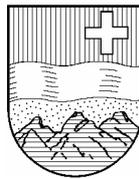


Gemeinde Muotathal



Dienstreglement Gemeinde Muotathal

vom 1. Januar 2008

Dienstreglement Seite 1 - 9

Vollzugsverordnung zum Dienstreglement Seite 1 - 10

Anhänge zum Dienstreglement und Vollzugsverordnung Seite 1 - 9

Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich	Art. 1	<p>1 Dieses Reglement ordnet das Dienstverhältnis der Mitarbeiter der Gemeinde Muotathal in Verwaltung und Betrieben.</p> <p>2 Der Gemeinderat erstellt für das Personal des Alters- und Pflegeheims ein separates Personalreglement. Er kann die Lehrpersonen der Musikschule, soweit sich dies aufgrund der Besonderheit der Dienstverhältnisse aufdrängt, ganz oder teilweise von den Bestimmungen dieses Reglements ausnehmen.</p> <p>3 Für die Lehrerschaft gilt grundsätzlich die Gesetzesammlung des Kantons Schwyz (612.110) und (612.111). Der Gemeinderat kann, auf Antrag des Schulrates, das Dienstverhältnis, die Anstellungsdauer und die Wohnsitzpflicht, nach Massgabe dieses Reglements abweichend vom kantonalen Recht ordnen. Vorbehalten bleibt die Genehmigung des Erziehungsdepartementes.</p>
Begriffe	Art. 2	<p>a) Mitarbeiter (Beamte und Angestellte)</p> <p>1 In der Regel besteht zwischen der Gemeinde Muotathal und ihren Mitarbeitern ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis.</p> <p>2 Ein privatrechtliches Dienstverhältnis entsteht durch spezielle Vereinbarung, insbesondere für zeitlich befristet angestelltes Personal und bei Mitarbeitern im Stundenlohn.</p> <p>3 Beamter im Sinne des Reglements ist, wer auf eine Amtsdauer gewählt ist und die Wahl von Gesetzes wegen vorgesehen ist.</p> <p>4 Angestellte im Sinne dieser Verordnung sind Mitarbeiter, die mittels öffentlich- oder privatrechtlichem Vertrag angestellt werden.</p> <p>5 Nebenamtliche Mitarbeiter, die ohne Begründung eines Arbeitsverhältnisses ausserhalb der engeren Verwaltungsorganisation tätig sind.</p>
Gleichstellung	Art. 3	<p>b) Gleichstellung</p> <p>Begriffe wie Mitarbeiter, Beamte und Angestellte beziehen sich in gleicher Weise auf Männer und Frauen.</p>
Stellenplan	Art. 4	<p>1 Der Gemeinderat erlässt einen verbindlichen Stellenplan.</p> <p>2 Im Stellenplan sind die auf Dauer benötigten Stellen enthalten.</p>
Ausschreibung	Art. 5	<p>1 Freie Stellen, die im Stellenplan enthalten sind, werden zur Bewerbung öffentlich ausgeschrieben.</p> <p>2 Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen von einer öffentlichen Ausschreibung absehen.</p>

Dienstverhältnis der Mitarbeiter

Rechtsnatur	Art. 6	<p>1 Das Dienstverhältnis zwischen der Gemeinde und dem Mitarbeiter ist grundsätzlich öffentlich-rechtlich.</p> <p>2 Kann diesem Reglement oder der Vollzugsverordnung keine Vorschrift entnommen werden, gilt ergänzend das Obligationenrecht.</p>
--------------------	--------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		3 Privatrechtliche Dienstverhältnisse sind nach Massgabe von Art. 8, Abs. 2 möglich.
Begründung	Art. 7	a) Wahl von Beamten 1 Das Dienstverhältnis der Beamten wird durch die Wahl begründet. 2 Zuständig für die Wahl ist der Gemeinderat, sofern in der kantonalen Gesetzgebung keine andere Wahlbehörde bezeichnet wird.
Vertrag mit Angestellten	Art. 8	b) Vertrag mit Angestellten 1 Angestellte werden grundsätzlich mit öffentlich-rechtlichem Vertrag angestellt. 2 Der Gemeinderat kann ausnahmsweise Mitarbeiter mit privatrechtlichem Vertrag anstellen. Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse sind vor allem für Teilzeitstellen wie nebenamtliche Mitarbeiter im Stundenlohn vorzusehen. 3 Zuständig für die Anstellung der Mitarbeiter und den Vertragsabschluss ist der Gemeinderat. 4 Der Gemeinderat erlässt einen Normvertrag, der die wesentlichen Bestandteile des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses enthält.
Voraussetzungen	Art. 9	1 Die Begründung eines Dienstverhältnisses setzt die Eignung für die Stelle voraus. 2 Die Gesetzgebung oder der Gemeinderat können weitere Voraussetzungen verlangen. Diese sind in der Ausschreibung anzuführen.
Dauer	Art. 10	a) bei Beamten Das Dienstverhältnis der Beamten dauert unabhängig vom Stellenantritt bis zum Ablauf der jeweiligen Amtsperiode des Regierungsrates des Kantons Schwyz. Es kann unter Vorbehalt der gesetzlichen Ausnahmen ohne Zustimmung des Mitarbeiters weder beendet noch umgestaltet werden. b) bei Angestellten Das Dienstverhältnis der Angestellten wird auf unbestimmte Zeit eingegangen, sofern im Vertrag keine begrenzte Dauer vereinbart wird.
Probeverhältnis	Art. 11	1 Wird mit einem Beamten erstmals ein Dienstverhältnis begründet, besteht während der ersten 6 Monate eine Probezeit. 2 Überzeugen die Leistungen oder das Verhalten des Beamten nicht, kann der Gemeinderat die Probezeit um höchstens 6 Monate verlängern. 3 Die Probezeit der Angestellten beträgt generell 3 Monate; dies gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse.
Rückversetzung ins Probeverhältnis	Art. 12	1 Steht nachweisbar fest, dass ein Beamter über längere Zeit eine ungenügende Leistung erbringt oder sein Verhalten im Dienst zu beanstanden ist, kann ihn der Gemeinderat ins Probeverhältnis zurückversetzen. 2 Die Rückversetzung ins Probeverhältnis darf höchstens 6 Monate betragen.

Umgestaltung	Art. 13	<p>1 Der Gemeinderat kann das Dienstverhältnis eines Beamten umgestalten, sofern auch dieser zustimmt, oder eine gesetzliche Regelung dies ermöglicht, oder sie sich aus wichtigen Gründen aufdrängt.</p> <p>2 Das bisherige Dienstverhältnis wird durch ein anderes abgelöst.</p> <p>3 Ein anderes Dienstverhältnis liegt vor, wenn eine wesentliche Änderung im Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich oder im Umfang der Arbeitsleistung eintritt.</p>
Beendigung	Art. 14	<p>1 Das Dienstverhältnis der Beamten endet durch: a) Ablauf der Amtsdauer; b) vorzeitige Beendigung; c) aus wichtigen Gründen.</p> <p>2 Das Dienstverhältnis der Angestellten endet durch: a) Auflösung; b) Ablauf der Vertragsdauer; c) Erreichen der Altersgrenze; d) aus wichtigen Gründen.</p>
Auflösung	Art. 15	<p>1 Durch schriftliche Mitteilung an die Wahlbehörde einseitig. Die Fristen betragen: a) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig 7 Tage auf Ende einer Woche, ausserhalb der Probezeit 3 Monate. b) Der Gemeinderat kann diese Fristen für Beamte und Mitarbeiter mit Führungs- oder Spezialaufgaben bei der Begründung oder Umgestaltung des Dienstverhältnisses in der Länge verdoppeln.</p> <p>2 Der Gemeinderat kann das Dienstverhältnis mit Mitarbeitern einseitig, durch schriftliche Mitteilung und unter Angabe der Gründe auflösen.</p> <p>3 Das Dienstverhältnis kann auf Ende des Monats aufgelöst werden.</p>
Ablauf der Amtsperiode; Wiederwahl	Art. 16	<p>c) Ablauf der Amtsperiode; Wiederwahl</p> <p>1 Das Dienstverhältnis der Beamten endet mit dem Ablauf der Amtsperiode. Der Gemeinderat kann die Mitarbeiter, die sich bewährt haben, für eine weitere Amtsperiode wieder wählen.</p> <p>2 Beabsichtigt der Gemeinderat auf eine Wiederwahl des Beamten zu verzichten oder ein anderes Dienstverhältnis zu begründen, so teilt er diesem seine Absicht unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten vor Ablauf der Amtsperiode schriftlich mit. Der Beamte ist vorher vom Gemeinderat anzuhören.</p>
Erreichen der Altersgrenze	Art. 17	<p>d) Erreichen der Altergrenze</p> <p>Das Dienstverhältnis endet am Letzten des Monats, in welchem das Pensionsalter erreicht wird.</p>
Arbeitsunfähigkeit	Art. 18	<p>e) Arbeitsunfähigkeit</p> <p>Ist ein Beamter wegen Krankheit oder Unfall ausserstande, seine Aufgaben zu erfüllen, so wird das Dienstverhältnis durch den Gemeinderat umgestaltet, aufgelöst oder nicht erneuert.</p>
Aufhebung der Stelle	Art. 19	<p>f) Aufhebung der Stelle</p>

Wird die Stelle eines Beamten aufgehoben und lehnt er eine zumutbare Umgestaltung des Dienstverhältnisses ab, so wird es nach Ablauf von 3 Monaten aufgelöst.

Lehrlinge und Praktikanten Art. 20 Die Gemeindeverwaltung kann Lehrlinge und Praktikanten ausbilden. Der Gemeinderat regelt das Ausbildungsverhältnis.

Rechte und Pflichten der Mitarbeiter

Besoldung und Versicherung Art. 21 Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Besoldung und wird gegen die wirtschaftlichen Folgen von Unfall, Krankheit, Invalidität, Alter und Tod versichert.

Ferien Art. 22 1 Der Ferienanspruch der Mitarbeiter beträgt jährlich:
a) Lernende und jugendliche Mitarbeiter bis zum 20. Altersjahr haben einen jährlichen Ferienanspruch von 25 Arbeitstagen.
b) bis zum 49. Altersjahr 20 Arbeitstage;
c) vom 50. bis zum 59. Altersjahr 25 Arbeitstage;
d) ab dem 60. Altersjahr 30 Arbeitstage, sofern mindestens das 10. Dienstjahr vollendet worden ist.
2 Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird.

Urlaub Art. 23 1 Besoldeter und unbesoldeter Urlaub kann gewährt werden, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.

2 In der Vollzugsverordnung wird der besoldete Kurzurlaub für persönliche Anlässe und der besoldete Urlaub im öffentlichen Interesse geregelt.

3 Der Gemeinderat ist zuständig, unbesoldeten Urlaub zu gewähren; im Schulbereich die Schulleitung.

Verbandsfreiheit Art. 24 Die Verbandsfreiheit ist gewährleistet. Die Mitarbeiter können insbesondere Personalorganisationen gründen und ihnen angehören.

Mitwirkung Art. 25 1 Die einzelnen Mitarbeiter haben das Recht, zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten dem Gemeinderat Vorschläge zu machen (siehe Anhang 1).

2 Bei Änderungen von Personalvorschriften hört der Gemeinderat das Personal vorgängig an.

Rechtsschutz Art. 26 1 Mitarbeiter, gegen die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung ein gerichtliches Verfahren angehoben wird, können um Rechtsschutz ersuchen.

2 Der Gemeinderat entscheidet über Gewährung, Art und Umfang des Schutzes.

Gesundheitsschutz Art. 27 Die Gemeinde verpflichtet sich alle zum Schutze der Gesundheit der Angestellten notwendigen Massnahmen zu treffen, soweit sie nach den allgemeinen Erfahrungen notwendig, gemäss dem Stand der Technik umsetzbar und den Verhältnissen im Muotathal angemessen sind (siehe Anhang 2).

Diskriminierung am Arbeitsplatz Art. 28 Die Gemeinde respektiert und schützt die Persönlichkeit der Angestellten. Sie trifft alle nötigen Massnahmen, um die nach Gesetz vorgesehenen Schutz-, Vorsorge- und Versicherungsrechte der Angestellten sicherzustellen (siehe Anhang 3).

Personaldaten	Art. 29	<p>1 Der Mitarbeiter kann Einsicht in seine Personalakten nehmen.</p> <p>2 Er kann verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden.</p>
Arbeitszeugnis	Art. 30	<p>1 Der Mitarbeiter kann jederzeit vom Vorgesetzten ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Dienstverhältnisses sowie über Leistungen und Verhalten ausspricht.</p> <p>2 Die Angaben können sich auf die Art und Dauer des Dienstverhältnisses beschränken.</p>
Allgemeine Dienstpflichten	Art. 31	<p>1 Der Mitarbeiter ist zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. Er hat die Interessen der Gemeinde zu wahren und seine Aufgaben rechtmässig, loyal, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen.</p> <p>2 Der Mitarbeiter hat die Arbeitszeit für die Aufgabenerfüllung zu verwenden.</p> <p>3 Der Mitarbeiter untersteht im Rahmen der Gesetzgebung dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht seiner Vorgesetzten.</p> <p>4 Sorgfaltspflicht Die Angestellten haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen, das anvertraute Betriebsmaterial sparsam zu verwenden und die Einrichtungen sorgfältig zu behandeln. Für die Benützung von Telefon, Bürokommunikation (PC und Internet) (siehe Anhang 4).</p>
Zusammenarbeit	Art. 32	<p>1 Die Mitarbeiter haben sich bei der Aufgabenerfüllung gegenseitig zu unterstützen.</p> <p>2 Sie sind verpflichtet, Stellvertretungen zu übernehmen oder vorübergehend Arbeiten auszuführen, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenbereich gehören.</p>
Arbeitszeit	Art. 33	<p>a) Normalarbeitszeit Der Gemeinderat regelt in der Vollzugsverordnung: a) die wöchentliche Normalarbeitszeit; b) die Form der Arbeitszeit; c) die Feiertagsordnung; d) die Nacht-, Sonntagsarbeit und Pikettdienst.</p>
Überstunden	Art. 34	<p>b) Überstunden 1 Der Mitarbeiter ist verpflichtet, ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass Überstunden zu leisten.</p> <p>2 In der Vollzugsverordnung wird die Kompensation als Regelfall und die Vergütung von Überstunden als Ausnahme geregelt.</p>
Teilzeitarbeit	Art. 35	<p>c) Teilzeitarbeit Die Wahlbehörde kann die Normalarbeitszeit im Einzelfall verkürzen oder eine Stelle mit mehreren Mitarbeitern besetzen, wenn es der Dienstbetrieb gestattet.</p>
Amtsgeheimnis und Schweigepflicht	Art. 36	<p>1 Die Mitarbeiter haben gegenüber Dritten über dienstliche Angelegenheiten zu schweigen. Dienstliche Akten und Daten dürfen Dritten nicht zugänglich gemacht werden. Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach der Beendigung des Dienstverhältnisses.</p>

2 Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht:

- a) wenn die Gesetzgebung zur Anzeige oder zur Auskunft verpflichtet;
- b) im Rahmen der Zeugnispflicht, wenn die vorgesetzte Behörde zur Aussage ermächtigt.

Verbot der Annahme von Geschenken	Art. 37	Dem Mitarbeiter ist es untersagt, für sich oder Dritte im Zusammenhang mit seiner Aufgabenerfüllung Geschenke oder andere Vorteile zu fordern, anzunehmen oder versprechen zu lassen.
Streikverbot	Art. 38	Der Mitarbeiter darf weder streiken noch andere dazu auffordern.
Wohnsitz	Art. 39	Der Gemeinderat kann Bestimmungen zur Wohnsitzpflicht erlassen.
Nebenbeschäftigung	Art. 40	<p>1 Der Mitarbeiter darf keine Nebenbeschäftigung ausüben, die seine Aufgabenerfüllung beeinträchtigen können. Der Gemeinderat kann aus wichtigen Gründen Ausnahmen bewilligen.</p> <p>2 In der Vollzugsverordnung wird die Bewilligungspflicht, die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Ablieferung von Entschädigungen und Besoldungsbeiträgen Dritter geregelt.</p>
Fort- und Weiterbildung	Art. 41	<p>1 Die Gemeinde fördert die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter.</p> <p>2 In der Vollzugsverordnung wird die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Übernahme der Kosten geregelt.</p>

Besoldung

Lohn	Art. 42	<p>Lohntabelle</p> <p>Der Jahreslohn der Mitarbeiter für die gesamte Normalarbeitszeit wird anhand von Lohnklassen und Lohnstufen berechnet. Es wird die Lohntabelle gemäss der kantonalen Personal- und Besoldungsverordnung § 41, Abs. 1 angewendet.</p>
Einreihung	Art. 43	<p>Einreihungsplan</p> <p>Der Gemeinderat nimmt jede Stelle/Funktion in den Einreihungsplan auf und reiht diese in die Lohnklassen ein.</p>
Einzeleinweisung	Art. 44	<p>Einzeleinweisung</p> <p>Der Gemeinderat beschliesst über die erstmalige Einweisung in die Lohnstufe. Dabei wird der Mitarbeiter aufgrund der Vorbildung und der beruflichen Erfahrung in eine Lohnstufe eingereiht.</p>
Beförderung	Art. 45	<p>Lohnklasse</p> <p>Der Gemeinderat beschliesst im Rahmen des Einreihungsplanes über die Beförderung in eine höhere Lohnklasse, wenn der Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich einer Stelle erweitert wird.</p>
	Art. 46	<p>Lohnstufe</p> <p>Der Gemeinderat entscheidet über die Beförderung in den Lohnstufen. Er regelt die Einzelheiten. Der Gemeinderat legt die Besoldungsanpassung jedes Mitarbeiters innerhalb der Besoldungsklasse, gestützt auf die Leistungsbeurteilung und nach Massgabe des bewilligten Vorschlagkredites, fest.</p>
Teuerungsausgleich	Art. 47	Der Gemeinderat wird ermächtigt, den Lohn (Art. 42) jeweils per 1. Januar der Teuerung (gemäss Entscheid RR) anzupassen.

Monatslohn	Art. 48	Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Vor jedem Monatsende wird ein Teilbetrag und im Monat November zusätzlich ein Teilbetrag als 13. Monatslohn ausbezahlt.
Dienstaltersgeschenk	Art. 49	<p>1 Wenn ein Mitarbeiter sein zehntes Dienstjahr erfüllt, wird ihm ein Dienstaltersgeschenk von 3 Prozent des Jahreslohnes nach Art. 42 ausgerichtet. Nach je fünf weiteren Dienstjahren wird ihm ein jeweils um 1 Prozent höheres Dienstaltersgeschenk ausgerichtet.</p> <p>2 Wenn es der Dienstbetrieb zulässt, kann der Mitarbeiter das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in Form eines bezahltenurlaubes beziehen. Das Gesuch ist rechtzeitig beim Personalchef einzureichen.</p> <p>3 Endet das Dienstverhältnis eines anspruchsberechtigten Mitarbeiters während einer Fünfjahresperiode nach Abs. 1 zufolge Erreichen der Altersgrenze, Arbeitsunfähigkeit oder Aufhebung der Stelle, so wird ihm das nächstfällige Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.</p>
Ausserordentliche Zulage	Art. 50	Zur Gewinnung oder Erhaltung eines besonders qualifizierten Mitarbeiters kann der Gemeinderat eine ausserordentliche Zulage bis zu 20 Prozent eines Jahreslohnes nach Art. 42 zusprechen.
Sozialzulagen	Art. 51	Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Kinder- und Geburtszulagen nach dem Gesetz über die Familienzulagen.
Anteilmässige Besoldung	Art. 52	<p>1 Ein anteilmässiger Besoldungsanspruch auf die Leistungen nach Art. 42 und 48 besteht, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none">a) eine Teilzeitarbeit geleistet wird;b) das Dienstverhältnis nicht während eines ganzen Kalenderjahres besteht;c) während eines Kalenderjahres ein unbesoldeter Urlaub bezogen wird.
Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung	Art. 53	In der Vollzugsverordnung wird die Lohnzahlung während des Militär- und Zivildienstes, während der Krankheit und des Unfalls sowie während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft geregelt.
Leistungen im Todesfall	Art. 54	In der Vollzugsverordnung werden die Leistungen im Todesfall geregelt.

Vergütungen

Nebenamtliche Mitarbeiter	Art. 55	Der Gemeinderat regelt die Vergütungen von nebenamtlichen Mitarbeitern.
Besondere Arbeitsleistungen	Art. 56	<p>In der Vollzugsverordnung wird die Vergütung geregelt für:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Nacht-, Sonntagsarbeit und Pikettdienst;b) Überstunden;c) Ferien, die nicht bezogen werden können;d) Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern.
Spesen	Art. 57	<p>In der Vollzugsverordnung wird der Ersatz der Auslagen und Spesen geregelt, so namentlich:</p> <ul style="list-style-type: none">a) der Ersatz der Kosten für öffentliche Verkehrsmittel;b) der Ersatz der Kosten für Privatfahrzeuge;c) der Ersatz der Mehrkosten für auswärtige Verpflegungen;d) der Ersatz der Kosten für auswärtige Übernachtung;e) der Ersatz der Telefongebühren.

Naturalleistungen	Art. 58	Der Gemeinderat regelt die Anrechnung von Naturalleistungen an den Lohn.
--------------------------	---------	--------------------------------------------------------------------------

Rechtsschutz

Personalrechtliche Verfügungen bei Beamten und Angestellten	Art. 59	<p>1 Personalrechtliche Verfügungen des Gemeinderates, die eine Auflösung des Dienstverhältnisses nach einer Rückversetzung ins Probeverhältnis (Art. 15, Abs. 2 in Verbindung mit Art. 12), eine Auflösung des Dienstverhältnisses zufolge von Arbeitsunfähigkeit (Art. 18) sowie eine Auflösung des Dienstverhältnisses zufolge Aufhebung der Stelle (Art. 19) zum Gegenstand haben, können mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsrat angefochten werden.</p> <p>2 Anspruch und Höhe einer Abgangsentschädigung richten sich im Falle einer Kündigung oder Nichtwiederwahl ausschliesslich nach dem sinngemäss anwendbaren Schweizerischen Obligationenrecht (Art. 339b ff. OR).</p>
Verwaltungsgerichtliche Klagen	Art. 60	<p>1 Das Verwaltungsgericht entscheidet im Klageverfahren über die Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und den Mitarbeitern. Die Gemeinde wird im Verfahren durch die Anstellungsbehörde vertreten.</p> <p>2 Bevor die Klage beim Verwaltungsgericht eingereicht wird, hat der Kläger dem Beklagten seine Forderung schriftlich anzumelden. Der Beklagte hat dazu innert 60 Tagen Stellung zu nehmen. Das Verwaltungsgericht tritt auf die Klage nur ein, wenn dieses Vorverfahren durchgeführt oder auf seine Veranlassung nachgeholt wurde und wenn der Beklagte die Forderung nicht anerkennt.</p>

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Anpassung der Dienstverhältnisse	Art. 61	Die Dienstverhältnisse der Mitarbeiter werden auf den 1. Januar 2008 dem neuen Recht angepasst.
Aufhebung bisherigen Rechts	Art. 62	Mit Inkrafttreten dieses Dienstreglementes werden das Reglement über die Dienstverhältnisse und Besoldungen des Personals der Gemeinde Muotathal vom 1. Januar 1996 sowie dazugehörige Vollzugsverordnung aufgehoben.
Vollzug	Art. 63	Der Gemeinderat wird mit dem Vollzug beauftragt. Er erlässt hierzu die notwendige Vollzugsverordnung.
Anpassung an geänderte Verhältnisse	Art. 64	Der Gemeinderat ist berechtigt, dieses Dienstreglement abzuändern und zu ergänzen, um veränderten, tatsächlichen und rechtlichen Verhältnissen Rechnung zu tragen.
Inkrafttreten	Art. 65	Dieses Dienstreglement tritt auf den 1. Januar 2008 in Kraft.

Muotathal, den 19. Dezember 2007

Gemeinderat Muotathal

Der Gemeindepräsident: Betschart Ernst

Der Gemeindeschreiber: Langenegger Thaddäus