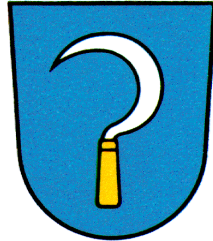


# Gemeinde Brütten



## Personalverordnung

vom 27. Juni 2022  
Inkraftsetzung per 1. Juli 2022

**I. Allgemeines**

Art. 1	Geltungsbereich	3
Art. 2	Rechtsgrundlagen	3
Art. 3	Datenschutz und Amtsgeheimnis	3

**II. Angestellte**

Art. 4	Anstellungsverhältnis	3
Art. 5	Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	3
Art. 6	Stellenausschreibung	4
Art. 7	Entlohnung	4
Art. 8	Pikettdienst	4
Art. 9	Dienstaltersgeschenke	4
Art. 10	Personal-Handbuch	4

**III. Funktionäre**

Art. 11	Arbeitsverhältnis	4
---------	-------------------	---

**IV. Schlussbestimmungen**

Art. 12	Ergänzende Bestimmungen	4
Art. 13	Inkrafttreten	5

Gestützt auf Art. 13, Ziff. 1 der Gemeindeordnung vom 24. September 2017 erlässt die Gemeindeversammlung folgende Personalverordnung.

## **I. Allgemeines**

### **Art. 1 Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Dieser Personalverordnung unterstehen mit Ausnahme des kantonal angestellten pädagogischen Personals alle Angestellten der Politischen Gemeinde Brütten. Die Verordnung regelt auch die Entschädigung der Funktionäre.

<sup>2</sup>Die Personalverordnung ist integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrags.

<sup>3</sup>Der Gemeinderat und die Schulpflege erlassen vollziehende Bestimmungen zu dieser Verordnung.

### **Art. 2 Rechtsgrundlagen**

<sup>1</sup>Soweit diese Verordnung und die gestützt hierauf erlassenen Vollziehungsbestimmungen keine Regelungen enthalten, ist das übergeordnete kantonale Recht sinngemäss anzuwenden, insbesondere

- das Gesetz über die Arbeitsverhältnisse des Staatspersonals (Personalgesetz) sowie die gestützt darauf erlassene Personalverordnung und weiteren Erlasse,
- das Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen an der Volksschule (Lehrerpersonalgesetz) mit den dazugehörigen Verordnungen.

<sup>2</sup>Nicht klar definierten Regeln oder Anwendungen werden bei abweichender Situation vom Personalausschuss bestimmt.

<sup>3</sup>Die Befugnisse zur Schaffung von Stellen und zur Anstellung des Personals regelt die Gemeindeordnung.

### **Art. 3 Datenschutz und Amtsgeheimnis**

<sup>1</sup>Angestellte und Funktionäre sind in Amts- und Dienstsachen zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse gemäss § 23 IDG besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht (§ 8 GG, § 51 Abs. 1 Personalgesetz).

<sup>2</sup>Dritte, welche für die Gemeinde öffentliche Aufgaben erfüllen, unterliegen der gleichen Schweigepflicht (§ 8 GG).

<sup>3</sup>Angestellte und Funktionäre sind verpflichtet, der Arbeitgeberin unverzüglich diejenigen Tatsachen mitzuteilen, die einen Interessenkonflikt bergen oder bergen können.

## **II. Angestellte**

### **Art. 4 Anstellungsverhältnis**

<sup>1</sup>Die gemäss Stellenplan Voll- und Teilzeitangestellten stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

<sup>2</sup>Die Arbeitgeberin prüft flexible Arbeitszeitmodelle, wo der Betrieb dies zulässt.

### **Art. 5 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis beginnt gemäss individueller Anstellungsverfügung.

<sup>2</sup>Die Probezeit beträgt in der Regel drei Monate.

<sup>3</sup>Die Kündigung hat durch die Vertragsparteien schriftlich zu erfolgen. Das Arbeitsverhältnis endet daraufhin mit dem Ablauf der Kündigungsfrist. Diese beginnt am letzten Tag desjenigen Monats, bis zu dessen letztem Arbeitstag die Kündigung bei der Gegenpartei eingetroffen ist. Im Weiteren gelten die Ausführungen in der Anstellungsverfügung.

<sup>4</sup>Die Kündigungsfrist beträgt für alle Mitarbeitenden im ersten Jahr ein Monat, im zweiten Anstellungsjahr zwei Monate und ab dem dritten Jahr drei Monate. Für Lehrpersonen gilt eine Kündigungsfrist von vier Monaten, grundsätzlich nur per 31.07.

## **Art. 6 Stellenausschreibung**

Frei werdende Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben.

## **Art. 7 Entlöhnung**

<sup>1</sup>Die Stellen werden gemäss ihren Anforderungen und in Anlehnung an den kantonalen Einreichungsplan durch den Personalausschuss in eine Lohnklasse gemäss Personalgesetz bzw. Personalverordnung eingereiht.

<sup>2</sup>Die Festsetzung der Entlöhnung sowie die Beförderungen, Rückstufungen und Zulagen richten sich in der Regel nach den kantonalen Bestimmungen. Die Festlegung erfolgt durch den Personalausschuss (Organisationsreglement Art. 37).

<sup>3</sup>Die Beschlüsse des Kantons- und des Regierungsrats über Teuerungszulagen sind auch für die Entlöhnung des Gemeindepersonals ohne weiteren Beschluss verbindlich.

<sup>4</sup>Der Personalausschuss regelt die Kompensation bzw. Entschädigung von Mehrstunden und angeordneter Überzeit.

## **Art. 8 Pikettdienst**

Der Pikettdienst richtet sich nach dem Kantonalen Personalgesetz.

## **Art. 9 Dienstaltersgeschenke**

<sup>1</sup>Angestellten, die in einem langjährigen Dienstverhältnis zur Gemeinde stehen, werden Dienstaltersgeschenke in Form von bezahltem Urlaub ausgerichtet. Falls es die betrieblichen Verhältnisse nicht zulassen, können Dienstaltersgeschenke ausbezahlt werden.

<sup>2</sup>Erstmals mit der Vollendung des 10. Dienstjahres und später nach der Vollendung von je weiteren fünf Dienstjahren wird ein Monat bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Unbezahlter Urlaub wird bei der Berechnung der Dienstjahre in Abzug gebracht.

<sup>3</sup>Bei Auflösung des Dienstverhältnisses besteht kein pro rata-Anspruch auf das nächst fällige Dienstaltersgeschenk.

## **Art. 10 Personal-Handbuch**

Der Gemeinderat erlässt ein Personal-Handbuch.

## **III. Funktionäre**

### **Art. 11 Arbeitsverhältnis**

<sup>1</sup>Von einer Behörde im Rahmen ihrer Ausgabenkompetenz angestellte nebenamtliche Funktionäre stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

<sup>2</sup>Die Entlöhnung wird vom Gemeinderat bzw. der Schulpflege festgesetzt.

<sup>3</sup>Details werden im Personal-Handbuch geregelt.

## **IV. Schlussbestimmungen**

### **Art. 12 Ergänzende Bestimmungen**

Der Gemeinderat und die Schulpflege erlassen ein Tarifblatt und, soweit erforderlich, ergänzende und ausführende Vollziehungsbestimmungen zu dieser Verordnung.

### **Art. 13 Inkrafttreten**

<sup>1</sup>Diese Personalverordnung tritt nach der Genehmigung durch die Stimmberechtigten per 1. Juli 2022 in Kraft.

<sup>2</sup>Sie ersetzt die Besoldungsverordnung vom 8. Dezember 2009 mit den zugehörigen Richtlinien, sowie alle weiteren, mit dieser Verordnung in Widerspruch stehenden Bestimmungen.

<sup>3</sup>Für die Behörden und Kommissionen wurden eine Entschädigungsverordnung und ein separates Spesenreglement für alle betroffenen Personen und Behördengruppen erstellt.

### **Gemeinderat Brütten**

Rudolf Bosshart  
Gemeindepräsident

Claudia Oswald  
Gemeindeschreiberin