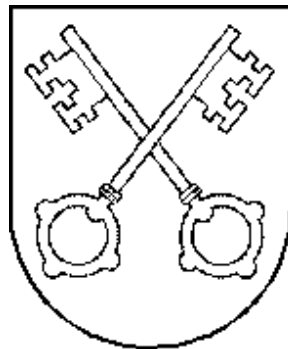


GEMEINDE UNTERSIGGENTHAL



Anstellungsbedingungen

**für die Angestellten der Einwohner- und Ortsbürgergemeinde
Untersiggenthal**

I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich	<p>§ 1</p> <p>1 Diese Anstellungsbedingungen gelten für die unbefristet im Vollamt oder mit Teilpensen fest Angestellten der öffentlichen Verwaltung und der Betriebe der Einwohner- und Ortsbürgergemeinde Untersiggenthal.</p> <p>2 Die Bedingungen der befristet Angestellten werden vom Gemeinderat geregelt. Für Lehrlinge gilt der Lehrvertrag.</p> <p>3 Für die Kindergartenlehrkräfte lehnen sich die Anstellungsbedingungen und die Entlöhnung an die kantonalen Richtlinien an. Abweichungen werden in einer gemeinderätlichen Verordnung geregelt.</p> <p>4 Für die Musikschule gilt deren Reglement.</p>
Funktionen, Bezeichnungen	<p>§ 2</p> <p>Amts- und Funktionsbezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter.</p>
Anstellungsverhältnis	<p>§ 3</p> <p>Das Anstellungsverhältnis ist privatrechtlicher Natur. Ausnahmen bilden durch übergeordnetes Recht zu wählende Beamte (siehe Anhang 1).</p>
Kategorien Arbeitnehmende Beamte	<p>§ 4</p> <p>1 Die Mitarbeitenden sind Beamte oder Angestellte.</p> <p>2 Beamte sind Mitarbeitende, die aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen oder ihrer besonderen Aufgabe und Stellung oder ihrer Unabhängigkeit und Selbständigkeit gegenüber der Wahlbehörde und den Bürgern auf Amtsdauer zu wählen sind.</p>
Angestellte	<p>3 Angestellte sind die übrigen, befristet oder unbefristet im Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde stehenden Mitarbeitenden.</p>
Wahlbehörde Amtsdauer	<p>§ 5</p> <p>1 Die Wahl der Beamten erfolgt durch den Gemeinderat, sofern nicht übergeordnete Bestimmungen eine andere Wahl vorsehen.</p> <p>2 Neu zu besetzende Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Die Ausschreibung kann unterbleiben, wenn die Stelle intern besetzt wird.</p> <p>3 Die Beamten werden auf eine vierjährige Amtsperiode gewählt. Die Amtsperiode der Beamten ist gegenüber der des Gemeinderates um ein Jahr nachverschoben. Wahlen während der Amtsdauer erfolgen für den verbleibenden Rest derselben.</p>

Angestellte § 6
 1 Die Probezeit für Angestellte beträgt drei Monate.
 2 Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis beidseitig auf Ende der folgenden Kalenderwoche aufgelöst werden.

Pensionierung § 7
 1 Das Arbeitsverhältnis erlischt ohne weiteres auf den Zeitpunkt der Pensionierung.
 2 Die Pensionierung erfolgt in der Regel auf das ordentliche Pensionsalter, jedoch spätestens auf den Zeitpunkt gemäss AHV.

II. Rechte des Personals

Allgemeines § 8
 Die Mitarbeitenden werden gemäss Lohnsystem entschädigt.

Lohnzusammensetzung § 9
 Der Lohn setzt sich wie folgt zusammen:
 - Basislohn gemäss Einstufung und persönlicher Bewertung
 - Nebenleistungen, gesetzliche und freiwillige Zulagen
 - Besondere Vergütungen

Lohnentwicklung § 10
 1 Der Gemeinderat beantragt im Rahmen des Voranschlages für das Folgejahr einen Gesamtbetrag für Lohnanpassungen.
 Nach Genehmigung des Voranschlages durch den Souverän beschliesst der Gemeinderat die individuellen Lohnanpassungen aufgrund der Anträge der Vorgesetzten. Diese Anträge sind durch die Resultate der Leistungsbewertung begründet.

Ueberzeit, Entschädigung § 11
 1 Werden Mitarbeitende durch angeordnete Ueberzeit, Sonntags- oder Nachtarbeit über die normale Arbeitszeit hinaus beansprucht, so haben sie Anspruch auf entsprechende Entschädigung.
 2 Der gesetzliche Nacht- und Sonntagszuschlag wird in jedem Fall ausbezahlt.
 3 Die geleisteten Ueberstunden werden, soweit es der Betrieb zulässt, durch Freizeit gleicher Dauer innert 12 Monaten kompensiert.

4 Können die geleisteten Ueberstunden ausnahmsweise nicht kompensiert werden, so werden sie auf Veranlassung des Vorgesetzten mit dem gesetzlichen Zuschlag ausbezahlt.

5 Arbeitnehmende mit Führungsfunktion leisten die zur Erfüllung ihrer Aufgaben allenfalls erforderliche Ueberzeit grundsätzlich ohne Kompensation oder Entschädigung. Abweichungen sind fallweise im individuellen Arbeitsvertrag zu regeln.

Lohnauszahlung	<p>§ 12 Die Löhne werden monatlich auf ein vom Mitarbeitenden bezeichneten Konto überwiesen. Der 13. Teil des Jahreslohnes wird im Dezember als 13. Monatslohn ausbezahlt. Bei Ein- und Austritt im Laufe des Jahres erfolgt die Ueberweisung des 13. Monatslohnes anteilmässig.</p>
Spesen	<p>§ 13 Barauslagen, die Mitarbeitende in Ausführung ihrer dienstlichen Verrichtungen haben, werden ihnen gegen Belege vergütet.</p>
Dienstkleider	<p>§ 14 Die Abgabe von Schutz- und Dienstkleidern sowie Uniformen wird durch den Gemeinderat geregelt.</p>
Mitspracherecht	<p>§ 15 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf regelmässige Information über das Betriebsgeschehen. Sie haben das Recht, sich zu Betriebs- und Personalfragen zu äussern und Anträge zu stellen.</p>
Mitarbeitergespräch	<p>§ 16 Die Vorgesetzten führen jährlich mit ihren Mitarbeitenden ein Qualifikationsgespräch. Das Resultat ist schriftlich festzuhalten und beidseitig zu unterzeichnen. Es dient der Grundlage zur Ermittlung des persönlichen Leistungsanteils des Lohnes. Die Mitarbeitenden können ein Gespräch mit dem nächsthöheren Vorgesetzten verlangen.</p>
Weiterbildung	<p>§ 17 Die Gemeinde fördert und unterstützt die Weiterbildung der Mitarbeitenden. Der Gemeinderat kann dafür Urlaub und/oder Kostenbeiträge bewilligen. Werden Mitarbeitende zum Besuch von Vorträgen und Kursen delegiert, so übernimmt die Gemeinde die Kosten.</p>

III. Pflichten des Personals

Allgemeines	<p>§ 18 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, während der Arbeitszeit ihre Arbeitskraft voll und ganz in den Dienst der Gemeinde zu stellen.</p>
Nebenbeschäftigung	<p>§ 19 1 Für die Ausübung von Nebenbeschäftigungen, insbesondere mit wirtschaftlichem Nutzen, ist die Bewilligung des Vorgesetzten einzuholen. 2 Dasselbe gilt für die Ausübung öffentlicher Aemter, soweit diese die Mitarbeitenden während der Arbeitszeit beanspruchen.</p>
Wohnsitz	<p>§ 20 Die Wohnsitznahme der Mitarbeitenden in Untersiggenthal ist erwünscht. In begründeten Fällen kann die Wohnsitznahme als Anstellungsbedingung verlangt werden.</p>
Arbeitszeit	<p>§ 21 1 Die Arbeitszeit wird durch den Gemeinderat bzw. die Vorgesetzten festgelegt. Bei Gleitzeit gilt das Gleitzeitreglement. 2 Wenn es die Arbeit erfordert, können die Mitarbeitenden auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitsstunden und über die normale Arbeitszeit hinaus verpflichtet werden.</p>
Pflichtenkreis	<p>§ 22 Die Aufgaben werden in der Funktionsbeschreibung festgelegt. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, auch andere von ihren Vorgesetzten zugewiesene Arbeiten auszuführen.</p>
Stellvertretungen	<p>§ 23 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich gegenseitig bei Abwesenheit zu vertreten. Bedeutet die Stellvertretung eine ausserordentliche Inanspruchnahme, so kann der Gemeinderat eine Entschädigung gewähren.</p>
Schweigepflicht	<p>§ 24 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, in Amts- und Dienstsachen während und nach der Auflösung des Anstellungsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren.</p>
Sorgfalts-	<p>§ 25 1 Die Mitarbeitenden sind für die ihnen anvertrauten Werkzeuge, Maschinen,</p>

- pflicht Gerätschaften, Materialien und sonstigen Sachwerte verantwortlich.
- 2 Im Umgang mit Software sind die urheberrechtlichen Bestimmungen einzuhalten.
- 3 Die Mitarbeitenden haben für mutwillig oder grobfahrlässig verursachte Schäden Ersatz zu leisten.

- § 26
Geschenke Den Mitarbeitenden ist es untersagt, Geschenke von Wert oder andere Vergünstigungen anzunehmen, die im Zusammenhang mit der dienstlichen Stellung stehen.

IV. Arbeitsjubiläum

- § 27
Arbeits-
jubiläum 1 Nach Vollendung des 10., 15. 20., 30. und 35. Anstellungsjahres erhalten die Mitarbeitenden den Jubiläumstag als bezahlten Freitag
- 2 Nach Vollendung des 25. und des 40. Anstellungsjahres erhalten die Mitarbeitenden einen vollen zusätzlichen Monatslohn, der auch als Ferien bezogen werden kann.
- 3 Als Bemessungsgrundlagen gelten alle effektiv im Dienste der Einwohner- und Ortsbürgergemeinde Untersiggenthal geleisteten Anstellungsjahre, inkl. Lehrjahre.

V. Ferien / Feiertage / Urlaube

- § 28
Ferienanspruch 1 Die Mitarbeitenden haben pro Kalenderjahr Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:
- | | |
|---|----------|
| a) Jugendliche bis zum Erreichen des 20. Altersjahres | 5 Wochen |
| b) bis zum vollendeten 49. Altersjahr | 4 Wochen |
| c) vom Kalenderjahr an, in dem das 50. Altersjahr erreicht wird | 5 Wochen |
| d) vom Kalenderjahr an, in dem das 60. Altersjahr erreicht wird | 6 Wochen |
- 2 Im Ein- und Austrittsjahr besteht ein pro-rata Anspruch.

- § 29
Kürzung 1 Absenzen wegen Krankheit, Schwangerschaft, Niederkunft, Berufs- oder Nichtberufsunfall, Militärdienst, werden, sofern deren Gesamtdauer drei Monate im Kalenderjahr übersteigt, mit den Ferien verrechnet, indem für jeden vollen weiteren Absenzmonat die Ferien um einen Zwölftel des Jahres-Ferienanspruchs gekürzt werden.

² Absenzen aufgrund von unbezahltem Urlaub, dessen Gesamtdauer einen Monat im Kalenderjahr übersteigt, führen ebenfalls zu einer Ferienkürzung von 1/12 je Absenzmonat. Ausgenommen von der Kürzung ist der Bezug von unbezahltem Urlaub anstelle einer zusätzlichen Lohnauszahlung bei Arbeitsjubiläen.

³ In die Ferien fallende Feiertage werden dem Ferienbezug nicht angerechnet.

⁴ Erkrankt ein Mitarbeitender oder verunfallt er unverschuldeterweise während seinen Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage.

§ 30

Festsetzung

¹ Die Ferien sind im Einverständnis mit dem Vorgesetzten in Abschnitten von in der Regel mind. 1 Woche Dauer so festzusetzen, dass der Betrieb möglichst wenig beeinträchtigt wird.

² Die Ferien sind in der Regel in dem Kalenderjahr zu beziehen, für welches sie gelten. Ausnahmen kann der Vorgesetzte bewilligen. Nicht bezogene Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses können nicht durch Barauszahlungen abgegolten werden.

§ 31

Freitage,
Feiertage

Als bezahlte Frei- und Feiertage gelten Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Weihnachten, Stephanstag, 1. Mai und 1. August.

§ 32

Kompensation
der Feiertage

Kann aus betrieblichen Gründen an Feiertagen keine Freizeit gewährt werden, so besteht Anspruch auf Zeitkompensation.

§ 33

Urlaub

Ohne Kürzung des Lohnes und des Ferienanspruches wird in folgenden Fällen Urlaub gewährt:

- | | |
|--|--------|
| a) bei Heirat | 3 Tage |
| b) zur Teilnahme an der Hochzeit von Kindern, Patenkindern,
Geschwistern und Eltern | 1 Tag |
| c) bei Geburt eigener Kinder | 1 Tag |
| d) bei Todesfällen | |
| - von Personen, die mit dem Arbeitnehmenden im gleichen
Haushalt gelebt haben | 3 Tage |
| - von Kindern und Eltern, die nicht im Haushalt des
Arbeitnehmenden gelebt haben | 3 Tage |
| - von näheren Verwandten, die nicht im Haushalt des
Arbeitnehmenden gelebt haben | 1 Tag |

e) bei Wohnungswechsel	1 Tag
f) für die Rekrutierung	1 Tag
g) bei ordentlicher Entlassung aus der Wehrpflicht	1 Tag

Mutterschaft	<p>§ 34</p> <p>Mitarbeiterinnen, die während mindestens 9 Monaten ununterbrochen im Dienst der Einwohner- und Ortsbürgergemeinde standen, haben bei Schwangerschaft/Niederkunft Anspruch auf 12 Wochen bezahlten Urlaub, wovon in der Regel 4 Wochen vor und 8 Wochen nach der Niederkunft zu beziehen sind.</p>
--------------	--

VI. Krankheit / Unfall

Unfall	<p>§ 35</p> <p>Die Gemeinde versichert die Mitarbeitenden gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen. Die Prämien gehen zu Lasten der Gemeinde.</p>
Sonderrisiken bei Nicht-Berufsunfällen	<p>§ 36</p> <p>Sonderrisiken im Sinne der Versicherungsbedingungen sind in der Nichtberufs-Unfallversicherung ausgeschlossen.</p>
Lohnzahlung bei Unfall	<p>§ 37</p> <p>Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalles wird der Lohn während 6 Monaten voll ausgerichtet. Die Taggeldleistung von Versicherungen fallen während dieser Zeit der Gemeinde zu. Im übrigen gilt das Unfallversicherungsgesetz (UVG).</p>
Taggeldversicherung	<p>§ 38</p> <p>Für die Zeit nach der Einstellung der Gehaltszahlung durch die Gemeinde (§ 40), haben die Mitarbeitenden der Kollektiv-Taggeldversicherung der Gemeinde beizutreten. Die Prämien dieser Taggeld-Versicherung gehen zu Lasten der Gemeinde.</p>
Meldepflicht bei Krankheit	<p>§ 39</p> <p>1 Abwesenheit infolge Krankheit ist dem Vorgesetzten sofort mitzuteilen. Die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit ist anzugeben.</p> <p>2 Dauert die Abwesenheit länger als 3 Tage, kann ein Arztzeugnis verlangt werden.</p>

	§ 40
Lohnzahlung bei Krankheit	Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird die Besoldung innerhalb von 12 Monaten während 6 Monaten voll ausgerichtet.
	§ 41
Versicherungsleistungen	Taggeld-Versicherungsleistungen fallen während der Lohnzahlung der Gemeinde zu.
	§ 42
Nettolohnprinzip	Bei Unfall und bei Krankheit gilt grundsätzlich das Nettolohnprinzip.

VII. Militär-, Zivilschutz- und Feuerwehrdienst, Jugend- und Sportkurse

	§ 43
Lohnzahlung bei Militärdienst	<p>¹ Während den Wiederholungskursen haben die Mitarbeitenden Anspruch auf den vollen Lohn. Ebenso wird für andere Dienstleistungen, zu denen die Mitarbeitenden gesetzlich verpflichtet sind, der volle Lohn ausgerichtet. Ledigen Rekruten ohne Unterhalts- und Unterstützungspflicht wird der Lohn während der Rekrutenschule auf 50% reduziert; ledigen Rekruten mit Unterstützungspflicht auf 80%.</p> <p>² Die Lohnzahlung während den Beförderungsdiensten erfolgt unter der Voraussetzung, dass die Arbeitnehmenden nach dem Militärdienst zwei Jahre im Dienst der Gemeinde verbleiben. Bei vorzeitigem Austritt sind die von der Gemeinde erbrachten Leistungen anteilmässig zurückzuerstatten. Dazu ist mit dem Mitarbeitenden vor Beginn des Dienstes eine entsprechende Vereinbarung abzuschliessen.</p>
	§ 44
Aktivdienst	Die vorstehende Regelung gilt für den Friedensdienst. Für einen allfälligen Aktivdienst werden nötigenfalls durch den Gemeinderat besondere Regelungen erlassen.
	§ 45
Zivilschutz	Bei Leistung von obligatorischem Zivilschutzdienst gelten die Bestimmungen von § 43.1.
	§ 46
Feuerwehr	¹ Die Leistung von Feuerwehrdienst (Kursen) ist der Leistung von Militärdienst gemäss § 43.1 gleichgestellt.

2 Im Ernstfall gelten die zwei ersten Einsatzstunden als Arbeitszeit.

	§ 47
Jugend und Sport	Jugend- und Sportkurse sind bewilligungspflichtig. Die Entschädigungen sind dem Militärdienst gemäss Art. 43.1 gleichgestellt.
	§ 48
Meldepflicht	Die dienstpflichtigen Mitarbeitenden haben, sobald sie von einer Dienstpflicht erfahren, ihre Vorgesetzten über die Art und Dauer des Dienstes zu informieren.
	§ 49
Lohnausfallentschädigung	Sämtliche Lohnausfallentschädigungen für die vorgenannten Dienste fallen in die Gemeindekasse.

VIII. Auflösung des Anstellungsverhältnisses

	§ 50
Auflösungsgründe	Das Anstellungsverhältnis wird aufgelöst durch Kündigung, Pensionierung oder Tod.
	§ 51
Lohnfortzahlung im Todesfall	Beim Tod eines Mitarbeitenden erhalten dessen Ehegatte oder dessen unmündige oder erwerbsunfähige Kinder, die mit dem Verstorbenen in Familiengemeinschaft gelebt haben, noch während 6 Monaten (von dem auf den Todestag folgenden Monat an gerechnet) die Differenz zwischen der Summe der Leistungen von AHV und Pensionskasse und dem zuletzt ausbezahlten Monatslohn.
	§ 52
Kündigungsfristen	Der Anstellungsvertrag kann, nach Ablauf der Probezeit, gegenseitig wie folgt auf Ende eines Monats schriftlich gekündigt werden: - im 1. Anstellungsjahr auf 1 Monat - ab 2. Anstellungsjahr auf 3 Monate
	§ 53
Fristlose Entlassung	Das Dienstverhältnis kann fristlos aufgelöst werden, wenn „wichtige Gründe“ gemäss § 337 ff OR vorliegen.

IX. Schluss- und Uebergangsbestimmungen

	§ 54
Verhältnis	Soweit dieses Reglement keine abweichenden Bestimmungen enthält, gelten die

- zum OR Vorschriften des Schweizerischen Obligationenrechtes zum Arbeitsvertrag.
- § 55
Anhang Der Anhang (Lohnsystem und weitere Bestimmungen) bildet einen integrierenden Bestandteil dieser Anstellungsbedingungen.
- § 56
Abgabe an Mitarbeiter Diese Anstellungsbedingungen für die Angestellten der Einwohner- und Ortsbürgergemeinde Untersiggenthal ersetzen das Dienst- und Besoldungsreglement für das Personal der Einwohner- und Ortsbürgergemeinde Untersiggenthal vom 1.1.1991 sowie alle in dieser Sache bestehenden Erlasse, Verfügungen und Aenderungen.
- § 57
Inkraftsetzung Diese Anstellungsbedingungen samt Anhang treten nach Genehmigung durch die Einwohner- und Ortsbürgergemeindersammlungen auf den 1. Januar 1998 in Kraft.

Anhang 1 Zusatzbedingungen für Beamte

I. Allgemeines

Probezeit der Beamten	Beamte werden in der Regel zunächst für sechs Monate provisorisch gewählt. Während des Provisoriums gelten die Anstellungsbedingungen für die Angestellten der Einwohner- und Ortsbürgergemeinde.
Anzeige und Annahme der Wahl	Die Anzeige der Wahl und die Bestätigung der Annahme haben schriftlich zu erfolgen.
Amtskautiön	Die durch das Gesetz verlangten Amtskautiönen sind zu leisten oder durch eine Bürgschaftskasse sicherzustellen. Die Kosten für diese Sicherstellung trägt die Gemeinde.
Wiederwahl von Beamten	<p>1 Nach Ablauf der Amtsdauer unterliegen Beamte der Wiederwahl. Die bisherigen Stelleninhaber gelten als angemeldet. Beamte, deren Leistungen nicht befriedigen oder deren Pflichterfüllung oder Verhalten zu Klagen Anlass geben, werden zur Wiederwahl nicht vorgeschlagen.</p> <p>2 Wer in der neuen Amtsdauer das Pensionierungsalter erreicht, kann nur bis zu diesem Zeitpunkt wiedergewählt werden.</p>
Nichtwiederwahl von Beamten	<p>1 Beabsichtigt der Gemeinderat auf eine Wiederwahl von Beamten zu verzichten, so hat er dies den Betroffenen mindestens sechs Monate vor Ablauf der Amtsdauer schriftlich mitzuteilen.</p> <p>2 Betreffende Beamte sind vorher anzuhören.</p>
Austritt während der Amtsdauer	<p>1 Der Gemeinderat kann Beamte auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer entlassen, wenn dadurch die Interessen der Gemeinde nicht beeinträchtigt werden. Das Entlassungsgesuch ist der Wahlbehörde in der Regel sechs Monate vor dem gewünschten Entlassungsdatum einzureichen.</p> <p>2 Das Gesuch um Entlassung hat schriftlich zu erfolgen.</p>

II. Disziplinarverfahren:

Allgemeines	Beamte, die ihren Pflichten nicht nachkommen, werden disziplinarisch bestraft.
Zuständigkeit	Für die Einleitung des Disziplinarverfahrens und die Verhängung von Disziplinarstrafen ist der Gemeinderat zuständig.

- Verfahren
- 1 Die Einleitung eines Disziplinarverfahrens ist dem betroffenen Beamten schriftlich mitzuteilen.
 - 2 Mit dem Einleitungsbeschluss kann die vorläufige Suspendierung vom Dienst, allenfalls unter Entzug der Besoldung, verbunden werden.
 - 3 Jeder disziplinarischen Massnahme muss eine sorgfältige Abklärung des Sachverhaltes vorausgehen.
 - 4 Dem betroffenen Beamten ist das volle rechtliche Gehör zu gewähren.
 - 5 Die Disziplinar-massnahme oder die Einstellung des Verfahrens ist dem Betroffenen unter Angabe der Gründe schriftlich zu eröffnen.
- Strafverfahren
- 1 Erfüllt die Disziplinarverfehlung zugleich einen Straftatbestand, so ist der Disziplinarentscheid bis nach Beendigung des Strafverfahrens auszusetzen, sofern nicht die Umstände eine unverzügliche Erledigung des Falles verlangen.
 - 2 Der Gemeinderat kann Beamte, die in Strafuntersuchungen gezogen werden, vom Dienst suspendieren, allenfalls unter Entzug der Besoldung. Ergibt die Strafuntersuchung die Schuldlosigkeit, so ist die ausgefallene Besoldung zu vergüten.
- Disziplinar-massnahmen
- Es sind folgende Disziplinar-massnahmen vorgesehen:
- Schriftliche Mahnung
 - Versetzung für 6 Monate in das provisorische Anstellungsverhältnis.
Während dieser Zeit gelten die Anstellungsbedingungen für Angestellte.
 - Fristlose Entlassung

Genehmigt

von der

- Einwohnergemeinde-Versammlung am 12. Juni 1997
 - Ortsbürgergemeinde-Versammlung am 23. Oktober 1997
- Inkrafttreten am 1. Januar 1998

NAMENS DES GEMEINDERATES

Der Gemeindeammann: Der Gemeindegeschreiber
Hans Killer Edwin Hitz