

Personalreglement der Einwohnergemeinde Baar

Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals

vom 12. Dezember 1994

(angepasst am 13. Dezember 2007)

Die Gemeindeversammlung, gestützt auf § 69, Abs. 2 des Gemeindegesetzes, beschliesst:

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Geltungsbereich

Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teilpensum im Dienste der Gemeinde Baar tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Anstellungsverhältnis zwischen der Lehrerschaft und der Einwohnergemeinde Baar ist nach dem kantonalen Lehrerbesoldungsgesetz und dem kantonalen Personalgesetz geregelt.

Die Einwohnergemeinde Baar als Arbeitgeberin wird, sofern dieses Reglement nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, durch den Gemeinderat vertreten.

Art. 2

Art des Arbeitsverhältnisses

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

Lehrlinge, Aushilfspersonal und Hilfskräfte werden durch zivilrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt. Soweit dieser keine abweichende Bestimmungen enthält, finden die Vorschriften des Obligationenrechts Anwendung.

Art. 3

Gleichstellung von Frau und Mann

Bei Anstellungen, Lohn usw. dürfen Frauen und Männer bei gleichwertiger Qualifikation und Leistung gegenseitig nicht benachteiligt werden.

Art. 4

Teilzeitbeschäftigung

Zum Zwecke vermehrter Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung soll der Zugang zur Teilzeitbeschäftigung auf allen Stufen offen sein, soweit nicht die Aufgabenerfüllung oder der geordnete Betriebsablauf beeinträchtigt werden oder organisatorische, betriebswirtschaftliche und sozialpolitische Gründe entgegenstehen.

Aus dieser Zielvorgabe kann kein Rechtsanspruch abgeleitet werden.

2. Begründung des Arbeitsverhältnisses

Art. 5 Anstellung

Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer durch das Volk werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag auf unbestimmte oder bestimmte Dauer angestellt.

Die Anstellung kann vom Ergebnis einer ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht werden.

Das Anstellungsverhältnis ist in einem gegenseitig zu unterzeichnenden Vertrag zu begründen.

Lehrlinge, Aushilfspersonal und Hilfskräfte werden durch zivilrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt.

Art. 6 Dauer

Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer ist das Arbeitsverhältnis in der Regel unbefristet. Ein befristeter Arbeitsvertrag darf, sofern er keine Kündigungsmöglichkeit während der Vertragsdauer vorsieht, höchstens für die Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden. Er kann erneuert werden, darf jedoch insgesamt die Dauer von sechs Jahren nicht überschreiten.

Art. 7 Probezeit

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.

Die Probezeit kann bis auf sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.

3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Allgemeines

Art. 8

Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis
- b) Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis
- c) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- d) Einvernehmliche Auflösung
- e) Erreichen der Altersgrenze
- f) Vorzeitige Pensionierung
- g) Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit
- h) Tod

Unbefristetes Arbeitsverhältnis

Art. 9

Kündigung im allgemeinen

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters oder seitens der Gemeinde.

Art. 10

Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen:

- a) 7 Tage während der ersten 3 Monate (normale Probezeit)
- b) 20 Tage ab dem 4. Monat (verlängerte Probezeit).

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf Monatsende gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen:

- a) 3 Monate während der ersten 6 Dienstjahre
- b) 4 Monate ab dem 7. Dienstjahr
- c) 6 Monate ab dem 15. Dienstjahr.

Beim Vorliegen besonderer Umstände kann im Arbeitsvertrag ein anderer Kündigungstermin vorgesehen werden.

Art. 11

Kündigung seitens der Gemeinde

Die Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine kündigen.

Vor der Kündigung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist zu begründen.

Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen.

Art. 12

Nichtige Kündigung

Die Kündigung seitens der Gemeinde ist unter Vorbehalt einer gerechtfertigten fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen nichtig, wenn sie nach Ablauf der Probezeit während folgender Sperrfristen ausgesprochen wird:

- a) während sowie 4 Wochen vor und nach einer mindestens 7 Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste);
- b) während einer mit Zustimmung der Gemeinde ausgeübten freiwilligen gemeinnützigen Dienstleistung;
- c) während 30 Tagen im 1. Dienstjahr, während 90 Tagen im 2. bis 5. Dienstjahr und während 180 Tagen ab dem 6. Dienstjahr im Falle unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall;
- d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.

Art. 13

Folgen der nichtigen Kündigung

Die Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, entfaltet keine Rechtswirkung.

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.

Fällt der Endtermin für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so kann daraus kein Anspruch auf Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum nächstfolgenden Endtermin abgeleitet werden.

Art. 14

Missbräuchliche Kündigung

Die Kündigung seitens der Gemeinde ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt, insbesondere wenn sie ausgesprochen wird

- a) wegen einer persönlichen Eigenschaft oder wegen der Ausübung verfassungsmässiger Rechte, es sei denn, die Eigenschaft oder die Rechtsausübung beeinträchtigt wesentlich die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- b) um die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und deren Geltendmachung nach Treu und Glauben zu erschweren oder zu verunmöglichen.

Art. 15 Folgen der missbräuchlichen Kündigung

Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.

Die Entschädigung beträgt vom 1. bis 3. Dienstjahr drei Monatsgehälter, für jedes weitere Dienstjahr ein zusätzliches Monatsgehalt, höchstens jedoch neun Monatsgehälter. Ein angefangenes zählt dabei als volles Dienstjahr. Bemessungsgrundlage ist das im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.

Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer missbräuchlichen Kündigung nicht abgeleitet werden.

Befristetes Arbeitsverhältnis

Art. 16 Fristablauf oder Kündigung

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

Im Arbeitsvertrag kann das Recht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Frist gemäss den Bestimmungen über die Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen werden. In diesen Fällen endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung spätestens durch Ablauf der Vertragsdauer.

Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

Art. 17 Grundsatz

Beim Vorliegen wichtiger Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar machen, kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine bzw. der festen Vertragsdauer aufgelöst werden.

Vor der Entlassung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Entlassung ist zu begründen.

Art. 18 Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung

Bei fristloser Entlassung ohne wichtigen Grund besteht Anspruch auf Ersatz dessen, was die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins oder durch Ablauf der Vertragsdauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses beendet worden wäre.

An diesen Schadenersatz wird angerechnet, was die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart sowie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung.

Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden.

Art. 19

Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle

Tritt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder wird die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund fristlos verlassen, so hat die Gemeinde Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Gehalts für einen Monat entspricht, ferner auf Ersatz des weiteren Schadens.

Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.

Ist der Gemeinde ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatsgehalts entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.

Einvernehmliche Auflösung

Art. 20

Übereinkunft bei einvernehmlicher Auflösung

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieses Titels schriftlich aufgelöst werden.

Erreichen der Altersgrenze

Art. 21

Zeitpunkt der Beendigung ¹⁾

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, in welchem das 65. Altersjahr erfüllt wird.

¹⁾ Fassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 13.12.2007; in Kraft am 01.01.2008

Vorzeitige Pensionierung

Art. 22

Vorzeitiger Altersrücktritt ¹⁾

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 60. Altersjahres folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen.

Mitarbeitende, die sich vorzeitig pensionieren lassen, haben bis zum Erreichen der ordentlichen AHV-Altersgrenze oder bis zum Bezug einer IV-Rente gegenüber der Gemeinde Anspruch auf eine Überbrückungsrente. Diese beträgt 90 Prozent der maximalen AHV-Altersrente. Der ausgerichtete Gesamtbetrag darf die Summe von drei Jahresüberbrückungsrenten nicht übersteigen; erfolgt die vorzeitige Pensionierung mehr als drei Jahre vor der AHV-Altersgrenze, wird dieser Maximalbetrag gleichmässig auf die Bezugsdauer aufgeteilt. Bei Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig.

Wenn das Arbeitsverhältnis beim vorzeitigen Altersrücktritt noch nicht zehn Jahre lang bestanden hat, reduziert sich die Überbrückungsrente pro fehlendes Jahr um 10 %.

Die Auszahlung erfolgt durch die Gemeinde.

Art. 23

Versetzung in den Ruhestand

Sofern sachliche Gründe es erfordern, kann eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter ausnahmsweise vor dem Erreichen der Altersgrenze unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins in den Ruhestand versetzt werden. Es besteht Anspruch auf das rechtliche Gehör und auf Begründung der Verfügung.

Die dadurch entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistungen kann durch Einlagen der Gemeinde in die Pensionskasse ganz oder teilweise ausgeglichen werden.

Die Versetzung in den Ruhestand ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt werden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt. Sie begründet den gleichen Entschädigungsanspruch wie die missbräuchliche Kündigung.

Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit

Art. 24

Zeitpunkt der Beendigung

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf die volle Invalidenrente gemäss Pensionskassengesetz.

¹⁾ Fassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 13.12.2007; in Kraft am 01.01.2008

Abgangsentschädigung und Entlassungsrente

Art. 25

Abgangsentschädigung

Wird das Arbeitsverhältnis seitens der Gemeinde gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gibt, ferner bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand sowie bei Tod während des Arbeitsverhältnisses besteht Anspruch auf eine Abgangsentschädigung. Voraussetzung ist, ausser im Todesfall, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat.

Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

Art. 26

Höhe und Auszahlung

Die Abgangsentschädigung beträgt nach zehn Dienstjahren ein Monatsgehalt und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf sechs Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Die Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.

Im Todesfall beträgt die Abgangsentschädigung bis zum erfüllten 12. Dienstjahr drei Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf sechs Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Die Abgangsentschädigung ist dem Ehegatten, den minderjährigen oder noch in Ausbildung befindlichen Kindern oder weiteren Personen, denen gegenüber eine gesetzliche Unterstützungspflicht bestand, in der genannten Reihenfolge auszurichten.

Art. 27

Entlassungsrente

Wird das Arbeitsverhältnis seitens der Gemeinde gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gibt, sowie bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, besteht gegenüber der Gemeinde wahlweise Anspruch auf eine Entlassungsrente anstelle der Abgangsentschädigung, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 60. Altersjahr überschritten hat und mindestens 25 Jahre im Dienste der Gemeinde tätig war.

Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

Die Entlassungsrente entspricht der Rentenleistung, wie sie nach den Bestimmungen des Pensionskassengesetzes im Invaliditätsfall ausgerichtet wird. Sie wird gekürzt, soweit sie pro Kalenderjahr zusammen mit Erwerbs- oder Ersatzeinkommen das zuletzt bezogene Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage übersteigt. Was zu verdienen absichtlich unterlassen wird, gilt als Erwerbseinkommen. Der Anspruch erlischt mit dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze.

Die Auszahlung erfolgt durch die Pensionskasse. Die Gemeinde vergütet der Kasse die ausbezahlten Leistungen.

Art. 28

Abgangsentschädigung bzw. Entlassungsrente an die Gemeindeschreiberin/den Gemeindeschreiber

Die/der vom Volk gewählte Gemeindeschreiberin/Gemeindeschreiber hat Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, wenn sie/er vor dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze gegen ihren/seinen Willen nicht wiedergewählt wird.

Die Abgangsentschädigung beträgt während der ersten sechs Amtsjahre sechs Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Amtsjahr um ein Monatsgehalt bis auf 12 Monatsgehälter nach 12 oder mehr Amtsjahren. Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.

Ab Vollendung des 60. Altersjahres und des 25. Dienstjahres besteht gegenüber der Gemeinde anstelle der Abgangsentschädigung wahlweise Anspruch auf eine Entlassungsrente. Deren Berechnung, Dauer und Auszahlung richtet sich nach den für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Bestimmungen der Gemeinde.

4. Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Art. 29

Allgemeine Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.

Art. 30

Amtsgeheimnis

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es untersagt, Drittpersonen und anderen Amtsstellen Tatsachen mitzuteilen, die sie bei der Ausübung ihres Amtes erfahren und an denen ein öffentliches Geheimhaltungsinteresse oder ein Persönlichkeitsschutzinteresse besteht oder die gemäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind.

Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Zur Mitteilung geheimzuhaltender Tatsachen an Drittpersonen und andere Amtsstellen sowie zur Erfüllung der Zeugnispflicht in gerichtlichen Verfahren, bedürfen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der Entbindung vom Amtsgeheimnis durch den Gemeinderat bzw. wenn nötig durch kantonale Aufsichtsstellen.

Art. 31

Arbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden. Der Gemeinderat erlässt ein Arbeits- und Gleitzeitreglement und kann weitere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.

Soweit die einwandfreie Aufgabenerfüllung und der ordnungsgemässe Betriebsablauf nicht beeinträchtigt werden, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verlängern. Zum Ausgleich besteht im betreffenden Jahr Anspruch auf eine arbeitsfreie Woche.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem gesetzlichen Ferienanspruch von mehr als 4 Wochen, ausgenommen Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge, können ferner die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verkürzen. Zum Ausgleich werden die Ferien um eine Woche gekürzt.

Art. 32

Überstundenarbeit

Wenn es die Umstände erfordern, sind die Angestellten zur Leistung von Überstunden verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

Anspruch auf zeitliche Kompensation bzw., soweit eine solche nicht möglich ist, auf stundenweise Vergütung besteht nur, wenn die Überstundenarbeit zum voraus angeordnet oder nachträglich genehmigt wird.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Lohnklasse 17 und höher eingestuft sind, haben, soweit die Überstunden nicht durch Freizeit kompensiert werden können, keinen Anspruch auf Vergütung.

Art. 33

Funktionsänderung

Wenn es die Umstände erfordern, kann Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, die nicht von verfassungswegen vom Volk gewählt sind, jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden.

Vor einer Funktionsänderung ist der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Funktionsänderung ist zu begründen.

Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Besoldungsreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.

Art. 34

Wohnsitz und Amtswohnung

Sofern es die Aufgabenerfüllung erfordert, kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Wohnsitz in der Gemeinde vorgeschrieben oder eine Amtswohnung zugewiesen werden.

Art. 35

Öffentliche Nebenämter

Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung des Gemeinderates.

Für die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes wird bezahlter Urlaub bis zu zwölf Arbeitstagen pro Kalenderjahr gewährt. Bei Teilzeitpensum wird der Urlaub anteilmässig berechnet.

Art. 36

Nebenerwerb

Die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung des Gemeinderates.

Art. 37

Ausstandspflicht

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, in den Ausstand zu treten, wenn sie in einer Angelegenheit ein persönliches Interesse haben.

Art. 38

Fort- und Weiterbildung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten. Sie können zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungskursen verpflichtet werden.

Art. 39

Amtsübergabe

Die ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur ordnungsgemässen Übergabe des Amtes verpflichtet.

5. Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Besoldung im allgemeinen

Art. 40

Lohngleichheit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit sie für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und Leistung.

Art. 41

Zusammensetzung der Besoldung

Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen:

1. Jahresgrundgehalt, bestehend aus:
 - a) Grundgehalt (12/13 des Jahresgehaltes)
 - b) 13. Monatsgehalt (1/13 des Jahresgehaltes)
2. Teuerungszulage
3. Familienzulage
4. Kinderzulage
5. Treue- und Erfahrungszulage.

Das Gehalt bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienste der Gemeinde geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht der Besoldungsanspruch anteilmässig nach Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.

Art. 42

Auszahlung

Das Grundgehalt einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, das 13. Monatsgehalt im November und die Treue- und Erfahrungszulage im Juni und Dezember je zur Hälfte ausbezahlt.

Art. 43

Anrechnung von Naturalien

Von der Besoldung wird der Wert der Naturalbezüge (Wohnung, Verpflegung, Heizung usw.) in Abzug gebracht.

Der Gemeinderat setzt den Wert der Naturalbezüge fest.

Gehaltsanspruch

Art. 44

Gehaltsklassen und Funktionsgruppen

Für die einzelnen Funktionsgruppen bestehen folgende Gehaltsklassen (Jahresgehalt einschliesslich 13. Monatsgehalt):

Besoldung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Klasseneinreihung	Verwaltungsfunktionen
6 - 11	Verwaltungsangestellte
11 - 14	Verwaltungsangestellte mit besonderen Funktionen
13 - 17	Dienststellenleiter(innen)
15 - 19	Dienststellenleiter(innen) mit besonderen Funktionen
15 - 19	Abteilungsleiter(innen)
18 - 23	Abteilungsleiter(innen) mit besonderen Funktionen

Lehrlinge werden nach den ortsüblichen Ansätzen besoldet.

Manuelle und technische Funktionen

6 - 10	Angestellte Werkdienst
6 - 11	Friedhofpersonal
7 - 13	Abwarte(innen)
9 - 13	Badmeister(innen)
9 - 14	Angestellte technischer Dienst
13 - 17	Dienststellenleiter(innen)

Funktionen, für welche dieses Reglement keine besondere Regelung vorsieht, werden entsprechend dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich in eine der Gehaltsklassen eingereiht.

In besonderen Fällen kann das Gehalt auch ohne Klasseneinreihung in Form eines Monatsgehalt, Tages- oder Stundenlohnes festgesetzt werden.

Gehaltstabelle (Stand 1994)**Jahresbesoldung, inkl. 13. Monatsgehalt**

Klasse	1. Stufe	10. Stufe
6	CHF 46'088.--	CHF 60'467.--
7	CHF 49'037.--	CHF 64'031.--
8	CHF 52'110.--	CHF 67'718.--
9	CHF 55'182.--	CHF 71'528.--
10	CHF 58'500.--	CHF 75'584.--
11	CHF 62'065.--	CHF 79'762.--
12	CHF 65'874.--	CHF 84'187.--
13	CHF 69'930.--	CHF 88'734.--
14	CHF 74'232.--	CHF 93'404.--
15	CHF 78'779.--	CHF 98'197.--
16	CHF 83'572.--	CHF 103'113.--
17	CHF 88'611.--	CHF 108'398.--
18	CHF 93'896.--	CHF 114'174.--
19	CHF 99'426.--	CHF 120'442.--
20	CHF 105'202.--	CHF 127'202.--
21	CHF 111'225.--	CHF 134'576.--
22	CHF 117'492.--	CHF 142'564.--
23	CHF 124'006.--	CHF 151'290.--

Art. 45**Gehaltsstufen**

Jede Gehaltsklasse besteht aus zehn Gehaltsstufen. Die erste Stufe entspricht dem Minimum der Gehaltsklasse. Die weiteren Stufen erhöhen sich jeweils um den neunten Teil der Differenz zwischen dem Klassenmaximum und dem Klassenminimum. Die zehnte Stufe entspricht dem Maximum der Gehaltsklasse.

Bei guter Leistung, Fähigkeit und Eignung erfolgt der Aufstieg innerhalb der Gehaltsklasse in einjährigen Stufen. Bei Dienstantritt in der zweiten Jahreshälfte erfolgt im darauffolgenden Jahr kein Stufenaufstieg.

Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung kann der Stufenaufstieg jederzeit hinausgeschoben oder verweigert werden. Vor dieser Massnahme ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Massnahme ist zu begründen.

Bei unbezahltem Urlaub, Krankheit oder Unfall von mehr als einem halben Jahr erfolgt im darauffolgenden Jahr kein Stufenaufstieg.

Art. 46
Anfangsgehalt

Das Anfangsgehalt entspricht in der Regel der ersten Stufe der untersten für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse.

Bei der Besoldungseinreihung sind Ausbildung, Berufserfahrung und die ausserberufliche Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, sowie Fähigkeit und Eignung zu berücksichtigen. Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit innerhalb oder ausserhalb des Gemeindedienstes kann angemessen angerechnet werden.

Bei Funktionen, die eine längere Einarbeitung und spezifische Erfahrung voraussetzen, kann für eine angemessene Einführungszeit ohne Bindung an die für die Funktion massgebende Gehaltsklasse eine tiefere Gehaltsklasse festgesetzt werden.

Art. 47
Beförderung

Aus der Einreihung einer Funktion in mehrere Gehaltsklassen kann kein Anspruch auf Aufstieg in eine höhere Gehaltsklasse abgeleitet werden.

Gute Leistung, besondere Fähigkeit und Eignung sowie die Übertragung zusätzlicher Aufgaben oder der ständigen Stellvertretung von Vorgesetzten und ähnliche Verhältnisse können durch Beförderung in eine höhere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse abgegolten werden.

Besonderen Verhältnissen bei einzelnen Funktionsgruppen können durch Festlegung bestimmter Beförderungsmechanismen Rechnung getragen werden. Mangelhafte Leistung, Fähigkeit und Eignung sind in jedem Fall Beförderungshindernisse.

Sinngemäss können auch Hilfskräften Lohnaufbesserungen gewährt werden.

Art. 48
Ausserordentliche Gehaltserhöhungen und Zuwendungen

Um der Gemeinde besonders geeignete Angestellte in wichtiger Stellung zu gewinnen oder zu erhalten, kann das Gehalt ausnahmsweise bis zu einem Viertel des Maximums der höchsten für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse erhöht werden.

Die Erfüllung besonderer Aufträge, ausserordentliche Leistungen sowie wertvolle Anregungen zu Verbesserungen organisatorischer, technischer oder anderer Art können durch einmalige Zuwendungen belohnt werden.

Art. 49
Gehaltskürzung

Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung können unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine jederzeit Gehaltserhöhungen ganz oder teilweise rückgängig gemacht sowie die Versetzung in eine tiefere Gehaltsstufe oder Gehaltsklasse angeordnet werden. Dabei besteht keine Bindung an die Funktionseinreihung.

Art. 50

Anpassung an die Preisentwicklung

Das Gehalt basiert auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 100,28 Indexpunkten (Ende Mai 1993 = 100).

Der Gemeinderat kann die Gehälter jeweils auf Jahresanfang ganz oder teilweise der Teuerung anpassen. Dabei können Teuerungseffekte, die auf fiskal- oder umweltpolitische Massnahmen des Bundes zurückzuführen sind, ausgeklammert werden.

Zulagen, Dienstaltersgeschenke und besondere Vergütungen

Art. 51

Familienzulage ¹⁾

Für jedes Kind wird eine zusätzliche gemeindliche Familienzulage in der Höhe von CHF 100.- pro Monat entrichtet. Bei Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die gemeindliche Familienzulage anteilmässig. Die Dauer der Auszahlung richtet sich nach der Bezugsberechtigung der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters auf die gesetzliche Kinderzulage.

Art. 52

Treue- und Erfahrungszulage

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird ab dem Kalenderjahr, in welchem sie das 3. Dienstjahr erfüllen, eine Treue- und Erfahrungszulage ausgerichtet. Das erste Kalenderjahr des Arbeitsverhältnisses wird als erfülltes Dienstjahr angerechnet, wenn der Diensteintritt in der ersten Jahreshälfte erfolgt ist.

Die Zulage entspricht 1/15 des Monatsgehaltes pro erfülltes Dienstjahr, höchstens aber einem vollen Monatsgehalt ab dem Kalenderjahr, in welchem das 15. Dienstjahr erfüllt wird. Bemessungsgrundlage bildet das im Juni bzw. im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres bezogene Gehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltes.

Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit im öffentlichen Dienst innerhalb des Kantons kann ganz oder teilweise angerechnet werden.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird die Treue- und Erfahrungszulage pro rata temporis ausgerichtet.

¹⁾ Fassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 13.12.2007; in Kraft am 01.01.2008

Art. 53

Dienstaltersgeschenk

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird nach 25 und 35 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk in Höhe eines Monatsgehaltes ausgerichtet. Bemessungsgrundlage bildet das Gehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltes.

Soweit der Dienst es gestattet, kann die Hälfte des Dienstaltersgeschenkes als Urlaub bezogen werden.

Beim Ausscheiden nach 30 Dienstjahren wird das zweite Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

Art. 54

Besondere Entschädigungen

Spesen und Auslagen im Zusammenhang mit der Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden nach bestimmten Ansätzen vergütet.

Besondere Arbeitsleistungen wie Einsatz an arbeitsfreien Tagen, Nacht-, Pikett und Schichtdienst sowie Überzeitarbeit werden mit Freizeit oder finanziell abgegolten.

Art. 55

Reisechecks

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den pensionierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können verbilligte Reisechecks der Schweizerischen Reisekasse abgegeben werden. Der Gemeinderat setzt den Arbeitgeberbeitrag fest. Die Anspruchsberechtigung ist nach dem Familienstand und den Unterhaltsverpflichtungen abzustufen.

Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 56

Krankheit und Unfall

Unbefristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf Gehaltsfortzahlung. Während der ersten 12 Monate wird die volle Besoldung ausgerichtet. Bei längerdauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80 % Prozent der Besoldung während weiterer 12 Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Befristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf volle Besoldung während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligt werden.

Bei nachweisbarer Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls oder Berufskrankheit ohne grobes Selbstverschulden besteht Anspruch auf volle Besoldung bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 57

Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen

Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Gehaltsfortzahlung gehen die Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer von der Gemeinde abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf die Gemeinde über.

Art. 58

Mutterschaftsurlaub ¹⁾

Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser Urlaub beträgt:

- a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens zwei Jahre bestanden hat;
- b) 8 Wochen in den übrigen Fällen. Der Mutterschaftsurlaub wird insofern auf insgesamt 14 Wochen ausgedehnt, als für die restlichen 6 Wochen zwar Urlaub gewährt, aber die Lohnzahlung eingestellt wird.

Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft.

Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.

Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet.

¹⁾ Fassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 13.12.2007; in Kraft am 01.01.2008

Art. 59
Obligatorische Dienstleistung

Während einer obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr und Zivildienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die volle Besoldung.

Die Erwerbsausfallentschädigung fällt in die Gemeindekasse.

Die Besoldung während freiwilligen Beförderungsdiensten kann, soweit sie die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters innert kurzer Zeit nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vorwiegend zu ihrer eigenen Ausbildung bei der Gemeinde tätig sind, wie Praktikanten usw., beziehen lediglich die Erwerbsausfallentschädigung.

Ferien und Urlaub

Art. 60
Ferien

Pro Kalenderjahr besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien:

- a) bis zum vollendeten 49. Altersjahr 4 Arbeitswochen
- b) vom 50. Altersjahr an sowie für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge 5 Arbeitswochen

Art. 61
Urlaub

Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem aus gesundheitlichen oder familiären Gründen sowie zum Zwecke freiwilliger gemeinnütziger Dienstleistung, des Wohnungsumzuges oder der Weiterbildung, kann bezahlter oder unbezahlter Urlaub bewilligt werden. Der Urlaub kann ganz oder teilweise an die Ferien angerechnet werden. Im Übrigen wird ohne Gehaltsabzug und ohne Kürzung der Ferien folgender Urlaub gewährt:

- a) eine Woche für die eigene Hochzeit
- b) drei Tage beim Tode des Ehegatten, von Kindern und Eltern
- c) fünf Tage für Väter bei der Geburt eines Kindes ¹⁾
- d) ein Tag zur Hochzeit eines eigenen oder Pflegekindes und von Geschwistern, bei Todesfall von Grosseltern, Geschwistern, Schwiegereltern, Schwager oder Schwägerin, Onkel oder Tante sowie bei Wohnungsumzug
- e) ein halber Tag für militärische Waffen- und Kleiderinspektionen sowie militärische Entlassung.

¹⁾ Fassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 13.12.2007; in Kraft am 01.01.2008

Art. 62
Freitage

Zusätzlich zu den gesetzlichen Feiertagen gelten folgende Tage als arbeitsfrei:

- Berchtoldstag
- Fasnachtsmontag
- Ostermontag
- Pfingstmontag
- Kilbimontag und
- Stefanstag.

Über die Weihnachts- und Neujahrstage sowie für andere bewegliche Feste kann der Gemeinderat eine besondere Regelung treffen.

Berufliche Förderung, Mitarbeiterbeurteilung

Art. 63
Förderung der Fort- und Weiterbildung

Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird auf allen Stufen gefördert, soweit dies im Interesse der Gemeinde liegt. Die Gemeinde sorgt für ein angemessenes und zielgerichtetes Fort- und Weiterbildungsprogramm und erlässt dazu ein Reglement.

Art. 64
Mitarbeiterbeurteilung

Leistung, Fähigkeit, Eignung und Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in angemessenen Zeitabständen zu beurteilen.

Die periodischen Mitarbeitergespräche bilden die Grundlage für eine Standortbestimmung, für die Beurteilung der Fort- und Weiterbildungsbedürfnisse, die Laufbahnplanung sowie für die fähigkeitsbezogene Funktionszuweisung und leistungsgerechte Entlohnung.

Mitspracherecht

Art. 65
Gewährleistung

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein Mitspracherecht im Bereich der arbeitsrechtlichen Bedingungen gewährt, soweit sie davon allgemein betroffen sind.

Sie haben Anspruch auf Informationen.

Die Wahrnehmung dieser Interessen erfolgt durch Eingaben, Anregungen, Anträge und Vernehmlassungen der Personalvertretung sowie durch Verhandlungen zwischen Delegationen des Personals und der Gemeinde. Der Gemeinderat erlässt dazu ein Reglement.

6. Personalvorsorge

Art. 66

Pensionskasse

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Beitritt zur kantonalen Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Pensionskassengesetzes obligatorisch.

Zur Gewinnung besonders geeigneter Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter kann sich die Gemeinde ausnahmsweise durch Einlagen in die Pensionskasse an den Kosten zur Vermeidung einer Schmälerung der Vorsorgeleistungen beteiligen.

Art. 67

Unfallversicherung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu Lasten der Gemeinde gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen angemessen versichert, soweit sie nicht bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt versichert sind. Die Nichtbetriebsunfall-Versicherung kann von der Übernahme eines angemessenen Anteils der Prämien durch die Versicherten abhängig gemacht werden.

Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache des Gemeinderates.

7. Rechtspflege

Art. 68

Rechtsschutz und Verfahren

Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (Verwaltungsrechtspflegegesetz).

Wird bei Beschwerden gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rechtsverletzung festgestellt, so sind mit dem Feststellungsentscheid gleichzeitig die gemäss diesem Gesetz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten finanziellen Leistungen zuzusprechen. Unter Vorbehalt der Nichtigkeit ist die Aufhebung der das Arbeitsverhältnis beendigenden Verfügung ausgeschlossen.

Das Verfahren ist rasch durchzuführen und, sofern es nicht mutwillig veranlasst wurde, bis zu einem Streitwert von CHF 20'000.– kostenlos.

Bei zivilrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach den Bestimmungen des Obligationenrechtes und der Zivilprozessordnung.

8. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 69

Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt unter Vorbehalt der Annahme durch die Gemeindeversammlung sowie unter Vorbehalt der Rechtskraft des neuen Personalgesetzes des Kantons Zug am 1. Januar 1995 in Kraft.

Art. 70

Übergangsrecht

Die rechtlichen Wirkungen von Arbeitsverhältnissen, die noch vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes ändern, richten sich nach bisherigem Recht.

Die männlichen Mitarbeiter, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglementes das 60. Altersjahr überschritten haben und in ungekündigter Stellung sind, haben über die Altersgrenze hinaus bis zum Ende des Monats, in welchem sie das 65. Altersjahr erfüllen, Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach den Bestimmungen dieses Reglementes.

Zur Wahrung des Besitzstandes wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die vor Inkrafttreten dieses Reglementes das 35. Dienstjahr vollendet, das 40. Dienstjahr aber noch nicht erfüllt haben, das zweite Dienstaltersgeschenk nach Vollendung des 40. Dienstjahres ausgerichtet. Beim Ausscheiden nach 30 Dienstjahren wird das zweite Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche die Voraussetzungen für den Anspruch auf Familienzulage nicht erfüllen, die jedoch nach bisherigem Recht anspruchsberechtigt waren, wird, sofern sie nicht höher als in der 8. Gehaltsklasse eingereiht sind, die bisher ausbezahlte Familienzulage weiterhin wie folgt ausgerichtet:

- a) für die Dauer von zwei Jahren ab Inkrafttreten dieses Gesetzes zu 75%,
- b) für weitere zwei Jahre zu 50 %.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb von vier Jahren nach Inkrafttreten dieses Reglementes aus Alters- oder Invaliditätsgründen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens 15 Jahre ununterbrochen im Dienste der Gemeinde tätig waren, erhalten anstelle des Besoldungsnachgenusses gemäss bisherigem Recht für die Dauer von sechs Monaten eine teilweise Gehaltsfortzahlung. Diese beträgt:

- a) für die Dauer von zwei Jahren ab Inkrafttreten dieses Reglementes 75 %,
- b) für die beiden folgenden Jahre 50 %

der Differenz zwischen der Pensionskassenrente zuzüglich einer allfälligen Überbrückungsrente und dem zuletzt bezogenen Gehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Treue- und Erfahrungszulage.

Art. 71

Vollzug

Der Gemeinderat kann zu diesem Reglement eine Vollziehungsverordnung erlassen.

Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, obliegt der Vollzug dem Gemeinderat.

Der Gemeinderat sorgt für die rechtsgleiche Behandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Verantwortung für die Verwaltungstätigkeit liegt beim Gemeinderat. Die unmittelbare Aufsicht wird vom Personalchef bzw. den einzelnen Abteilungsleitern ausgeübt.

Art. 72

Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

Mit dem Inkrafttreten dieses Reglementes werden das Dienst- und Besoldungsreglement vom 12.12.1985 samt Besoldungstabellen I, II, III vom 12.12.1985 (Revision 12.12.1988) sowie Vollzugsbestimmungen aufgehoben.

Art. 73

Übergeordnete Bestimmungen

Allgemein verbindliche kantonale oder eidgenössische Bestimmungen gehen diesem Reglement vor.

Gemeinderat Baar

Genehmigt durch den Regierungsrat des Kantons Zug am 3. Oktober 1995