

AUSFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN ZUM GESETZ ÜBER DAS DIENSTVERHÄLTNIS DER MITARBEITER DER STADT MAIENFELD (ABPG)

Gestützt auf Art. 70 des Personalgesetzes (PG)

vom Stadtrat erlassen am 22. Mai 1992.

1. DIENSTVERHÄLTNIS

Art. 1, Öffentliche Stellenausschreibung (Art. 4 PG)

Die freien Planstellen sind nach den Weisungen der Behörde auszuschreiben.

Die Wahlbehörde kann in folgenden Ausnahmefällen von einer öffentlichen Stellenausschreibung absehen

- a) für interne Beförderungen,
- b) wenn sich die Wahl aufgrund der Schulung oder besonderen Vorbereitung aufdrängt,
- c) wenn überzählige geeignete Bewerbungen für eine andere ausgeschriebene Stelle vorliegen,
- d) wenn sie eine Stelle auf dem Berufungswege besetzen will,
- e) wenn Reorganisationen dies rechtfertigen,
- f) in Zeitnot, wenn eine qualitativ ausgewiesene Besetzung gewährleistet ist,
- g) wenn Aushilfen auf Planstellen überführt werden,
- h) wenn eigene Lehrlinge nach Lehrabschluss eine Stelle suchen.

Art. 2, Inhalt des Anstellungsentscheids (Art. 5 PG)

Der Anstellungsentscheid enthält mindestens

- a) die Personalien des Beamten,
- b) die vorgesetzte Dienststelle,
- c) die Arbeitsplatzbezeichnung,
- d) die Funktionsbezeichnung gemäss Einreihungsplan,
- e) die Gehaltseinreihung (Lohnklasse und Lohnstufe),
- f) die Arbeitszeit,
- g) die Probezeit,
- h) die Auflösungsfristen,
- i) den Dienstort,
- k) den Hinweis auf die übrigen personalrechtlichen Bestimmungen,
- l) die Unterschrift der Wahlbehörde.

Art. 3, Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag (Art. 5 PG)

Die Behörde bezeichnet in allgemeiner Form die Funktionen, deren Inhaber mit öffentlich-rechtlichem Vertrag anzustellen sind.

Art. 4, Probezeit (Art. 6 PG)

Für Beamte mit einfachem Aufgabenkreis kann die Probezeit bis auf drei Monate herabgesetzt werden.

Ist der Mitarbeiter mehr als ein Sechstel der Probezeit dienstabwesend, wird diese um die Dauer der Abwesenheit verlängert.

Art. 5, Auflösung des Dienstverhältnisses (Art. 8 PG)

Die Auflösung des Dienstverhältnisses ist beidseitig schriftlich mitzuteilen.

Für Beamte mit einfachem Aufgabenkreis kann die Frist für die Auflösung des Dienstverhältnisses bis auf die im Obligationenrecht verankerten Fristen herabgesetzt werden.

Art. 6, Auflösung aus wichtigen Gründen (Art. 9 PG)

Liegen hinreichende Anhaltspunkte für einen wichtigen Grund gemäss Art. 9 PG vor, kann die Wahlbehörde den Mitarbeiter vorsorglicherweise im Amt einstellen.

Die fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses ist unverzüglich einzuleiten.

Art. 7, Erreichen der Altersgrenze (Art. 10 PG)

Die Mitarbeiter treten auf Ende des Monats, in dem sie die Altersgrenze erreichen, in den Ruhestand. Auf Gesuch hin kann der Termin auf Ende des Semesters, in dem die Altersgrenze erreicht wird, verschoben werden.

Eine Lehrkraft tritt auf den 31. August in den Ruhestand. Wenn eine Lehrkraft die Altersgrenze bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht erreicht hat, kann das Dienstverhältnis auf Gesuch hin um ein Jahr verlängert werden.

Die Behörde genehmigt die Versetzung in den Ruhestand und kann in begründeten Fällen Ausnahmen von diesen Regelungen bewilligen.

Art. 8, Aufhebung der Stelle (Art. 12 PG)

Über die Aufhebung von Planstellen entscheidet die Behörde.

II. RECHTE DER MITARBEITER

A. Entlohnung

Art. 9, Lohnzahlungstermine (Art. 13 PG)

Der Zahlungsauftrag für die Löhne der Beamten ist jeweils bis zum 25. des Monats zu erteilen, im Dezember bis zum 20.

Für den Lohn nach Aufwand wird der Zahlungsauftrag in der Regel erteilt

- a) am 25. des Monats, wenn die Neuzugangsunterlagen oder Rapporte bis zum 15. des Monats in der Buchhaltung eingehen,
- b) die Stadtkanzlei kann in begründeten Fällen ausnahmsweise andere Lohnzahlungstermine festlegen.

Der Beamte erhält jeden Monat und die nebenamtlichen Mitarbeiter Ende Jahr eine Lohnabrechnung.

Art. 10, Lohnabrechnungen für Bruchteile eines Monats (Art. 13 PG)

Beim Eintritt während des Monats wird der anteilmässige Monatslohn vom Tag an ausgerichtet, an dem der Mitarbeiter zur Arbeit verpflichtet ist.

Beim Austritt während des Monats wird der anteilmässige Monatslohn bis zum nächstmöglichen Arbeitstag bezahlt.

Als Tagesansatz gilt der 30. Teil des Monatslohnes.

In den übrigen Fällen werden Lohnanspruch oder Lohnabzug für einzelne Tage oder Stunden im Jahresdurchschnitt berechnet und einschliesslich Feiertagsentschädigung wie folgt festgesetzt:

- a) je Arbeitstag der 21. Teil des Monatslohnes,
- b) je Arbeitsstunde der 8,4. Teil des Taglohnes.

Art. 11, Lohnstufeneinreihung (Art. 17 PG)

Die Ressortchefs beantragen der Wahlbehörde rechtzeitig die Lohnstufeneinreihung für das folgende Jahr. Wird einem Mitarbeiter die Einreihung in die nächste Lohnstufe verwehrt, ist dies zu begründen. Die Wahlbehörde entscheidet nach Anhören des Mitarbeiters und des Ressortchefs.

Bei Stellenwechsel innerhalb der Verwaltung, bei subjektiven Überbesetzungen und Höhereinreihungen ist die Lohnstufe neu festzulegen.

Art. 12, Höher- und Tiefereinreihungen, Besitzstand (Art. 17 PG)

Gesuche um Überprüfung der Einreihung in andere Funktionsklassen sind bis Mitte September unter Angaben der Gründe an den Ressortchef einzureichen.

Die Zuständigkeit für Höher- und Tiefereinreihungen in den Funktionsklassen liegt bei der Wahlbehörde.

Die neue Einreihung wird in der Regel auf Beginn des folgenden Jahres vollzogen. Wird eine Stelle ohne Einfluss des Mitarbeiters tiefer eingereiht, ist der betragsmässige Besitzstand gewährleistet. Die Teuerungszulagen und Realloohnerhöhungen werden solange nicht ausgerichtet, bis der Lohn aufgrund der neuen Einreihung den garantierten Betrag erreicht.

Art. 13, Einreihung in Anlaufklassen, in Zwischenstufen und in die Funktionsklasse (Art. 16PG)

Während der Einarbeitungsfrist wird der Mitarbeiter in der Regel in eine Anlaufklasse eingereiht.

Die Einreihung in eine Zwischenstufe oder in die Funktionsklasse erfolgt in der Regel jeweils nach der Probezeit. Die Wahlbehörde kann abweichende Regelungen treffen.

Art. 14, Festlegung des Anfangslohnes (Art. 16 PG)

Für die Festlegung des Anfangslohnes wird die Dauer früherer Tätigkeiten in der Regel angerechnet

- a) voll, wenn die Aufgaben gleichwertig waren,
- b) bis zu drei Vierteln, wenn die Aufgaben ähnlich waren,
- c) bis zur Hälfte, wenn andere Aufgaben ausgeübt wurden.

Die für die Stelle erforderliche Ausbildungszeit wird nicht mitgerechnet.

Art. 15, 13. Monatslohn (Art. 18 PG)

Dauert das Dienstverhältnis nicht das ganze Jahr, wird der 13. Monatslohn pro rata ausgerichtet. Im Todesfall wird der 13. Monatslohn bis und mit Sterbemonat berechnet.

Bei einem Austritt erfolgt die anteilmässige Auszahlung im Austrittsmonat.

Die Ressortchefs haben Kürzungen, Streichungen oder Sistierungen des 13. Monatslohnes gemäss Art. 18 Abs. 4 PG bis Ende Oktober der Wahlbehörde zu beantragen.

Dem Lernpersonal wird der 13. Monatslohn unter den gleichen Bedingungen wie den Beamten, den

Praktikanten unter den gleichen Bedingungen wie den Aushilfen ausbezahlt.

B. Sozialzulagen, Personalvorsorge

Art. 16, Kinderzulagen (Art. 20 PG)

Der Mitarbeiter hat den Anspruch auf Kinderzulagen bei der Stadtkanzlei geltend zu machen und den Wegfall des Anspruches rechtzeitig mitzuteilen.

Art. 17, Haushaltzulage (Art. 21 PG)

Die Haushaltzulage erhalten vollamtliche

- a) verheiratete Mitarbeiter, die für ihre Familie aufkommen,
- b) übrige Mitarbeiter, wenn sie aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder gerichtlicher Entscheide für unterstützungsberechtigte Personen aufkommen.

In Sonderfällen kann die Wahlbehörde auch anderen Mitarbeitern die Haushaltzulage gewähren. Zwei teilzeitig beschäftigte Mitarbeiter, die dieselbe Haushaltzulage beanspruchen, erhalten diese, wenn ihr gesamter Beschäftigungsumfang mindestens einem Vollamt gemäss Art. 2 Abs. 1 PG entspricht. Beide Beträge dürfen eine ganze Zulage nicht übersteigen.

Beträgt der Arbeitsumfang des anspruchsberechtigten Mitarbeiters weniger als 100 Prozent, ist die Zulage entsprechend zu reduzieren.

Die Haushaltzulage wird in dem Monat, in dem der Anspruch beginnt oder erlischt, ganz ausgerichtet. Mitarbeiter haben Änderungen in der Anspruchsberechtigung der Stadtkanzlei unverzüglich zu melden.

Art. 18, Berufsvorsorgeversicherung (Art. 23 PG)

Für alle Mitarbeiter, die die gesetzlichen Vorschriften zur BVG-Unterstellung erfüllen, ist der Beitritt zur bestehenden Gemeindepersonalversicherung bei der Pensionskasse "Comunitas" obligatorisch. Die Lehrerschaft und der Förster sind der Pensionskasse des Kantons Graubünden angeschlossen.

Über Ausnahmen, welche von dieser Regelung abweichen, entscheidet der Stadtrat.

Im übrigen wird auf die Reglemente der Pensionskassen verwiesen.

C. Besondere Zulagen, Spesen

Art. 19, Dienstalterszulage

1. Anspruch, Berechnung und Auszahlungstermin (Art. 25 PG)

Der Anspruch richtet sich nach dem letzten Eintritt in den städtischen Dienst. Die Wahlbehörde berücksichtigt in der Regel frühere volle Dienstjahre bei der Stadt. Die Ausbildungszeit wird nicht angerechnet. Für die Berechnung der Zulage ist in der Regel der Lohn des Auszahlungsmonats massgebend. Der Minimalbetrag gemäss Art. 25 Abs. 1 PG beträgt Fr. 2'000.--. Bei teilzeitlicher Beschäftigung wird er entsprechend herabgesetzt.

Die Zulage an Aushilfen richtet sich nach dem durchschnittlichen Monatsbezug der zwei Jahre, die dem Auszahlungsmonat vorausgegangen sind. Die Dienstalterszulage wird in der Regel in dem Monat ausgerichtet, in dem das anspruchsberechtigte Dienstjahr erfüllt wird.

Art. 20, Dienstalterszulage

2. Urlaubsbezug (Art. 25 PG)

Der Urlaub kann auf höchstens fünf Jahre aufgeteilt werden.

Die einmal gewählte Art der Dienstalterszulage wird bis zur Gewährung der nächsten Zulage grundsätzlich nicht geändert.

Art. 21, Ehrung langjähriger Mitarbeiter (Art. 25 PG)

Die Wahlbehörde überreicht den Beamten mit 25 und 35 Dienstjahren im Rahmen einer schlichten Feier ein Geschenk als Anerkennung für langjährige treue Dienste.

Das Geschenk kann auf Antrag des Ressortchefs auch Aushilfen überreicht werden.

Art. 22, Abschiedsgeschenk (Art. 25 PG)

Die Dienststellenleiter können austretenden Mitarbeitern, die sich für die Stadt verdient gemacht haben, nach zehn erfüllten Dienstjahren ein Abschiedsgeschenk überreichen.

Der Wert des Geschenks darf nach 10 Dienstjahren höchstens 250 Franken und nach 15 Dienstjahren höchstens 500 Franken betragen. Der Ressortchef kann in besonderen Fällen diese Ansätze angemessen erhöhen.

Art. 23, Besondere Arbeitsleistungen (Art. 27 PG)

Arbeitszeit (Art. 40 PG)

a) Überzeit

Gelegentliche, nicht regelmässige und nicht angeordnete Überzeitarbeit bis zu einer halben Stunde unmittelbar vor oder nach der ordentlichen Arbeitszeit ist nicht entschädigungs- und kompensationsberechtigt.

Für gelegentliche Überzeitarbeit bis zu zwei Stunden in der Woche, welche vom Personal auf Veranlassung des Ressortchefs geleistet wird, besteht kein Anspruch auf Entschädigung. In dringenden Fällen kann Überzeitarbeit auch vom Dienststellenleiter angeordnet werden. Die vom Ressortchef oder Dienststellenleiter angeordnete Überzeitarbeit von mehr als zwei Stunden in der Woche ist durch Gewährung von Freizeit zu kompensieren.

Die angerechnete Überzeit ist innert 6 Monaten mit Freizeit auszugleichen.

In besonderen Fällen kann die ausgleichbare Überzeit auf Anordnung des Ressortchefs finanziell abgegolten werden.

Chefbeamte (Stadtschreiber, Förster und Werkführer) haben keinen Anspruch auf Barentschädigung der Überzeit.

Die angeordnete Überzeitarbeit von mehr als fünf Stunden in der Woche ist durch Gewährung von Freizeit zu kompensieren.

In besonderen Fällen kann die Regelung der Überzeitarbeit im Anstellungsentscheid frei gestaltet werden.

b) Sonntags-, Nacht- und Schichtdienst

Die Sonntags-, Nacht- und Schichtarbeit sowie Arbeit an gesetzlichen Feiertagen wird sofern vom Ressortchef angeordnet oder sanktioniert mit folgenden Zuschlägen kompensiert:

- a) 25 % für Arbeiten ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit sowie an Samstagen,
- b) 50 % für Arbeiten zwischen 22.00 und 06.00 Uhr sowie an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen.

In besonderen Fällen kann die ausgleichbare Überzeit auf Anordnung des Ressortchefs finanziell abge-

golten werden.

c) Pikettdienst

Die Kompensation sowie eine allfällige finanzielle Abgeltung des Pikettdienstes wird durch den Ressortchef mit den betreffenden Mitarbeitern individuell geregelt.

d) Berechnung des Vergütungsansatzes

Die Vergütung für jede anrechenbare Überstunde beträgt 1/183 des monatlichen Grundgehaltes ohne Sozialzulagen.

Art. 24, Spesen

1. Grundsätze (Art. 28 PG)

Grundsätzlich werden nur Spesen vergütet, wenn sie in einem direkten Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit entstehen, wie

- a) für Mehrkosten bei der Verpflegung im Freien,
- b) für Verpflegung während angeordneter Überzeit,
- c) während bewilligter Weiterbildungsveranstaltungen,
- d) für gemeinsame Verpflegung an Tagungen oder Sitzungen,
- e) für Dienstfahrten.

Für Dienstfahrten sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benutzen, wenn es möglich, zweckmässig und wirtschaftlich vertretbar ist. Die Fahrspesen sind ab Dienstort zu verrechnen. Erfolgt die Abfahrt ab Wohnort und liegt dieser dem Reiseziel näher, werden nur die Kosten für die kürzere Strecke vergütet.

Art. 25, Spesen

2. Verpflegungs- und Übernachtungsspesen (Art. 28 PG)

Die Spesenansätze für Verpflegung und Übernachtung werden im Anhang festgelegt.

Art. 26, Spesen

3. Fahrspesen für öffentliche Verkehrsmittel (Art. 28 PG)

Es werden Bahnfahrten der 2. Klasse und die tatsächlichen Kosten anderer öffentlicher Verkehrsmittel vergütet.

Art. 27, Spesen

4. Einsatz privater Fahrzeuge für Dienstfahrten (Art.28 PG)

a) Allgemeines

Die Dienststellenleiter bestimmen die Mitarbeiter, welche ihre privaten Fahrzeuge für Dienstfahrten einzusetzen haben.

b) Vergütung

Die Höhe der Kilometervergütungen für Dienstfahrten wird im Anhang festgelegt.

Der Ressortchef kann in Ausnahmefällen auf Antrag des Dienststellenleiters und mit Zustimmung der Wahlbehörde höhere Ansätze bewilligen, wenn Dienstfahrten durch besondere Umstände eine ausserordentlich hohe Abnutzung des Fahrzeuges verursachen.

Art. 28, Spesen

5. Sonderregelungen (Art. 28 PG)

Kann der Mitarbeiter den Verpflegungs- oder Unterkunftsort nicht frei wählen oder reichen die Vergütungsansätze nicht aus, können belegte Spesen durch den Ressortchef in vollem Umfang bewilligt werden.

Art. 29, Telefonspesen und Benützung von Einrichtungen (Art. 28 PG)

Das Amtstelefon und Einrichtungen wie Fax, Kopierer etc. dürfen nur in notwendigen Fällen für private Angelegenheiten benützt werden. Taxen für die Privatbenützung sind der Stadt zu vergüten.

D. Entlöhnung während Verhinderungen an der Arbeitsleistung

Art. 30, Lohnauszahlung während Militärdienst (Art. 29 PG)

Während der Rekrutenschule erhalten

- a) Verheiratete und Mitarbeiter mit gesetzlichen oder gerichtlich entschiedenen Unterstützungspflichten 100 Prozent
- b) übrige Mitarbeiter 80 Prozent

des vollen Lohnes einschliesslich aller Zulagen.

Tritt ein Mitarbeiter vor Ablauf eines Jahres nach der Rekrutenschule aus dem städtischen Dienst aus, so muss er den die Erwerbsausfallentschädigung übersteigenden Betrag zurückerstatten.

Während des Beförderungsdienstes erhalten

- a) Verheiratete und Mitarbeiter mit gesetzlichen oder gerichtlich entschiedenen Unterstützungspflichten 80 Prozent
- b) übrige Mitarbeiter 60 Prozent

des vollen Lohnes einschliesslich aller Zulagen.

Tritt ein Mitarbeiter aus dem städtischen Dienst aus, hat er den in den letzten drei Jahren bezogenen Lohn während Beförderungsdiensten von zusammen mehr als vier Monaten der Stadt wie folgt zu erstatten

- a) im 1. Jahr 80 Prozent,
- b) im 2. Jahr 50 Prozent,
- c) im 3. Jahr 20 Prozent.

Der Erstattungsanteil richtet sich nach dem Abschluss des letzten Beförderungsdienstes und umfasst den Grundlohn, Haushaltzulagen, den 13. Monatslohn und Beiträge an soziale Einrichtungen.

Art. 31, Erwerbsausfallentschädigung (Art. 29 PG)

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf die Erwerbsausfallentschädigung

- a) während einzelner Dienstleistungen von maximal zwei Tagen an Samstagen und Sonntagen oder in der Freizeit,
- b) für Dienstleistungen während der Ferien,
- c) für die Zeit des der Stadt zu erstattenden Lohnes,
- d) während dem freiwilligen Militärdienst.

Der Mitarbeiter hat die Erwerbsausfallentschädigung zurückzufordern.

Art. 32, Meldepflicht über Krankheitsabsenzen, Arztzeugnis (Art. 30 PG)

Der Mitarbeiter hat Krankheitsabsenzen unverzüglich der vorgesetzten Dienststelle mitzuteilen.

Krankheitsabsenzen von über drei Tagen sind mit einem Arztzeugnis zu belegen.

Der Ressortchef kann jederzeit eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

Art. 33, Abstufung der Lohnzahlung während Krankheit oder Nichtberufsunfalls an Beamte (Art. 30 PG)

Beamte erhalten während der Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit oder Nichtberufsunfalls den ganzen Lohn mit allen Zulagen nach folgender Abstufung

- a) im ersten Dienstjahr während 3 Monaten,
- b) im zweiten Dienstjahr während 5 Monaten,
- c) im dritten Dienstjahr während 7 Monaten,
- d) im vierten Dienstjahr während 9 Monaten,
- e) ab dem fünften Dienstjahr während 12 Monaten.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit oder Nichtberufsunfalls länger, besteht mindestens Anspruch auf die Taggeldleistungen der Krankentaggeldversicherung bzw. der Versicherung im Rahmen der Bestimmungen des UVG.

In besonderen Fällen kann die Wahlbehörde die Lohnzahlung gemäss Abs. 1 verlängern.

Der Anspruch auf Lohnzahlung richtet sich nach den Absenzen in den vorausgegangenen 365 Tagen und ist monatlich zu beurteilen.

Art. 34, Lohnzahlung während Berufsunfall (Art. 30 PG)

Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit zufolge Berufsunfalls erhalten die Mitarbeiter und Aushilfen den vollen Lohn mit allen Zulagen bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Auflösung des Dienstverhältnisses.

Art. 35, Anrechnung von Versicherungsleistungen und Kürzung wegen selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit (Art. 30 PG)

Erwächst dem Mitarbeiter aus der Lohnzahlung während Krankheit oder Unfalls und aus allfälligen Versicherungsleistungen ein finanzieller Vorteil, ist der Lohn entsprechend zu kürzen.

Ist die Krankheit oder der Unfall auf ein grobes Verschulden des Mitarbeiters zurückzuführen, entscheidet die Wahlbehörde über eine Lohnkürzung.

Art. 36, Erholungsurlaube (Art. 30 PG)

Auf Empfehlung des Arztes kann die Wahlbehörde bezahlte Erholungsurlaube gewähren.

Für ärztlich verordnete Erholungsurlaube gelten die gleichen Bestimmungen wie über die Lohnzahlung

während der Krankheit.

Art. 37, Lohnzahlung während Krankheit oder Unfalls an Aushilfen (Art. 30 PG)

Sofern das Dienstverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist, erhalten Aushilfen während der Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit oder Nichtberufsunfalls in der Regel den vollen Lohn mit allen Zulagen nach folgender Abstufung

- a) im ersten Dienstjahr während 2 Monaten,
- b) im zweiten Dienstjahr während 4 Monaten,
- c) im dritten Dienstjahr während 6 Monaten,
- d) im vierten Dienstjahr während 8 Monaten,
- e) im fünften Dienstjahr während 10 Monaten,
- f) ab dem sechsten Dienstjahr während 12 Monaten.

Massgebend ist der in den zwölf Monaten vor der Arbeitsverhinderung durchschnittlich bezogene Lohn.

In Ausnahmefällen kann die Wahlbehörde die Lohnzahlung verlängern.

Im übrigen gelten während der Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit oder Unfalls dieselben Bestimmungen wie für die Beamten.

Art. 38, Urlaub während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft (Art. 31 PG)

Die Mitarbeiterin hat den Bezug des bezahlten Urlaubs gemäss Art. 31 PG rechtzeitig mit einer ärztlichen Bestätigung über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin der vorgesetzten Dienststelle zu melden. Sprechen keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe dagegen,

- a) kann die Mitarbeiterin einen Teil des bezahlten Urlaubs halbtagesweise beziehen,
- b) kann die Wahlbehörde anschliessend an den bezahlten Urlaub einen unbezahlten Urlaub gewähren, wenn die Mitarbeiterin dies beantragt und das Dienstverhältnis nach der Niederkunft fortgesetzt wird.

E. Weitere Rechte

Art. 39, Ferienanspruch

1. des Lernpersonals und der jugendlichen Arbeitnehmer (Art. 34 PG)

Das Lernpersonal und die jugendlichen Arbeitnehmer haben einen Ferienanspruch von fünf Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in welchem das 20. Altersjahr vollendet wird.

Art. 40, Ferienanspruch

2. Der teilzeitlich angestellten Mitarbeiter (Art. 34 PG)

Für die teilzeitlich angestellten Mitarbeiter (Aushilfen) wird der Ferienanspruch im Verhältnis zum Arbeitsumfang berechnet. Ferienentschädigungen werden zum Lohn dazugeschlagen und in der Abrechnung separat ausgewiesen. Diese werden in Prozenten des Bruttolohnes festgelegt und betragen bei einem Ferienanspruch von

- a) 20 Arbeitstagen 8,33 Prozent,
- b) 25 Arbeitstagen 10,64 Prozent,
- c) 30 Arbeitstagen 13,04 Prozent.

Als Bruttolohn gelten alle Lohnbezüge mit Ausnahme des 13. Monatslohnes und der Dienstalterszulage.

Art. 41, Ausgleich von Krankheits- oder Unfalltagen während der Ferien (Art. 34 PG)

Ferientage, die durch Krankheit oder Unfall beeinträchtigt werden, dürfen nachbezogen werden.

Der Mitarbeiter hat den Ausgleich mit einem Arztzeugnis, das vom ersten Tag an die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt, geltend zu machen.

Art. 42, Ferienkürzung infolge Dienstabwesenheit (Art. 34 PG)

Ist ein Mitarbeiter wegen Krankheit oder Unfalls in einem Kalenderjahr mehr als acht Wochen dienstabwesend, werden die Ferien um einen halben Tag für jede Woche der darüber hinaus dauernden Dienstabwesenheit gekürzt. Bezahlte Schwangerschaftsurlaube fallen nicht darunter.

Bei einem unbezahlten Urlaub sind die Ferien ab der dritten Woche der Dienstabwesenheit nach der gleichen Regel wie in Abs. 1 zu kürzen. Wenn die Stadt am unbezahlten Urlaub ein Interesse hat, kann eine Kürzung von der Wahlbehörde aufgeschoben werden.

Bei anderen Dienstabwesenheiten werden die Ferien in der Regel nicht gekürzt. Über Ausnahmen entscheidet die Wahlbehörde.

Art. 43, Übertragung der Ferien (Art. 34 PG)

Auf das folgende Kalenderjahr dürfen in der Regel höchstens fünf Ferientage übertragen werden.

Ist der Ferienbezug aus dienstlichen oder anderen triftigen Gründen nicht möglich, kann der Ressortchef die Übertragung von höchstens fünfzehn Ferientagen bewilligen.

Über Ausnahmen entscheidet die Wahlbehörde.

Art. 44, Finanzielle Abgeltung der Ferien (Art. 34 PG)

Können ausnahmsweise die Ferien aus dienstlichen oder anderen triftigen Gründen nicht bezogen werden, entscheidet über die finanzielle Abgeltung die Wahlbehörde.

Hinterbliebene eines Mitarbeiters haben keinen Anspruch auf finanzielle Abgeltung des Ferienrestguthabens.

Art. 45, Unbezahlte Urlaube (Art. 35 PG)

Die Wahlbehörde entscheidet über die Gewährung von unbezahlten Urlauben von Fall zu Fall.

Wenn ein unbezahlter Urlaub länger als 6 Monate dauert, wird er nicht als Dienstzeit angerechnet.

Sofern ein unbezahlter Urlaub im öffentlichen Interesse liegt, kann von dieser Regelung abgewichen werden.

Art. 46, Kurzurlaube

1. Dauer (Art. 35 PG)

Die Mitarbeiter erhalten für folgende Ereignisse, die in die Arbeitszeit fallen, bezahlten Urlaub

- a) drei Tage für die eigene Hochzeit,
- b) einen Tag für die Hochzeit eigener Kinder, Geschwister und Eltern
- c) einen Tag für die Geburt eigener Kinder oder für die Adoption,
- d) drei Tage nach dem Hinschied von Ehegatten, eigenen Kindern, Eltern und Geschwistern,
- e) höchstens zwei Tage nach dem Hinschied von Schwiegereltern, Schwiegersöhnen, Schwiegertöchtern, Grosseltern und Enkel,

Am Tag vor der Auffahrt ist um 16.00 Uhr Arbeitsschluss. Fällt der Tag vor der Auffahrt in die Ferien, gilt er als voller Ferientag.

Der Dienststellenleiter errechnet die Soll-Arbeitszeit pro Monat - unter Berücksichtigung der geltenden Feiertagsregelung und der arbeitsfreien Tage - und gibt sie den Mitarbeitern rechtzeitig bekannt.

Art. 49, Geheimhaltungspflicht und Aktenedition, Mitwirkung an Gerichtsverfahren (Art. 42 PG)

Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht für Akten oder Angelegenheiten, an deren Geheimhaltung keine öffentlichen oder schutzwürdigen Interessen Dritter bestehen.

Die Aktenedition in Gerichts- und Verwaltungsverfahren richtet sich nach den einschlägigen Verfahrensbestimmungen des Bundes und des Kantons. In zivil- und verwaltungsrichterlichen Verfahren entscheidet die Wahlbehörde.

Die Mitwirkung als Partei, Zeuge oder Sachverständiger in einem Gerichtsverfahren bedarf der Ermächtigung der Wahlbehörde, sofern eine Entbindung vom Amtsgeheimnis erforderlich ist. Die Ermächtigungspflicht gilt auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses.

IV. VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

Art. 50, Naturalleistungen (Art. 54 PG)

Die Verrechnung allfälliger Naturalleistungen wie Kost und Logis wird von Fall zu Fall geregelt.

Art. 51, Öffentliche Nebenämter und Nebenbeschäftigungen (Art. 55 PG)

Das Gesuch für die Bewilligung von Nebenämtern und Nebenbeschäftigungen ist grundsätzlich vor der Übernahme der Wahlbehörde auf dem Dienstweg einzureichen. Finden Nominierungen statt, ist die Bewilligung nach Möglichkeit vorher einzuholen. Bewilligungspflichtig im Sinne von Art. 55 Abs. 2 lit. a PG sind insbesondere

- a) alle Tätigkeiten, die ganz oder teilweise in die ordentliche Arbeitszeit fallen,
- b) alle Tätigkeiten, die zu Interessenkollisionen führen können,
- c) die Ausübung öffentlicher Ämter,
- d) Präsidien in bedeutenden regionalen, kantonalen oder schweizerischen Organisationen,
- e) Vorstandstätigkeiten in Organisationen von gesamtschweizerischer Bedeutung,
- f) nebenamtliche Lehrtätigkeiten mit mehr als vier Lektionen pro Woche,
- g) bezahlte Nebenbeschäftigungen mit einem ausserdienstlichen wöchentlichen Zeitaufwand von mehr als fünf Stunden.

Werden mehrere einzeln nicht bewilligungspflichtige Nebenämter oder Nebenbeschäftigungen ausgeübt oder bestehen Zweifel über die Bewilligungspflicht, hat der Ressortchef diese zu prüfen.

Über die Gewährung eines bezahlten Urlaubs und die Ablieferung allfälliger Gebühren und Entschädigungen entscheidet die Wahlbehörde von Fall zu Fall.

Art. 52, Aus- und Weiterbildung

1. Bewilligungsinstanz (Art. 56 PG)

Der Ressortchef entscheidet nach Absprache mit dem Dienststellenleiter über den Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ihrer Mitarbeiter. Dauert eine zusammenhängende Aus- oder Weiterbildung während der ordentlichen Arbeitszeit über fünf Tage, entscheidet die Wahlbehörde.

Art. 53, Aus- und Weiterbildung

2. Übernahme der Kosten (Art. 56 PG)

Liegt die Aus- oder Weiterbildung eines Mitarbeiters im Interesse der Stadt, übernimmt diese in der Regel sämtliche damit verbundenen Kosten.

An den Kosten der freiwilligen Aus- und Weiterbildung kann sich die Stadt je nach Interessenlage beteiligen.

Art. 54, Aus- und Weiterbildung

3. Erstattung der Aus- und Weiterbildungskosten (Art. 56 PG)

An den Aufwendungen der Stadt für Kurskosten und Spesen, die den Betrag von Fr. 2'500.-- übersteigen, hat sich der Mitarbeiter bei einem Austritt aus dem städtischen Dienst in der Regel nach folgender Abstufung zu beteiligen

- a) im ersten Halbjahr nach Abschluss der Aus- oder Weiterbildung 100 Prozent,
- b) im zweiten Halbjahr nach Abschluss der Aus- oder Weiterbildung 75 Prozent,
- c) im dritten Halbjahr nach Abschluss der Aus- oder Weiterbildung 50 Prozent,
- d) im vierten Halbjahr nach Abschluss der Aus- oder Weiterbildung 25 Prozent.

Der Beginn der Verpflichtungsdauer kann bei berufsbegleitender unterbrochener Aus- oder Weiterbildung vor deren Abschluss festgesetzt werden.

Tritt der Mitarbeiter während der Aus- oder Weiterbildung aus dem städtischen Dienst, sind der Stadt in der Regel die effektiven Kosten zu erstatten.

Die Wahlbehörde kann

- a) längere Verpflichtungszeiten festlegen, wenn die Aus- oder Weiterbildung zeit- und kostenaufwendig ist,
- b) in besonderen Fällen von einer Verpflichtung absehen.

Art. 55, Aus- und Weiterbildung

4. Beanspruchung von Arbeitszeit (Art. 56 PG)

Als Arbeitszeit gilt grundsätzlich nur die in die ordentliche Arbeitszeit fallende Aus- oder Weiterbildung.

Fällt die Aus- oder Weiterbildung in die Freizeit oder ist sie freiwillig und liegen triftige Gründe vor, kann die für die Bewilligung zuständige Instanz nach Anhören des Ressortchefs diese ausnahmsweise als Arbeitszeit anrechnen.

Art. 56, Anpassung der Ansätze an veränderte Verhältnisse

Hat die Teuerung gemäss Landesindex der Konsumentenpreise die Grössenordnung von 10 Prozent erreicht, werden die Ansätze gemäss Art. 19, 22 und 54 angepasst. Als Basis gilt der Indexstand vom Dezember 1991. Die übrigen Entschädigungen passt der Stadtrat je nach der einzelnen Entwicklung den neuen Verhältnissen an.

V. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 57, Aufhebung bisherigen Rechts (Art. 65 PG)

Mit dem Inkrafttreten dieser Ausführungsbestimmungen werden alle mit ihr in Widerspruch stehenden Bestimmungen der Stadt aufgehoben.

Art. 58, Übergangsbestimmung für die Dienstalterszulage

Erfüllt ein Mitarbeiter im Jahre 1991 ein anspruchsberechtigtes Dienstjahr gemäss Art. 25 PG oder Art. 68 PG,

- a) wird die Dienstalterszulage im Dezember 1992 ausgerichtet oder
- b) kann im Falle einer Umwandlung der Urlaub ab 1. Juli 1992 bezogen werden.

Der Minimalbetrag gemäss Art. 68 Abs. 1 PG ist bei teilzeitlicher Beschäftigung entsprechend herabzusetzen. Tritt ein Mitarbeiter vor dem 1. Juli 1992 aus dem städtischen Dienst, wird die Dienstalterszulage nicht ausgerichtet.

Art. 59, Inkrafttreten

Die Ausführungsbestimmungen treten auf den 1. Januar 1992 in Kraft.

ANHANG

Vergütungs- und Spesenansätze gemäss Art. 28 Personalgesetz

1. Verpflegungs- und Übernachtungsspesen (Art. 25 ABPG)

- Verpflegungszulage im Freien Fr. 15.--
- Vergütung für eine Hauptmahlzeit Fr. 25.--
- Vergütung für ein Morgenessen Fr. 10.--
- Vergütung für eine Übernachtung
mit Morgenessen Fr. 100.--

2. Kilometervergütungen (Art. 27 ABPG)

- Kilometervergütung für Dienstfahrten
mit dem Auto Fr. -.70
- Kilometervergütung für Dienstfahrten
mit einem Motorrad oder Kleinmotorrad Fr. -.30

Die Spesenansätze sind gültig ab 1. Januar 2015