oder teilweise. Sie kann die Kostenübernahme sowohl von Rückerstattungspflichten als auch von der Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses über eine bestimmte Zeit abhängig machen.

**Art. 22  
Aus- und Weiterbildung**

Die Arbeitszeit wird durch den Gemeinderat bzw. durch die Schulpflege festgesetzt.

**Art. 23  
Arbeitszeit**

Für Sitzungen ausserhalb der Arbeitszeit haben die Angestellten Anspruch auf Tag- und Sitzungsgelder gemäss der Entschädigungsverordnung.

**Art. 24  
Tag- und Sitzungsgelder**

Für vom Gemeinderat angeordnete Überzeit (ausserhalb des Gleitzeitrahmens oder der festen Arbeitszeit) wird ein Zeitzuschlag gemäss kantonalem Recht ausgerichtet. Überzeitleistungen, die auf ausserordentliche Ereignisse zurückzuführen sind, sind der angeordneten Überzeit gleichgestellt. Auf Überzeitleistungen ohne spezielle Anordnung wird kein Zeitzuschlag gewährt. Bei fester Arbeitszeit gilt das Hinausschieben des Arbeitsschlusses um höchstens 1 Stunde nicht als Überzeit. Die Überzeit ist grundsätzlich mit entsprechender Freizeit zu kompensieren.

**Art. 25  
Überzeit**

Für vom Gemeinderat angeordnete Arbeit auf Abruf (Pikett) werden die Entschädigungen gemäss kantonalem Recht ausgerichtet. Für Angestellte, zu deren ordentlichen Aufgaben die Überwachung von technischen Anlagen mit Alarmeinrichtungen gehören, kann der Gemeinderat Sonderregelungen erlassen.

**Art. 26  
Pikett**

Für Nacht- und Sonntagsarbeit werden die Zulagen gemäss kantonalem Recht ausgerichtet.

**Art. 27  
Nacht- und  
Sonntagsarbeit**

Angestellte ohne feste tägliche Arbeitszeit haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Entschädigung von Sonntags- und Nachtzulagen. Müssen Mehrleistungen erbracht werden, ist dem Ressortleiter unverzüglich Meldung zu erstatten. Der Ausgleich von Überzeit hat grundsätzlich durch Kompensation zu erfolgen. In Ausnahmefällen entscheidet der Gemeinderat.

**Art. 28  
Angestellte ohne feste  
Arbeitszeit**

Der Ferienanspruch der Angestellten richtet sich nach der entsprechenden Regelung für das Staatspersonal.

**Art. 29  
Ferien**

Für die Lohnzahlung bei einem Todesfall gelten die kantonalen Vorschriften.

**Art. 30  
Lohnzahlung bei Tod**

Den Angestellten wird für treue Tätigkeit im Dienst der Gemeinde nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je eine Monatsbesoldung (1/12 der Jahresbesoldung) als Dienstaltersgeschenk ausgerichtet; nach 25 Jahren beträgt das Dienstaltersgeschenk anderthalb und nach 40 Jahren zwei Monatsbesoldungen. Sofern die dienstlichen Umstände es zulassen, kann der Mitarbeiter das Dienstaltersgeschenk auch in Form von bezahltem Urlaub beziehen.

**Art. 31  
Dienstaltersgeschenke**

Die Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit und Unfall richtet sich nach den kantonalen Bestimmungen. Über eine weitergehende Besoldungsausrichtung entscheidet der Gemeinderat, bzw. die Schulpflege. Der Gemeinderat oder die Schulpflege regelt die Beschränkung der Leistung bei selbstverschuldeten Unfällen sowie das Verhältnis zu allfälligen Ansprüchen und Ersatzansprüchen gegenüber Dritten. Taggeldbezüge aus Unfallversicherung und öffentlichen Versicherungsanstalten fallen in die Gemeindekasse, solange dem Versicherten durch die Gemeinde die Besoldung ausbezahlt wird.

**Art. 32  
Lohnfortzahlung bei  
Krankheit und Unfall**

Die Angestellten erhalten während ihrer Abwesenheit infolge obligatorischem Militär- und Schutzdienst sowie Zivildienst den vollen Lohn.

**Art. 33  
Abwesenheit wegen  
Militär- und Schutz-  
dienst**

Die Durchdiener-Rekrutenschule berechtigt höchstens für die Dauer der ordentlichen Rekrutenschule zur Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1. Der Gemeinderat kann eine abweichende Regelung treffen.

Die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind, richten sich nach denjenigen für das Staatspersonal.

Der Gemeinderat legt ausserhalb der gesetzlichen Ruhetage für jedes Jahr die zusätzlichen Freitage fest.

**Art. 34  
Zusätzliche Freitage**

Bei folgenden Anlässen wird den Angestellten bezahlter Urlaub gewährt:

**Art. 35  
Bezahlter Urlaub**

- |  |               |
|--|---------------|
| - eigene Hochzeit  | 2 Arbeitstage |
| - Hochzeit eines eigenen Kindes,<br>von Geschwistern, von Vater oder Mutter          | 1 Arbeitstag  |
| - Geburt eines eigenen Kindes  | 3 Arbeitstage |
| - Todesfall des Lebenspartners,<br>eines Kindes oder der Eltern                      | 3 Arbeitstage |
| - Todesfall der Schwiegereltern,<br>Schwiegertöchter, Schwiegersöhne,<br>Geschwister | 2 Arbeitstage |
| - Todesfall der Grosseltern  | 1 Arbeitstag  |
| - Wohnungswechsel  | 1 Arbeitstag  |

### 3. Pflichten

Der Angestellte hat sich in und ausser Dienst rechtmässig zu verhalten und die Interessen der Gemeinde nach guten Treuen zu wahren.

**Art. 36  
Grundsatz**

Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschriften geheim zu halten sind. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

**Art. 37**  
**Verschwiegenheitspflicht**

Die Angestellten sind zur Übernahme von Aktuariaten behördlicher Kommissionen verpflichtet. Für Behörden- und Kommissionssitzungen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit sind den daran teilnehmenden Angestellten die Entschädigungen gemäss EVO auszurichten. Während der Arbeitszeit haben die Angestellten nur Anspruch auf Ersatz der Auslagen.

**Art. 38**  
**Kommissionsaktuarate**

Zeitraubende Nebenbeschäftigungen und Mandate dürfen nur mit Einwilligung des Gemeinderates, bzw. der Schulpflege übernommen werden. Erteilte Bewilligungen können jederzeit entzogen werden, wenn die Ausübung der Nebenbeschäftigung die dienstliche Tätigkeit ungünstig beeinflusst.

**Art. 39**  
**Nebenbeschäftigungen**

Es ist den Angestellten untersagt, Vorteile zu verschaffen oder Spekulationen zu betreiben, die auf dienstlichem Hintergrundwissen basieren, oder im Hinblick auf ihre dienstliche Tätigkeit Geschenke oder sonstige Vergünstigungen anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Davon sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert ausgenommen.

**Art. 40**  
**Annahme von Geschenken**

Die Angestellten sind verpflichtet, ihre Dienstpflichten nötigenfalls auch ausserhalb der festgelegten Arbeitszeit auszuüben.

**Art. 41**  
**Besondere Verhältnisse**

Die Angestellten haben einen Anteil an die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung zu leisten. Der Gemeinderat entscheidet abschliessend für alle Angestellten.

**Art. 42**  
**NBU-Prämie**

Sämtliche Gebühren, Sporteln und andere Entschädigungen für amtliche Verrichtungen oder Tätigkeiten fallen in die Gemeindekasse.

**Art. 43**  
**Gebühren, Sporteln**

#### 4. Befristete Anstellungsverhältnisse

Der Gemeinderat ist berechtigt, für bestimmte Aufgaben Angestellte mit einem befristeten Anstellungsverhältnis zu beschäftigen. Das Dienstverhältnis beginnt mit der Arbeitsaufnahme und endet mit der Erledigung des Auftrages. Die Entschädigung kann pauschal pro Auftrag oder nach Stunden-Abrechnung erfolgen. Der Stundenansatz richtet sich nach den Besoldungstabellen LR 05 des Kantons, wobei bei der Festlegung der Lohnklasse und der Stufe die notwendigen Vorkenntnisse und die Schwere der Arbeit zu berücksichtigen sind. Die Bezahlung soll in einem ausgewogenen Verhältnis zu den übrigen Angestellten mit ähnlichem Aufgabenbereich sein. In der Regel ist der Gemeindestundenlohn gemäss Art. 45 anwendbar.

**Art. 44**  
**Befristete Arbeitsverhältnisse**

Der 13. Monatslohn und die Ferien- und Feiertagsentschädigung sind sowohl beim Pauschalbetrag wie auch in den Stundenansätzen enthalten.

Bei krankheits- oder unfallbedingter Verhinderung besteht sei-

tens der Gemeinde die Lohnfortzahlungspflicht gemäss den kantonalen Bestimmungen, längstens bis zum Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses. Bei Zahlung mit Pauschalbetrag besteht nur Anspruch, wenn der Auftrag aus obigen Gründen nicht mehr oder nicht innert nützlicher Frist ausgeführt werden kann. Vorbehalten bleibt ein allfälliger Anspruch auf Taggeldleistungen der Unfallversicherung bei Betriebsunfällen.

Die Altersvorsorge richtet sich nach den Bestimmungen des Versicherungsvertrages mit der Finanzdirektion. Für Nacht- und Sonntagsarbeit werden die Zulagen gemäss kantonalen Bestimmungen ausgerichtet, ausgenommen bei Pauschalzahlung.

Der Gemeindestundenlohn richtet sich nach dem Stundenansatz der Besoldungstabelle LR 05, Klasse 3, Lohnstufe 7. Der Gemeindestundenlohn ist anwendbar für reine Aushilfstätigkeiten und befristete Arbeitsverhältnisse. Art. 44 gilt sinngemäss.

**Art. 45  
Gemeindestundenlohn**

### **C. Mitsprache- und Beschwerderecht, Rechtsschutz**

**Art. 46  
Mitspracherecht**

Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.

Die Angestellten können sich beim Personalchef mündlich oder schriftlich beschweren.

Der Personalchef hört die Beteiligten an und sucht eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen. Gelingt dies nicht, entscheidet der Gemeindepräsident.

Gegen den Entscheid des Gemeindepräsidenten kann innert 30 Tagen die Überprüfung durch den Gemeinderat verlangt werden.

Der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal richtet sich nach dem kant. Verwaltungsverfahrensgesetz.

Für Lehrpersonen ist das Beschwerderecht sinngemäss anwendbar. Anstelle des Personalchefs tritt der Schulleiter, anstelle des Gemeindepräsidenten der Schulpräsident und anstelle des Gemeinderates die Schulpflege.

**Art. 47  
Beschwerderecht,  
Rechtsschutz**

### **D. Schlussbestimmungen**

Diese Verordnung tritt nach Genehmigung durch die Gemeindeversammlung in Kraft. Die bisherige Dienst- und Besoldungsverordnung vom 8. Dezember 2003, letztmals geändert am 29. März 2010, wird aufgehoben.

**Art. 48  
Inkrafttreten**

Von der Gemeindeversammlung der Politischen Gemeinde genehmigt am 28.03.2011.

Namens der Gemeindeversammlung der Politischen Gemeinde Bauma

Gemeindeversammlung vom Montag, 28. März 2011

Die Gemeindepräsidentin:

Der Gemeindegeschreiber:

M. Heimgartner

B. Bähler