

---

### **Antrag des Gemeinderates**

1. Die Änderungen und Ergänzungen zum Personalreglement der Gemeinde Freienbach werden genehmigt.
2. Der Gemeinderat wird mit dem Vollzug beauftragt.
3. Die Änderungen treten per 1. Januar 2019 in Kraft.

---

### **Bericht**

#### **Ausgangslage**

##### *Aktuelles Personalreglement*

Das Personalreglement der Gemeinde Freienbach wurde an der Urnenabstimmung vom 26. November 2006 angenommen und auf den 1. Januar 2007 in Kraft gesetzt. Es regelt das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Gemeinde Freienbach, soweit für sie nicht spezielle Regelungen gelten (zum Beispiel Lehrpersonen).

##### *Aktuelle Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement*

Einzelheiten zu den Anstellungsbedingungen sind in den Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement geregelt. Der Erlass der Ausführungsbestimmungen liegt in der Kompetenz des Gemeinderates. Dieser hat die Ausführungsbestimmungen an seiner Sitzung vom 28. September 2006 verabschiedet und per 1. Januar 2007 in Kraft gesetzt. Seither wurden einige Anpassungen und Präzisierungen vorgenommen. Die Ausführungsbestimmungen sind nicht Bestandteil dieser Vorlage.

---

### **Ausführungen zur Teilrevision**

#### *Revisionsbedarf*

Das Personalreglement der Gemeinde Freienbach regelt das Arbeitsverhältnis für Mitarbeitende, die in völlig unterschiedlichen Bereichen arbeiten. Es reicht von den Pflegezentren über den Werkhof, den Hausdienst, die Gemeindeverwaltung bis hin zur Schulverwaltung. Grundsätzlich ist es richtig, den Geltungsbereich des Personalreglements nicht zu ändern. Es macht aber Sinn, einige Artikel so zu verfassen, dass einerseits mehr Flexibilität zur Regelung der einzelnen Arbeitsverhältnisse geschaffen wird und andererseits seit Jahren angewendete Regelungen mit einer Kompetenznorm bestätigt werden.

#### *Arbeitsgruppe Revision Personalreglement*

Der Gemeinderat hat mit Beschluss vom 24. November 2016 eine Arbeitsgruppe eingesetzt und diese mit der Ausarbeitung der Revisionsvorlage beauftragt. Der Ge-

meinderat legte dabei Wert auf den Einbezug seiner Mitarbeitenden. So konnte der Personalrat die Hälfte der Mitglieder der Arbeitsgruppe stellen. Dieser hat eine Mitarbeiterbefragung gemacht, die Anliegen zusammengefasst und bei der Erarbeitung der Revisionsvorlage eingebracht. Hauptsächlich betrafen die Anliegen Bereiche, welche in den Ausführungsbestimmungen geregelt werden (diese sind nicht Bestandteil der Revisionsvorlage).

Die Arbeitsgruppe konnte zu allen Punkten eine einvernehmliche Lösung finden. Arbeitgeberrat und Gemeinderat haben die vorliegende Vorlage beraten und ohne wesentliche Anpassungen genehmigt.

# Sachgeschäft Teilrevision Personalreglement

## Genehmigungsinhalt

Bisher

Neu (Teilrevision), Genehmigungsinhalt in **Gelb**

### I. Allgemeine Bestimmungen

#### Art 1. Geltungsbereich

Dieses Personalreglement sowie die ergänzenden Ausführungsbestimmungen regeln das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter der Gemeinde Freienbach, soweit für sie nicht spezielle Regelungen gelten.

#### Art. 3 Personalpolitik

- 1 Der Gemeinderat setzt sich zum Ziel, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Zur Umsetzung hat er folgende Grundsätze definiert:
  - a) der Gemeinderat orientiert sich bei der Festlegung der Personalpolitik an den Leistungsaufträgen der Verwaltung;
  - b) der Gemeinderat berücksichtigt sowohl die Bedürfnisse der Kunden als auch diejenigen der Mitarbeitenden;
  - c) dem Gemeinderat sind fachliche Eignung, das Verantwortungsbewusstsein und die Motivation seiner Mitarbeitenden wichtig;
  - d) der Gemeinderat entwickelt das Potential seiner Mitarbeitenden durch deren gezielte Förderung und Forderung;
  - e) der Gemeinderat legt besonders Gewicht auf Individualität und Persönlichkeit;
  - f) der Gemeinderat schenkt dem Angebot von Ausbildungsplätzen besondere Bedeutung;
  - g) dem Gemeinderat sind zeitgemässe Arbeitsbedingungen, leistungsgerechte Entlohnung und flexible Arbeitszeitmodelle genau so selbstverständlich wie die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Handicap.

#### Art. 4 Organisation

Der Gemeinderat übt die Aufsicht über das Personalwesen aus und erlässt Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement.

### I. Allgemeine Bestimmungen

#### Art 1. Geltungsbereich

- 1 Dieses Personalreglement sowie die ergänzenden Ausführungsbestimmungen regeln das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter der Gemeinde Freienbach, soweit für sie nicht spezielle Regelungen gelten.
- 2 Der Gemeinderat kann für einzelne Personengruppen spezielle Regelungen erlassen, insbesondere hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- 3 Soweit dieses Personalreglement einschliesslich der Ausführungsbestimmungen nichts Abweichendes regelt, sind die Bestimmungen des Obligationenrechts auf das Anstellungsverhältnis des Gemeindepersonals sinngemäss anwendbar.

#### Art. 3 Personalpolitik

- 1 Der Gemeinderat setzt sich zum Ziel, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Zur Umsetzung hat er folgende Grundsätze definiert:
  - a) der Gemeinderat orientiert sich bei der Festlegung der Personalpolitik an den Leistungsaufträgen der Verwaltung;
  - b) der Gemeinderat berücksichtigt sowohl die Bedürfnisse der Kunden als auch diejenigen der Mitarbeitenden;
  - c) dem Gemeinderat sind fachliche Eignung, das Verantwortungsbewusstsein und die Motivation seiner Mitarbeitenden wichtig;
  - d) der Gemeinderat entwickelt das Potenzial seiner Mitarbeitenden durch deren gezielte Förderung und Forderung;
  - e) der Gemeinderat legt besonders Gewicht auf Individualität und Persönlichkeit;
  - f) der Gemeinderat schenkt dem Angebot von Ausbildungsplätzen besondere Bedeutung;
  - g) dem Gemeinderat sind zeitgemässe Arbeitsbedingungen, leistungsgerechte Entlohnung und flexible Arbeitszeitmodelle genau so selbstverständlich wie die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Handicap;
  - h) der Gemeinderat verwirklicht die Chancengleichheit für Mann und Frau.

#### Art. 4 Organisation

Der Gemeinderat übt die Aufsicht über das Personalwesen aus und erlässt Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement. Er kann einzelne Aufgaben an den Arbeitgeberrat, die Betriebskommission Pflegezentren und an leitende Mitarbeiter delegieren. Die Einzelheiten werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Bisher

Neu (Teilrevision)

## II. Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### Art. 8 Begründung

- 1 Mitarbeiter werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag angestellt, sofern nicht die Volkswahl vorgeschrieben ist.
- 2 Zuständig für die Anstellung neuer Mitarbeiter ist der Gemeinderat. Der Gemeinderat kann diese Anstellungskompetenz delegieren.
- 3 Lernende werden mit privatrechtlichem Vertrag nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung angestellt.

### Art. 11 Probezeit

- 1 Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten ohne anderslautende schriftliche Abmachung als Probezeit.
- 2 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

### Art. 15 Verfahren/Kündigungsschutz

- 1 Will die Anstellungsinstanz einem Mitarbeiter kündigen, gewährt sie ihm zuerst das rechtliche Gehör.
- 2 Die Kündigung ist von der Anstellungsinstanz sachlich zureichend zu begründen.
- 3 Bevor einem Mitarbeiter nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden kann, sind ihm die Beanstandungen durch eine Mitarbeiterbeurteilung vorzuhalten und es ist ihm eine Bewährungsfrist von mindestens drei Monaten anzusetzen.

### Art. 16 Sachlicher Kündigungsschutz

- 1 Die Kündigung durch die Anstellungsinstanz darf nach den Bestimmungen des Obligationenrechts nicht missbräuchlich sein 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;

## II. Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### Art. 8 Begründung

- 1 Mitarbeiter werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag angestellt, sofern nicht die Volkswahl vorgeschrieben ist.
- 2 Zuständig für die Anstellung neuer Mitarbeiter ist der Gemeinderat. Der Gemeinderat kann diese Anstellungskompetenz delegieren.
- 3 Lernende werden mit privatrechtlichem Vertrag nach **Art. 344 ff. Obligationenrecht und** der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung angestellt.

### Art. 11 Probezeit

- 1 Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten **ohne anderslautende schriftliche Abmachung in der Regel** als Probezeit. **Die Probezeit kann wegbedungen werden oder auf eine kürzere oder längere Dauer festgelegt und verändert werden, darf aber insgesamt nicht länger als sechs Monate dauern.**
- 2 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

### Art. 15 Verfahren/Kündigungsschutz

- 1 Will die Anstellungsinstanz einem Mitarbeiter kündigen, gewährt sie ihm zuerst das rechtliche Gehör.
- 2 Die Kündigung ist von der Anstellungsinstanz sachlich zureichend zu begründen.
- 3 Bevor einem Mitarbeiter nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden kann, sind ihm die Beanstandungen durch eine Mitarbeiterbeurteilung vorzuhalten und es ist ihm eine Bewährungsfrist von mindestens drei Monaten anzusetzen.
- 4 **Fällt die Mitarbeiterbeurteilung innerhalb von zwei Jahren nach Ablauf der angesetzten Bewährungsfrist aus dem gleichen Grund erneut ungenügend aus, kann nach Klärung des Sachverhalts ohne Ansetzen einer neuen Bewährungsfrist gekündigt werden.**

### Art. 16 Sachlicher Kündigungsschutz

- 1 Die Kündigung durch die Anstellungsinstanz darf nach den Bestimmungen des Obligationenrechts nicht missbräuchlich sein 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;

# Fortsetzung Sachgeschäft Teilrevision Personalreglement Genehmigungsinhalt

Bisher

Neu (Teilrevision)

- 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 ihm zumutbare Stelle anzunehmen oder wenn es nicht möglich ist, dem Mitarbeiter eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

## Art. 17 Zeitlicher Kündigungsschutz

- 1 Die Anstellungsinstanz darf nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
  - a) während schweizerischen obligatorischen Militär-, Schutz- oder Zivildiensten, 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 dem zweiten 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. 19 Vorzeitige Pensionierung

- 1 Die Mitarbeiter können sich nach Vollendung des 59. Altersjahrs unter Einhaltung der Kündigungsfrist vorzeitig pensionieren lassen.
- 2 Die Anstellungsinstanz kann einen Mitarbeiter nach Vollendung des 63. Altersjahrs in den vorzeitigen Ruhestand versetzen.
- 3 Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf eine Überbrückungsrente bei vorzeitiger Pensionierung des Mitarbeiters.

- 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 ihm zumutbare Stelle anzunehmen oder wenn es nicht möglich ist, dem Mitarbeiter eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

f) wirtschaftliche Gründe es erfordern.

## Art. 17 Zeitlicher Kündigungsschutz

- 1 Die Anstellungsinstanz darf nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
  - a) während schweizerischen obligatorischen Militär-, Schutz- oder Zivildiensten, 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, während 90 Tagen vom zweiten bis fünften Dienstjahr und während 180 Tagen ab dem sechsten 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. 19 Vorzeitige Pensionierung

- 1 Die Mitarbeiter können sich nach Vollendung des 59. Altersjahrs unter Einhaltung der Kündigungsfrist vorzeitig pensionieren lassen.
- 2 Die Anstellungsinstanz kann einen Mitarbeiter nach Vollendung des 63. Altersjahrs zwei Jahre vor der ordentlichen Pensionierung in den vorzeitigen Ruhestand versetzen.
- 3 Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf eine Überbrückungsrente bei vorzeitiger Pensionierung des Mitarbeiters.

Bisher

Neu (Teilrevision)

### III. Rechte und Pflichten der Mitarbeiter

#### Art. 21 Lohn und Versicherung

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Lohn und wird gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit, Unfall, Invalidität, Alter und Tod versichert. Der Lohnanspruch beginnt und endet mit dem Arbeitsverhältnis.

#### Art. 23 Monats- und Stundenlohn

- 1 Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Der 13. Monatslohn wird im November vergütet.
- 2 Bei Ein- und Austritt im Verlaufe des Jahres wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausgerichtet.
- 3 Die Mitarbeiter im Stundenlohn rechnen ihre Arbeitsstunden monatlich ab.

#### Art. 32 Unfallversicherung

- 1 Der Mitarbeiter wird nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert.
- 2 Die Kosten gehen voll zu Lasten des Arbeitgebers.

#### Art. 33 Krankentaggeldversicherung

- 1 Der Gemeinderat schliesst für die Mitarbeiter eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung ab. Diese vergütet ab dem 91. bis zum 720. Tag 80% des versicherten Lohnes gemäss den anwendbaren Versicherungsbestimmungen.
- 2 Der Beitritt zur Krankentaggeldversicherung ist für alle Mitarbeiter obligatorisch. Sie beteiligen sich zusammen mit der Gemeinde zur Hälfte an der Prämie.

### III. Rechte und Pflichten der Mitarbeiter

#### Art. 21 Lohn und Versicherung

- 1 Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Lohn und wird gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit, Unfall, Invalidität, Alter und Tod versichert. Der Lohnanspruch beginnt und endet mit dem Arbeitsverhältnis.
- 2 Im unbefristeten Arbeitsverhältnis besteht während der Dauer und im Umfang der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Lohnfortzahlung während höchstens zwei Jahren.
- 3 Die Höhe des Lohnes im Fall von Krankheit und Unfall ist abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Sie beträgt mindestens 80 Prozent. Die Einzelheiten werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

#### Art. 23 Monats- und Stundenlohn

- 1 Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Der 13. Monatslohn wird im November vergütet. Der Lohn wird in der Regel am 25. des Monats ausbezahlt. Ohne gegenteilige Mitteilung des Mitarbeiters wird eine Lohnabrechnung nur dann schriftlich zugestellt, wenn sich der Auszahlungsbetrag gegenüber dem Vormonat ändert.
- 2 Bei Ein- und Austritt im Verlaufe des Jahres wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausgerichtet.
- 3 Die Mitarbeiter im Stundenlohn rechnen ihre Arbeitsstunden monatlich ab.

#### Art. 32 Unfallversicherung

- 1 Der Mitarbeiter wird nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert.
- 2 Der Gemeinderat legt die Kostenbeteiligung der Mitarbeiter analog Kostenbeitrag Lehrpersonen fest.

#### Art. 33 Krankentaggeldversicherung

- 1 Der Gemeinderat schliesst für die Mitarbeiter eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung ab. Diese vergütet ~~ab dem 91.~~ **längstens** bis zum **730.** Tag 80% des versicherten Lohnes gemäss den anwendbaren Versicherungsbestimmungen.
- 2 Der Beitritt zur Krankentaggeldversicherung ist für alle Mitarbeiter obligatorisch. ~~Sie beteiligen sich zusammen mit der Gemeinde zur Hälfte an der Prämie.~~ **Der Gemeinderat legt die Beteiligung der Mitarbeiter an der Prämie fest. Sie beträgt maximal die Hälfte der Prämie.**

# Fortsetzung Sachgeschäft Teilrevision Personalreglement Genehmigungsinhalt

Bisher

Neu (Teilrevision)

## Art. 35 Mutterschaftsurlaub

- 1 Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen, der frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beginnt. Muss die Angestellte ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.
- 2 Im Übrigen gelten die Anspruchsvoraussetzungen der eidgenössischen Mutterschaftsversicherung.

## Art. 50 Arbeitszeit

Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung, die Ruhetage und den Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

## Art. 51 Überstunden

Der Gemeinderat regelt die Überstunden in den Ausführungsbestimmungen.

## Stellungnahme der Rechnungsprüfungskommission (RPK)

Die Rechnungsprüfungskommission hat zu den Änderungen und Ergänzungen zum Personalreglement der Gemeinde Freienbach keine Einwände.

## Empfehlung des Gemeinderates

Der Gemeinderat empfiehlt, dem vorliegenden Sachgeschäft «Teilrevision Personalreglement» zuzustimmen:

- Mit der beantragten Teilrevision wird den unterschiedlichen Bedürfnissen der Verwaltungsabteilungen Rechnung getragen.
- Die seit Jahren angewandte Praxis im Verwaltungsbetrieb wird durch klare Kompetenznormen bestätigt.
- Die aktuelle Rechtsprechung wird im Personalreglement abgebildet.

## Art. 35 Mutterschaftsurlaub

- 1 Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen, der frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beginnt. Muss die Angestellte ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.
- 2 Im Übrigen gelten die Anspruchsvoraussetzungen der eidgenössischen Mutterschaftsversicherung.
- 3 Muss das Neugeborene länger als drei Wochen im Spital bleiben, wird der Beginn des Mutterschaftsurlaubs aufgeschoben. Während der Zeit zwischen der Geburt bis zum Beginn des aufgeschobenen Mutterschaftsurlaubs wird der Mitarbeiterin volle Lohnzahlung gewährt.

## Art. 50 Arbeitszeit

Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung, die Ruhetage und den Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst. Er kann die Einzelheiten der Einsatzplanung an die Betriebskommission Pflegezentren und an leitende Mitarbeiter delegieren. Die Einzelheiten werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

## Art. 51 Überstunden

Der Gemeinderat regelt legt die Überstundenregelung in den Ausführungsbestimmungen fest.