

# Personalverordnung

vom 6. Dezember 2017



# Inhaltsverzeichnis

|   | <b>Seite</b> |
|---|--------------|
| <b>I. Allgemeine Bestimmungen</b>   |              |
| <b>A. Geltungsbereich</b>   |              |
| Art. 1 Allgemeines  | 4            |
| Art. 2 Behörden im Nebenamt, Funktionäre  | 4            |
| Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts  | 4            |
| Art. 4 Besondere Dienstverhältnisse   | 5            |
| <b>B. Begriffe</b>  |              |
| Art. 5 Angestellte  | 5            |
| Art. 6 Anstellungsbehörde und Kompetenzdelegation   | 5            |
| <b>C. Personalpolitik</b>   |              |
| Art. 7 Grundsätze der Personalpolitik   | 5            |
| <b>D. Gesamtarbeitsverträge</b>   |              |
| Art. 8 Grundsatz  | 5            |
| <b>II. Arbeitsverhältnis</b>  |              |
| <b>A. Grundsätzliches</b>   |              |
| Art. 9 Rechtsnatur  | 6            |
| <b>B. Begründung</b>  |              |
| Art. 10 Stellenausschreibung  | 6            |
| Art. 11 Entstehung des Arbeitsverhältnisses   | 6            |
| <b>C. Dauer</b>   |              |
| Art. 12 Im Allgemeinen  | 6            |
| Art. 13 Probezeit   | 6            |
| <b>D. Änderung des Arbeitsverhältnisses</b>   |              |
| Art. 14 Versetzung, Zuweisung anderer Arbeit  | 7            |
| Art. 15 Vorsorgliche Massnahmen   | 7            |
| Art. 16 Freistellung  | 7            |
| <b>E. Beendigung</b>  |              |
| Art. 17 Beendigungsgründe   | 7            |
| Art. 18 Kündigungsfristen   | 8            |
| Art. 19 Kündigungsschutz  | 8            |
| Art. 20 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten  | 8            |
| Art. 21 Kündigung zur Unzeit  | 9            |
| Art. 22 Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts   | 9            |
| Art. 23 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen   | 9            |
| Art. 24 Angestellte auf Amtsdauer   | 10           |
| Art. 25 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen  | 10           |
| Art. 26 Pensionierung oder Entlassung infolge Invalidität   | 10           |
| Art. 27 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Pensionierung, Entlassung<br>altershalber, Altersrücktritt und Tod | 10           |
| Art. 28 Todesfall, Besoldungsnachgenuss   | 10           |
| Art. 29 Ablauf der befristeten Anstellung   | 11           |
| Art. 30 Abfindungen   | 11           |

|              |  |    |
|--------------|--|----|
| <b>III.</b>  | <b>Rechte und Pflichten der Angestellten</b>   |    |
| <b>A.</b>    | <b>Rechte</b>  |    |
|              | Art. 31 Schutz der Persönlichkeit  | 12 |
|              | Art. 32 Lohn   | 12 |
|              | Art. 33 Einreihungsplan, Lohnklassen und Stufen  | 12 |
|              | Art. 34 Generelle Lohnanpassungen  | 12 |
|              | Art. 35 Individuelle Lohnanpassungen   | 12 |
|              | Art. 36 Einmalzulagen  | 13 |
|              | Art. 37 Lohnberechnung bei Teilzeitanstellungen  | 13 |
|              | Art. 38 Zulagen  | 13 |
|              | Art. 39 Ersatz von Auslagen  | 13 |
|              | Art. 40 Vereinsfreiheit  | 13 |
|              | Art. 41 Niederlassungsfreiheit   | 13 |
|              | Art. 42 Mitarbeiterbeurteilung   | 13 |
|              | Art. 43 Zeugnis  | 13 |
|              | Art. 44 Mitsprache   | 14 |
| <b>B.</b>    | <b>Pflichten</b>   |    |
|              | Art. 45 Grundsatz  | 14 |
|              | Art. 46 Annahme von Geschenken   | 14 |
|              | Art. 47 Verschwiegenheitspflicht   | 14 |
|              | Art. 48 Arbeitszeit  | 14 |
|              | Art. 49 Nebenbeschäftigung   | 15 |
|              | Art. 50 Öffentliche Ämter  | 15 |
|              | Art. 51 Vertrauensärztliche Untersuchung   | 15 |
| <b>C.</b>    | <b>Ferien, Urlaub, Mutterschaft, Krankheit und Unfall, Militär und Zivil(schutz)dienst, Absenzen</b>       |    |
|              | Art. 52 Arbeitsfreie Tage  | 15 |
|              | Art. 53 Ferien   | 15 |
|              | Art. 54 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall, Militär- und Zivil(schutz)dienst sowie Mutterschaftsurlaub | 16 |
|              | Art. 55 Urlaub, Absenzen   | 16 |
| <b>IV.</b>   | <b>Personalakten und Datenschutz</b>   |    |
|              | Art. 56 Datenschutz  | 16 |
| <b>V.</b>    | <b>Personalversicherungen</b>  |    |
|              | Art. 57 Unfallversicherung und Krankentaggeldversicherung  | 16 |
|              | Art. 58 Pensionskasse  | 17 |
| <b>VI.</b>   | <b>Vom Volk gewählte Beamte</b>  |    |
|              | Art. 59 Friedensrichter  | 17 |
| <b>VII.</b>  | <b>Rechtsschutz</b>  |    |
|              | Art. 60 Rechtsmittelbelehrung  | 17 |
|              | Art. 61 Anhörungsrecht   | 17 |
|              | Art. 62 Rechtsmittel   | 17 |
|              | Art. 63 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen  | 17 |
| <b>VIII.</b> | <b>Schlussbestimmungen</b>   |    |
|              | Art. 64 Vollzug  | 18 |
|              | Art. 65 Inkrafttreten, Aufhebung der früheren Verordnung   | 18 |
|              | Art. 66 Übergangsbestimmungen  | 18 |

# Personalverordnung

## I. Allgemeine Bestimmungen

### A. Geltungsbereich

**Art. 1  
Allgemeines**

<sup>1</sup> Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Bubikon, mit Ausnahme des Lehrpersonals und der Schulleitungen (pädagogisches Personal).

<sup>2</sup> Für das Lehrpersonal und die Schulleitungen (pädagogisches Personal) gelten die Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalrechts (Lehrpersonalgesetz LPG und Lehrpersonalverordnung LPV). Die Schulpflege kann für Lehrpersonal und die Schulleitungen in eigener Kompetenz Abweichungen von den kantonalen Ausführungsbestimmungen beschliessen.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat und die Schulpflege nehmen im Personalbereich die ihnen in der Gemeindeordnung zugewiesenen Aufgaben wahr.

**Art. 2  
Behörden im Nebenamt,  
Funktionäre**

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären und Funktionärinnen werden in einem separaten Erlass geregelt.

Der Gemeinderat kann die Mitglieder von Behörden im Nebenamt sowie Personen mit weiteren nebenamtlichen Aufgaben dieser Verordnung unterstellen.

**Art. 3  
Geltung des kantonalen  
Rechts**

Soweit diese Personalverordnung und die zugehörigen Vollziehungsbestimmungen keine Regelung treffen, gelten bei Lücken sinngemäss die jeweils aktuellen Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und seiner Ausführungserlasse.

**Art. 4  
Besondere  
Dienstverhältnisse**

Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:

- a) Lehr- /Praktikumsverhältnisse
- b) stundenweise Beschäftigungen
- c) Aushilfsdienstverhältnisse.

Für diese Dienstverhältnisse ist die Personalverordnung sinngemäss anwendbar, soweit nichts anderes vertraglich geregelt und bei Lehr-/Praktikumsverhältnissen abweichend gesetzlich geregelt ist.

## **B. Begriffe**

**Art. 5  
Angestellte**

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem Voll- oder Teilpensum im Dienst der Gemeinde Bubikon stehen.

**Art. 6  
Anstellungsbehörde und  
Kompetenzdelegation**

<sup>1</sup> Anstellungsbehörde für das Personal der Verwaltung ist der Gemeinderat, soweit nicht das übergeordnete Recht etwas Anderes vorschreibt.

<sup>2</sup> Die Anstellungskompetenz kann von der Anstellungsbehörde delegiert werden.

## **C. Personalpolitik**

**Art. 7  
Grundsätze der  
Personalpolitik**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat stützt sich auf die Personalpolitik, welche sich an den Grundsätzen des kantonalen Personalrechtes orientiert.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat schafft Instrumente zu deren Umsetzung, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals, zur Förderung der Aus- und Weiterbildung und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.

## **D. Gesamtarbeitsverträge**

**Art. 8  
Grundsatz**

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

## II. Arbeitsverhältnis

### A. Grundsätzliches

**Art. 9**  
**Rechtsnatur**

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

### B. Begründung

**Art. 10**  
**Stellenausschreibung**

Die zu besetzenden Stellen sind öffentlich auszuschreiben.

**Art. 11**  
**Entstehung des**  
**Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung oder Beschluss begründet.

<sup>2</sup> Besondere Dienstverhältnisse können hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Personalverordnung abweichen und werden durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet.

### C. Dauer

**Art. 12**  
**Im Allgemeinen**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel auf unbefristete Dauer und mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens ein Jahr zulässig und gelten nach dessen Ablauf als unbefristet. Vorbehalten bleiben besondere befristete Dienstverhältnisse im Sinne des kantonalen Rechts.

**Art. 13**  
**Probezeit**

<sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.

<sup>2</sup> Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

<sup>3</sup> Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

## D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

### Art. 14 Versetzung, Zuweisung anderer Arbeit

Angestellte können aus betrieblichen oder aus persönlichen Gründen unter Wahrung einer angemessenen Ankündigungsfrist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden, oder es können ihnen im Rahmen der Zumutbarkeit andere Tätigkeiten zugewiesen werden, dabei ist der bisherige Lohn für die Dauer der Kündigungsfrist beizubehalten. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

### Art. 15 Vorsorgliche Massnahmen

<sup>1</sup> Angestellte können von der Anstellungsbehörde jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn

- a) genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
- b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,
- c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

<sup>2</sup> Die Anordnung ist unverzüglich dem Gemeinderat zur Genehmigung zu unterbreiten, sofern er diese nicht selbst verfügt hat. Der Gemeinderat entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

### Art. 16 Freistellung

Die Anstellungsbehörde kann Angestellte in begründeten Fällen ohne Einfluss auf die Lohnzahlung freistellen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes. Eine Freistellung ist schriftlich zu verfügen oder zu vereinbaren.

## E. Beendigung

### Art. 17 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung
- b) Ablauf der befristeten Anstellung
- c) Beendigung in gegenseitigem Einvernehmen
- d) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- e) Erreichen des ordentlichen Rentenalters
- f) Vorzeitige Pensionierung
- g) Entlassung invaliditätshalber
- h) Tod

- i) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten.

Diese Regelung ersetzt die Beendigungsgründe nach kantonalem Personalrecht.

**Art. 18  
Kündigungsfristen**

<sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen beidseitig:

- a) im ersten und zweiten Dienstjahr zwei Monate
- b) ab dem dritten Dienstjahr drei Monate.

<sup>2</sup> Für leitende Angestellte ab Lohnklasse 19 beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit vier Monate.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

<sup>4</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Kalendermonats beendet werden.

**Art. 19  
Kündigungsschutz**

<sup>1</sup> Eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde wird schriftlich und mit Begründung mitgeteilt.

<sup>2</sup> Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten. Die Kündigung darf nicht missbräuchlich im Sinne der Bestimmungen des Obligationenrechts sein.

<sup>3</sup> Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.

**Art. 20  
Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten**

<sup>1</sup> Wird eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens in Betracht gezogen, ist dies der oder dem Angestellten im Rahmen einer Mitarbeiterbeurteilung zu eröffnen. In Ausnahmefällen kann an ihre Stelle ein gleichwertiges Verfahren treten. Die Bewährungsfrist beträgt mindestens vier Wochen und höchstens drei Monate und wird schriftlich angesetzt.

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Bewährungsfrist wird eine Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt. In Ausnahmefällen kann an ihre Stelle ein gleichwertiges Verfahren treten.

<sup>3</sup> In Ausnahmefällen kann auf das Ansetzen einer Bewährungsfrist verzichtet werden, insbesondere wenn

- a) feststeht, dass die betroffene Person auch mit angemessenen Förderungsmassnahmen nicht in der Lage sein wird, die Bewährungsfrist zu bestehen,
- b) die betroffene Person aufgrund der Umstände offensichtlich nicht gewillt ist, ihre Leistung oder ihr Verhalten während der Bewährungsfrist zu ändern.

<sup>4</sup> Fällt eine erneute Mitarbeiterbeurteilung, auch in zuvor nicht beanstandeten Teilbereichen, innerhalb eines Jahres seit Ablauf der Bewährungsfrist ungenügend aus, kann nach Klärung des Sachverhalts ohne Ansetzen einer neuen Bewährungsfrist gekündigt werden.

<sup>5</sup> Bevor die Kündigung ausgesprochen wird, räumt die Anstellungsbehörde der betroffenen Person Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme ein.

**Art. 21  
Kündigung zur Unzeit**

<sup>1</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

<sup>2</sup> Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

**Art. 22  
Kündigungsschutz bei  
Diskriminierung aufgrund  
des Geschlechts**

Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach der Gesetzgebung über die Gleichstellung. Ausgenommen ist die gerichtliche Anordnung der provisorischen Wiedereinstellung des oder der Angestellten für die Dauer des Verfahrens.

**Art. 23  
Fristlose Auflösung aus  
wichtigen Gründen**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

<sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

<sup>3</sup> Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

<sup>4</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

**Art. 24  
Angestellte auf Amtsdauer**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.

<sup>2</sup> Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Gemeinde beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.

<sup>3</sup> Eine fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen, die vorzeitige Pensionierung und die Entlassung invaliditätshalber bleiben vorbehalten.

**Art. 25  
Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.

<sup>2</sup> Eine Abfindung kann in Ausnahmefällen bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 30 dieser Verordnung ausgerichtet werden.

**Art. 26  
Erreichen des ordentlichen Rentenalters oder Entlassung infolge Invalidität**

<sup>1</sup> Angestellte scheiden spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, ohne Kündigung aus dem Dienst aus. Über Ausnahmen entscheidet die Anstellungsbehörde. Eine Wiederanstellung bei Nutzung des flexiblen Rentenalters wird auf entsprechenden Antrag hin von der Anstellungsbehörde geprüft.

<sup>2</sup> Das Verfahren bei Entlassung infolge Invalidität richtet sich nach dem kantonalen Personalgesetz und dessen Ausführungsbestimmungen.

**Art. 27  
Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Erreichen des ordentlichen Rentenalters, vorzeitiger Pensionierung und Tod**

Die Leistungen bei Entlassung infolge Invalidität, Erreichen des ordentlichen Rentenalters, vorzeitige Pensionierung und Tod richten sich ausschliesslich nach den Bestimmungen der Versicherungskasse für die berufliche Vorsorge der Gemeinde. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

**Art. 28  
Todesfall,  
Besoldungsnachgenuss**

<sup>1</sup> Den Hinterlassenen eines verstorbenen Angestellten oder einer verstorbenen Angestellten steht ein Besoldungsnachgenuss für den beim Tode laufenden und die beiden darauf folgenden Monate zu. Hätte ein befristetes oder gekündigtes Arbeitsverhältnis weniger lang gedauert, besteht der Anspruch nur bis zum Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung.

<sup>2</sup> Als Hinterlassene gelten Ehegatten und eingetragene Partnerin bzw. Partner sowie minderjährige Kinder, ferner die übrigen Kinder, Eltern, Geschwister und Enkel, sofern der oder die Angestellte ihnen gegenüber eine gesetzliche Unterstützungspflicht tatsächlich ausgeübt hat.

<sup>3</sup> Die übrigen Leistungen richten sich nach den Bestimmungen des kantonalen Rechtes.

**Art. 29**  
**Ablauf der befristeten**  
**Anstellung**

Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung auf den Ablaufzeitpunkt der Anstellungsdauer.

**Art. 30**  
**Abfindungen**

<sup>1</sup> Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.

<sup>2</sup> Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

<sup>3</sup> Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung durch den Angestellten oder die Angestellte, bei Ablauf der Amtsdauer, bei Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch, bei Ablauf der befristeten Anstellung, bei fristloser Auflösung aus wichtigen Gründen, bei der Entlassung invaliditätshalber, bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters, bei vorzeitiger Pensionierung und im Todesfall.

<sup>4</sup> Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles durch die Anstellungsbehörde festgelegt. Angemessen berücksichtigt werden im Rahmen der persönlichen Verhältnisse insbesondere Alter und Anstellungsdauer, Unterstützungspflichten der Angestellten, ihre Arbeitsmarktchancen, ihre finanziellen Verhältnisse und die Umstände des Stellenverlustes. Die Abfindung beträgt höchstens 10 Monatslöhne.

## III. Rechte und Pflichten der Angestellten

### A. Rechte

#### **Art. 31 Schutz der Persönlichkeit**

<sup>1</sup> Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

<sup>2</sup> Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

#### **Art. 32 Lohn**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt die Entlohnung der Angestellten.

<sup>2</sup> Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte berufliche Tätigkeit.

<sup>3</sup> Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen an die Gemeinde.

#### **Art. 33 Einreihungsplan, Lohnklassen und Stufen**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal.

<sup>2</sup> Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen einer Lohnklasse zugeordnet.

<sup>3</sup> Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons Zürich.

#### **Art. 34 Generelle Lohnanpassungen**

<sup>1</sup> Teuerungszulagen werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.

<sup>2</sup> Über andere generelle Lohnerhöhungen bzw. -reduktionen entscheidet der Gemeinderat.

#### **Art. 35 Individuelle Lohnanpassungen**

<sup>1</sup> Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Anstellungsbehörde aufgrund periodischer Mitarbeiterbeurteilungen und unter Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde.

<sup>2</sup> Sie folgt dabei grundsätzlich den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.

- Art. 36  
Einmalzulagen** Die Anstellungsbehörde kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder auf andere Weise belohnen.
- Art. 37  
Lohnberechnung bei  
Teilzeitanstellungen** <sup>1</sup> Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.  
<sup>2</sup> Für stundenweise Beschäftigte und Aushilfsdienstverhältnisse kann der Gemeinderat (welche diese Besoldungskompetenz delegieren kann) Stundenlöhne festlegen.
- Art. 38  
Zulagen** Kinder- und Ausbildungszulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.
- Art. 39  
Ersatz von Auslagen** Der Gemeinderat regelt den Ersatz von dienstlichen Auslagen.
- Art. 40  
Vereinsfreiheit** Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.
- Art. 41  
Niederlassungsfreiheit** <sup>1</sup> Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.  
<sup>2</sup> Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsbehörde die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.
- Art. 42  
Mitarbeiterbeurteilung** Die Angestellten haben Anspruch auf ein regelmässiges Mitarbeitergespräch zur Beurteilung von Leistung und Verhalten, zur Festlegung der Stellenziele und zur Besprechung der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung.
- Art. 43  
Zeugnis** <sup>1</sup> Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

<sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

**Art. 44  
Mitsprache**

Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalrechts steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.

**B. Pflichten**

**Art. 45  
Grundsatz**

Die Angestellten haben ihre Aufgaben persönlich, gewissenhaft und selbstverantwortlich zu erfüllen. Dabei ist auf eine speditive und wirtschaftliche Arbeitsweise zu achten. Die Angestellten haben die allgemeinen Rechtsgrundsätze für die Verwaltung einzuhalten und sich loyal für die Interessen der Gemeinde einzusetzen.

**Art. 46  
Annahme von Geschenken**

<sup>1</sup> Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.

<sup>2</sup> Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert (Naturalgeschenke).

**Art. 47  
Verschwiegenheitspflicht**

<sup>1</sup> Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse gemäss § 23 des Gesetzes über die Information und den Datenschutz besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.

<sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

**Art. 48  
Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

<sup>2</sup> Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich und die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Wochenend- und Pikettdienst.

**Art. 49  
Nebenbeschäftigung**

<sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die berufliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Nebenbeschäftigungen sind der Anstellungsbehörde zu melden.

<sup>2</sup> Eine Bewilligung der Anstellungsbehörde ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

**Art. 50  
Öffentliche Ämter**

Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsbehörde. Eine Bewilligung durch diese ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird.

**Art. 51  
Vertrauensärztliche  
Untersuchung**

Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung auf Kosten der Gemeinde zu unterziehen.

**C. Ferien, Urlaub, Mutterschaft, Krankheit und Unfall, Militär- und Zivil(schutz)dienst, Absenzen**

**Art. 52  
Arbeitsfreie Tage**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage.

<sup>2</sup> Er legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.

<sup>3</sup> Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

**Art. 53  
Ferien**

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch der voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten richtet sich nach den Bestimmungen des Kantons für das Staatspersonal.

<sup>2</sup> Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt. Der Anspruch wird auf halbe Tage aufgerundet.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt den Ferienbezug und die Ferienkürzung.

**Art. 54  
Abwesenheit wegen  
Krankheit und Unfall,  
Militär- und  
Zivil(schutz)dienst sowie  
Mutterschaftsurlaub**

Der Gemeinderat regelt die Rechte und Pflichten bei Krankheit und Unfall, Militär- und Zivil(schutz)dienst sowie Schwangerschaft und Mutterschaft.

**Art. 55  
Urlaub, Absenzen**

<sup>1</sup> Auf Gesuch hin kann die Anstellungsbehörde bezahlten und unbezahlten Urlaub gewähren.

<sup>2</sup> Die Gewährung von bezahltem Urlaub für familiäre Ereignisse und persönliche Angelegenheiten richtet sich nach den Bestimmungen des Kantons für das Staatspersonal.

## **IV. Personalakten und Datenschutz**

**Art. 56  
Datenschutz**

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

## **V. Personalversicherungen**

**Art. 57  
Unfallversicherung und  
Krankentaggeld-  
versicherung**

<sup>1</sup> Die Angestellten werden gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen (Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) mit dazugehörigen Erlassen und Zusatzversicherung) versichert. Zusätzlich besteht eine Krankentaggeldversicherung; deren Leistungen sich nach den Versicherungsbestimmungen richten.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat schliesst die notwendigen Versicherungsverträge ab, regelt die Aufteilung der Beiträge von Angestellten und Gemeinde und weitere Einzelheiten des Vollzugs.

**Art. 58**  
**Pensionskasse**

Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen in die Vorsorgeeinrichtung aufgenommen, der die Gemeinde angeschlossen ist.

## **VI. Vom Volk gewählte Beamte**

**Art. 59**  
**Friedensrichter**

<sup>1</sup> Es gilt grundsätzlich das übergeordnete Recht.

<sup>2</sup> Der oder die durch die Urne gewählte Friedensrichter oder Friedensrichterin erhält eine jährliche Gemeindeentschädigung. Die Gemeinde trägt die Kosten für das Amtslokal, dessen Einrichtung und die betrieblichen Nebenkosten.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

## **VII. Rechtsschutz**

**Art. 60**  
**Rechtsmittelbelehrung**

Personalrechtliche Anordnungen, welche die Rechtsstellung von Angestellten tangieren, sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

**Art. 61**  
**Anhörungsrecht**

<sup>1</sup> Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. Bei mündlichen Anhörungen wird ein Protokoll erstellt und von allen Beteiligten unterzeichnet.

<sup>2</sup> Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

**Art. 62**  
**Rechtsmittel**

Gegen personalrechtliche Anordnungen der Gemeinde steht der Rekurs an den Bezirksrat offen. Vorbehalten bleiben besondere Rechtsmittelverfahren aufgrund von Spezialnormen (z.B. Gleichstellungsgesetz).

**Art. 63**  
**Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen**

<sup>1</sup> Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Aufgabe auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

## VIII. Schlussbestimmungen

### **Art. 64 Vollzug**

Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

### **Art. 65 Inkrafttreten, Aufhebung der früheren Verordnung**

<sup>1</sup> Diese Verordnung tritt auf den 1. Januar 2018 in Kraft.

<sup>2</sup> Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Besoldungsverordnung der Politischen Gemeinde vom 3. Dezember 1997 und der Schulgemeinde vom 25. März 1998 aufgehoben.

### **Art. 66 Übergangsbestimmungen**

<sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen dieser Verordnung inklusive Ausführungserlasse. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen dieser Verordnung vor.

<sup>2</sup> Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Vorstehende Verordnung wurde durch die Gemeindeversammlung am 6. Dezember 2017 genehmigt.

### **Namens der Gemeindeversammlung**

Die Gemeindepräsidentin:

Der Gemeindeschreiber:

Christine Bernet

Matthias Willener