



Politische Gemeinde Winkel

Personalverordnung (PVO)

vom 29. November 2021¹

Inhalt

I. Allgemeine Bestimmungen.....	1
II. Arbeitsverhältnis	2
III. Beendigung	6
IV. Rechtsschutz.....	8
V. Schlussbestimmungen	8

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 ¹ Dieser Verordnung unterstehen die Mitarbeitenden der Gemeinde.

Geltungsbereich

²Das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und den kommunalen Lehrpersonen (inklusive Therapeuten) richtet sich sinngemäss nach dem kantonalen Lehrpersonalrecht, sofern im kommunalen Recht keine Ausnahme vorgesehen ist.

Art. 2 ¹ Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen. Er kann für einzelne Funktionen von den Bestimmungen dieser Verordnung abweichende Regelungen erlassen, soweit dies betrieblich notwendig ist.

Ausführungsbestimmungen

²Die Ausführungsbestimmungen für schulische Mitarbeitende können nur auf Antrag der Ressortvorsteherin respektive des Ressortvorstehers Bildung revidiert werden.

Art. 3 Soweit diese Personalverordnung und deren Ausführungsbestimmungen nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

Geltung des kantonalen Rechts

Art. 4 Regelungen über die Rechte und Pflichten von Mitgliedern von Behörden, Kommissionen und für nebenamtliche Funktionärinnen und Funktionäre werden in einer separaten Verordnung erlassen.

Behörden, Kommissionen und Funktionäre

Art. 5 Mitarbeitende sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilzeitlichen Pensum bei der Gemeinde angestellt sind.

Begriff Mitarbeitende

Art. 6 Das Anstellungsverhältnis von Lernenden nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung richtet sich nach übergeordnetem Recht.

Lernende

Art. 7 Der Gemeinderat legt in Zusammenarbeit mit der Primarschulpflege die Grundsätze der Personalpolitik fest.

Grundsätze der Personalpolitik

Art. 8 Der Gemeinderat kann Gesamtarbeitsverträge abschliessen. Er entscheidet über den Anschluss an Gesamtarbeitsverträge des Kantons.

Gesamtarbeitsverträge

II. Arbeitsverhältnis

Rechtsnatur
Begründung des
Arbeitsverhältnisses

Art. 9 Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Art. 10 ¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel mit Verfügung begründet.

²Die Begründung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag wird in den Ausführungsbestimmungen geregelt und ist für unbefristete und für befristete Arbeitsverhältnisse möglich. Der Vertrag kann hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses von den allgemein gültigen Regelungen abweichen.

Anstellungsinstanz

Art. 11 ¹ Der Gemeinderat stellt die Gemeindeschreiberin oder den Gemeindeschreiber an.

²Die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber ist Anstellungsinstanz für das übrige Personal. Die Anstellung von Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern erfolgt in Absprache mit dem für die jeweilige Verwaltungseinheit zuständigen Gemeinderatsmitglied. Die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber kann die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses, bei Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern in Absprache mit dem für die jeweilige Verwaltungseinheit zuständigen Gemeinderatsmitglied, selber verfügen oder beim Gemeinderat beantragen.

³Die Primarschulpflege ist Anstellungsinstanz für das Lehrpersonal (inklusive Therapiepersonal) sowie für die übrigen schulischen Mitarbeitenden.

⁴Die Anstellungsinstanzen stellen die rechtsgleiche Anwendung der personalrechtlichen Bestimmungen, insbesondere der Besoldung sicher. Der Gemeinderat kann in Zusammenarbeit mit der Primarschulpflege ein verbindliches Verfahren für den Umgang mit Differenzen festlegen.

Dauer

Art. 12 ¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet, mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

²Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens fünf Jahre zulässig und gelten nach deren Ablauf als unbefristet.

³Aneinandergereihte befristete Arbeitsverhältnisse, die zusammen länger als fünf Jahre dauern, gelten ebenfalls als unbefristet.

Art. 13 ¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.

Probezeit

²Bei befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die ersten drei Monate als Probezeit, es sei denn, dass ausdrücklich etwas anderes festgelegt wurde.

Art. 14 ¹ Der Gemeinderat legt in Zusammenarbeit mit der Primarschulpflege den Einreichungsplan fest, in welchem die Funktionen den kantonalen Lohnklassen zugeteilt werden.

Lohn

²Die Anstellungsinstanz stuft die Mitarbeitenden je nach Funktion in die entsprechende Lohnklasse und -stufe ein. Sie berücksichtigt dabei insbesondere die Verantwortung, Ausbildung, Berufserfahrung, das Alter sowie besondere Fähigkeiten der Mitarbeitenden. Mitarbeitende haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

³Mitarbeitende erhalten für den Einsatz an Wahl- und Abstimmungssonntagen die Entschädigung als Wahlbüromitglied gemäss separater Verordnung oder sie können die eingesetzte Zeit als Arbeitszeit ohne Zuschlag erfassen.

Art. 15 ¹ Der Teuerungsausgleich richtet sich nach den Beschlüssen des Regierungsrates.

Teuerungsausgleich,
Realloohnerhöhung

²Der Gemeinderat legt die Voraussetzungen für Realloohnerhöhungen oder -reduktionen fest.

³Über individuelle Realloohnerhöhungen oder -reduktionen entscheidet die Anstellungsinstanz grundsätzlich aufgrund periodischer Mitarbeiterbeurteilungen.

Art. 16 ¹ Der Gemeinderat legt die Voraussetzungen für Einmalzulagen und andere Anreize für besondere Leistungen fest.

Einmalzulagen und
andere Anreize

²Die Anstellungsinstanz entscheidet über die Gewährung von Einmalzulagen und anderen Anreizen für besondere Leistungen.

Familienzulagen	<p>Art. 17 Die Gemeinde richtet Familienzulagen gemäss dem Bundesgesetz über die Familienzulagen und den kantonalen Einführungsbestimmungen aus.</p>
Dienstalters- geschenke	<p>Art. 18 ¹ Bei der Berechnung der Dienstjahre werden ausschliesslich Anstellungszeiten (inklusive Lehrjahre) bei der Gemeinde sowie der ehemaligen Politischen Gemeinde Winkel und der ehemaligen Primarschulgemeinde Winkel berücksichtigt. Dies gilt auch für das kommunal angestellte Lehrpersonal (inklusive Therapiepersonal).</p> <p>²Im Übrigen gilt das kantonale Recht.</p>
Aus- und Weiterbildung	<p>Art. 19 ¹ Die Gemeinde fördert die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden durch Übernahme von Schulungskosten sowie Gewährung von bezahltem Urlaub. In begründeten Fällen kann ein Rückforderungsvorbehalt vorgesehen werden.</p> <p>²Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen.</p>
Arbeitszeit	<p>Art. 20 ¹ Der Gemeinderat regelt den Ferienanspruch, die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.</p> <p>²Die Mitarbeitenden können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vorgeschriebene Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es im Hinblick auf die Gesundheit und auf familienrechtliche Verpflichtungen zumutbar ist.</p> <p>³Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf Ausgleich oder Vergütung von Mehrzeit, Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.</p>
Compliance	<p>Art. 21 ¹ Mitarbeitende dürfen im Zusammenhang mit der amtlichen Funktion keine Geschenke oder andere Vergünstigungen für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert.</p> <p>²Der Gemeinderat kann Ausführungsbestimmungen zur Treuepflicht der Mitarbeitenden erlassen.</p>

Art. 22 ¹ Die Mitarbeitenden werden gemäss den gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Versicherungen

² Der Gemeinderat legt die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall fest und regelt die Einzelheiten. Er schliesst eine kollektive Krankentaggeldversicherung ab.

³ Der Gemeinderat kann weitere Versicherungen zugunsten der Mitarbeitenden abschliessen.

⁴ Der Gemeinderat legt die Beteiligung des Personals an den Prämien der freiwilligen Versicherungen fest.

Art. 23 Die Mitarbeitenden werden zumindest im gesetzlichen Umfang bei einer für die berufliche Vorsorge eingetragenen Vorsorgeeinrichtung versichert. Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind die jeweiligen Anschlussverträge zwischen der Gemeinde und der Vorsorgeeinrichtung sowie deren Reglemente.

Berufliche Vorsorge

Art. 24 ¹ Die Mitarbeitenden können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Wird die Untersuchung verweigert, sind angemessene Lohnkürzungen möglich.

Vertrauensärztliche Untersuchung

² Auf ein Case-Management kann nach freiem Ermessen verzichtet werden, insbesondere wenn von betroffenen Versicherungen ein Case-Management durchgeführt wird.

Art. 25 ¹ Mitarbeitende können, wenn es die betrieblichen Bedürfnisse oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

Versetzung

² Der Lohn wird erst nach einer Frist, die der Kündigungsfrist entspricht, der neuen Funktion angepasst.

Art. 26 ¹ Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsinstanz einen schriftlichen Verweis erteilen. Dieser kann für den Wiederholungsfall mit der Androhung weiterer personalrechtlicher Massnahmen, insbesondere der Auflösung des Arbeitsverhältnisses verbunden werden.

Verweis

²Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen.

III. Beendigung

Kündigungsfrist

Art. 27 ¹ Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit drei Monate. Befristete Anstellungsverhältnisse können ebenfalls jederzeit unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, es sei denn, dass ausdrücklich etwas anderes festgelegt wurde.

²Für die Gemeindeschreiberin oder den Gemeindeschreiber und die Abteilungsleiterin oder den Abteilungsleiter Finanzen und Steuern beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit vier Monate.

³Die Kündigung erfolgt auf Ende eines Monats.

Kündigungsgründe

Art. 28 ¹ Die Kündigung durch die Gemeinde setzt einen sachlich zureichenden Grund gemäss Absatz 2 voraus und darf nach den Bestimmungen des Obligationenrechts nicht missbräuchlich sein.

²Nach Ablauf der Probezeit gelten als Gründe für eine ordentliche Kündigung durch die Gemeinde insbesondere

- a. der Wegfall einer gesetzlichen oder verfügten Anstellungsbedingung;
- b. die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder verfügter Pflichten;
- c. mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die übernommene Funktion zu erfüllen oder die in der Anstellungsverfügung oder der Stellenbeschreibung festgehaltene Arbeit zu verrichten;
- d. mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- e. nachhaltige Störung des Arbeitsklimas;
- f. sexuelle Belästigung von Kundinnen oder Kunden, Arbeitskolleginnen oder Arbeitskollegen sowie von in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehenden Personen;
- g. die Unvereinbarkeit der Weiterbeschäftigung mit dem öffentlichen Interesse an möglichst störungsfreien und effizienten Betriebsabläufen;

h. die Störung der Zusammenarbeit aus anderen Gründen, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als nicht mehr zumutbar erscheinen lassen, ohne dass die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gegeben sind.

³Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Eine Wiederanstellung ist ausgeschlossen.

Art. 29 ¹ Gründe, die zu einer Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten Anlass geben, sind der oder dem Mitarbeitenden im Rahmen eines Gespräches zu eröffnen und schriftlich festzuhalten.

Kündigungs-
verfahren

²Die Anstellungsbehörde kann der oder dem Mitarbeitenden eine Frist bis maximal drei Monate einräumen, um die Mängel zu beheben und allfällige gesetzte Ziele zu erreichen. Die Mängelbehebung und eine allfällige Zielerreichung werden nach Ablauf der Frist beurteilt und in der Regel mit der oder dem Mitarbeitenden besprochen.

³Vor der Kündigung ist der oder dem Mitarbeitenden die Gelegenheit einzuräumen, sich zu äussern.

⁴Die Bestimmungen des kantonalen Rechts betreffend Restrukturierungen und Stellenabbau sowie Sozialplan finden keine Anwendung.

⁵Bei der unverschuldeten Auflösung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere infolge Reorganisation, Invalidität, Unfall oder Krankheit besteht keine Pflicht zum Angebot einer anderen zumutbaren Stelle oder zur Prüfung der Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung.

Art. 30 Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Eine Wiederanstellung ist ausgeschlossen.

Kündigung
zur Unzeit

IV. Rechtsschutz

Rechtsschutz

Art. 31 Der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

V. Schlussbestimmungen

Inkraftsetzung/
Aufhebung des
bisherigen Rechts

Art. 32 ¹ Diese Verordnung tritt nach der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung¹ auf den 1. Januar 2022 in Kraft.

² Auf den gleichen Zeitpunkt wird folgender Erlass der Politischen Gemeinde Winkel aufgehoben:

- Verordnung über die Entschädigung der Behörden, der Kommissionen und der Einzelfunktionäre sowie über die Anstellung und Besoldung der Mitarbeiter der Politischen Gemeinde Winkel vom 9. Dezember 1991 mit Änderung vom 7. Juni 1999 und 17. September 2012

³ Auf den gleichen Zeitpunkt werden folgende Erlasse der Primarschulgemeinde Winkel aufgehoben:

- Personalverordnung vom 11. Juni 2018
- Personalreglement vom 8. Juli 2008

⁴ Für alle beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen einschliesslich der Ausführungserlasse.

⁵ Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.

¹ Diese Personalverordnung wurde durch die Gemeindeversammlung am 29. November 2021 genehmigt. Die amtliche Publikation erfolgte am 3. Dezember 2021.