



Kommunales Personalrecht

**vom 14. Juni 2000
Inkrafttretung per 14. Juni 2000**

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----------|
| I. Allgemeine Bestimmungen | 5 |
| Allgemeines | 5 |
| Behörden im Nebenamt | 5 |
| Geltung des Kantonalen Rechts | 5 |
| Besondere Dienstverhältnisse | 5 |
| Angestellte | 5 |
| Anstellungsinstanz | 5 |
| Grundsätze der Personalpolitik | 6 |
| Grundsatz | 7 |
| Vertragspartner | 7 |
| Vertragsform | 7 |
| II. Arbeitsverhältnis | 7 |
| Rechtsnatur | 7 |
| Stellenpläne | 7 |
| Zuständigkeit | 7 |
| Stellenausschreibung | 7 |
| Entstehung des Arbeitsverhältnisses | 8 |
| Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen | 8 |
| Im Allgemeinen | 8 |
| Probezeit | 8 |
| Versetzung | 8 |
| Zuweisung anderer Arbeit | 9 |
| Vorsorgliche Massnahmen | 9 |
| Beendigungsgründe | 9 |
| Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit) | 10 |
| Kündigungsschutz | 10 |
| Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten | 10 |
| Kündigung zur Unzeit | 11 |
| Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts | 11 |
| Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen | 11 |
| Angestellte auf Amtsdauer | 11 |
| Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen | 11 |
| Entlassung altershalber und infolge Invalidität | 12 |
| Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Altersrücktritt, Tod | 12 |
| Ablauf der befristeten Anstellung | 12 |
| Abfindung | 12 |
| Sozialplan | 13 |

| | |
|--|-----------|
| III. Rechte und Pflichten der Angestellten | 13 |
| Schutz der Persönlichkeit | 13 |
| Lohn | 13 |
| Auszahlung des Jahreslohnes | 14 |
| Einreihungsplan | 14 |
| Umschreibung der Richtposition | 14 |
| Einreihung der Stellen | 14 |
| Lohnklassen und Stufen | 14 |
| Leistungsklassen | 14 |
| Anfangslohn, Anlaufstufen | 15 |
| Generelle Lohnanpassung | 15 |
| Individuelle Lohnanpassung | 15 |
| Einmalzulagen und Anreize | 15 |
| Naturallohn | 15 |
| Lohnberechnung bei Teilzeitangestellten | 16 |
| Zulagen | 16 |
| Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter | 16 |
| Ersatz von Auslagen | 16 |
| Vereinsfreiheit | 16 |
| Niederlassungsfreiheit | 16 |
| Mitarbeiterbeurteilung | 16 |
| Zeugnis | 17 |
| Mitsprache | 17 |
| Grundsatz | 17 |
| Annahme von Geschenken | 17 |
| Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht | 17 |
| Arbeitszeit | 18 |
| Nebenbeschäftigung | 18 |
| Öffentliche Ämter | 18 |
| Vertrauensärztliche Untersuchung | 18 |
| Arbeitsfreie Tage | 18 |
| Ferien | 19 |
| Bezug Berechnung | 19 |
| Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall | 19 |
| Abwesenheit wegen Militär- / Zivilschutzdienst | 19 |
| Urlaub | 19 |
| Datenschutz | 20 |
| Kranken- und Unfallversicherung | 20 |
| Lohnfortzahlung | 20 |
| Pensionskasse | 20 |
| Gemeindeammann und Betriebsbeamter | 20 |
| Friedensrichter | 20 |

| | |
|---|-----------|
| Rechtsmittelbelehrung | 20 |
| Anhörungsrecht | 20 |
| Rechtsmittel | 21 |
| Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen | 21 |
| IV. Schlussbestimmungen | 21 |
| Vollzug | 21 |
| Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung | 21 |
| Übergangsbestimmungen | 21 |

I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

Art. 1

Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Neftenbach und der Schulgemeinde Neftenbach.

Allgemeines

Art. 2

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären richten sich nach der Verordnung über die Entschädigungen der Behörden, Kommissionen und Funktionäre im Nebenamt (EvO).

Behörden im Nebenamt

Art. 3

Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

Geltung des Kantonalen Rechts

Art. 4

Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:

Besondere Dienstverhältnisse

- Lehrverhältnisse
- stundenweise Beschäftigungen
- Aushilfsdienstverhältnisse

Begriffe

Art. 5

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Politischen Gemeinde Neftenbach oder der Schulgemeinde Neftenbach stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.

Angestellte

Art. 6

Anstellungsinstanz

Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch die Exekutive.

Die Anstellungskompetenz kann von ihr delegiert werden.

Die Besoldung wird durch die Exekutive festgelegt, soweit die Entlohnung nicht durch das Sportelsystem vorgesehen ist.

Personalpolitik

Grundsätze der
Personalpolitik

Art. 7

Die Exekutive bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:

- sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, an den Bedürfnissen des Personals, am Ziel der Bürgernähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Gemeinde und Personal an
- sie will der Gemeinde geeignete Angestellte gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln
- sie nutzt und entwickelt das Potential der Angestellten, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert
- sie verwendet besondere Sorgfalt auf die Auswahl und Führung der Vorgesetzten
- sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen und bewahrt der einheimischen wie der auswärtigen Bevölkerung (Jugendlichen) die gleichen Chancen auf einen Ausbildungsplatz
- sie berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten
- sie fördert flexible Arbeitsmodelle
- sie verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer
- sie fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten
- sie fördert Möglichkeiten und Bereitschaft, innerhalb der Gemeindeverwaltungen die Stelle zu wechseln

Die Exekutive schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.

Gesamtarbeitsverträge

Art. 8

Grundsatz

Die Exekutive kann in Bereichen, zu deren Regelung sie abschliessend zuständig ist, mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge für das gesamte Personal oder für einzelne Personalgruppen abschliessen.

Der Gesamtarbeitsvertrag wird Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

Er geht den Bestimmungen dieser Verordnung und des Kantonalen Personalrechts vor.

Art. 9

Vertragspartner

Vertragspartner sind Organisationen, die seit mehr als zehn Jahren wesentliche Teile des Personals vertreten.

Art. 10

Vertragsform

Gesamtarbeitsverträge bedürfen der Schriftform.

II. Arbeitsverhältnis

Grundsätzliches

Art. 11

Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

Art. 12

Stellenpläne

Die Exekutive legt den Stellenplan fest.

Begründung

Art. 13

Zuständigkeit

Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.

Art. 14

Stellenaus-schreibung

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Entstehung des
Arbeitsverhältnisses

Art. 15

Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

Es kann in begründeten Fällen mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Gesetz abweichen.

Mitarbeit von
Familienangehörigen
oder Drittpersonen

Art. 16

Sofern die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.

Dauer

Im Allgemeinen

Art. 17

Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Probezeit

Art. 18

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig fünf Arbeitstage.

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

Änderung des Arbeitsverhältnisses

Versetzung

Art. 19

Angestellte können unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt, oder es können ihnen andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

Art. 20

Angestellten kann, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.

Zuweisung
anderer Arbeit

Art. 21

Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn:

Vorsorgliche Maßnahmen

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

Die Anordnung ist unverzüglich der Exekutive, sofern sie nicht von dieser selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Die Exekutive entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

Beendigung

Art. 22

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

Beendigungsgründe

- a. Kündigung
- b. Ablauf einer befristeten Anstellung
- c. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen
- d. Auflösung aus wichtigen Gründen
- e. Altersrücktritt
- f. Entlassung altershalber, Entlassung invaliditätshalber
- g. Tod
- h. Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten.

Kündigung (Frist,
Termin, Form,
Kündigung zur
Unzeit)

Art. 23

Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- im ersten Dienstjahr einen Monat
- im zweiten Dienstjahr zwei Monate
- ab dem dritten Dienstjahr drei Monate

Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Die Exekutive bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.

Kündigungsschutz

Art. 24

Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb der Kündigungsfristen kann der oder die Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirklichungsfolgen hinzuweisen.

Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

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.

Kündigung im
Zusammenhang
mit der Leistung
und dem
Verhalten

Art. 25

Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.

Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.

Art. 26

Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Kündigung zur Unzeit

Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Art. 27

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

Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Art. 28

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

Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

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

Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 29

Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.

Angestellte auf Amtsdauer

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.

Art. 30

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.

Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 34 ausgerichtet werden.

Entlassung
altershalber und
infolge Invalidität

Art. 31

Angestellte scheiden spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Dienst aus.

Die Exekutive regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität.

Leistungen bei Be-
endigung
infolge Invalidität,
Altersrücktritt,
Tod

Art. 32

Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals.

Ablauf der
befristeten
Anstellung

Art. 33

Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.

Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Gemeinde der betroffenen Person rechtzeitig mit.

Abfindung

Art. 34

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 35jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.

Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten, wegen Ablauf der Amtsdauer mit Verzicht auf Wiederwahl, bei Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss Art. 22 lit. b, d, f und g dieser Verordnung.

Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der oder die Angestellte weiter beschäftigt wird. Leistungen

der Versicherungskasse für das Gemeindepersonal beginnen erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird.

Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt und beträgt je nach den im Einzelfall massgebenden gesetzlichen Kriterien:

- bis zum 40. Altersjahr einen bis vier Monatslöhne
- vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis acht Monatslöhne
- ab dem 51. Altersjahr drei bis zwölf Monatslöhne

Die Abfindung wird von der Exekutive festgesetzt.

Bei besonderen Verhältnissen kann im Einzelfall ausnahmsweise auch in den Fällen gemäss Abs. 5 lit. a und b eine Abfindung von höchstens zwölf Monatslöhnen zugesprochen werden.

Art. 35

Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann die Exekutive einen Sozialplan erstellen.

Sozialplan

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

Rechte

Art. 36

Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

Schutz der
Persönlichkeit

Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

Art. 37

Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte amtliche Tätigkeit.

Lohn

Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Gemeindekasse.

Vorbehalten bleibt das Sportelsystem bei den Gemeindeammännern und Betriebsbeamten sowie Friedensrichtern.

| | |
|--------------------------------|---|
| Auszahlung des Jahreslohnes | <p>Art. 38 Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.</p> <p>Die Exekutive regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulaugen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.</p> |
| Einreihungsplan | <p>Art. 39 Die Exekutive legt den Einreihungsplan fest. Dieser enthält die Richtpositionen, die nach Lohnklassen geordnet sind.</p> <p>Die Richtpositionen werden gemäss dem Verfahren der „Vereinfachten Funktionsanalyse“ eingereiht. Massgebend sind die vorausgesetzte Ausbildung und Erfahrung, die mit der Stelle verbundenen geistigen Anforderungen, die Verantwortung, die psychischen und körperlichen Anforderrungen und Belastungen, die Beanspruchung der Sinnesorgane und die besonderen äusseren Arbeitsbedingungen, denen die Inhaberin oder der Inhaber der Stelle ausgesetzt ist.</p> |
| Umschreibung der Richtposition | <p>Art. 40 Die Exekutive umschreibt soweit erforderlich die Richtpositionen und die Voraussetzungen für die Zuordnung einer Stelle. Die Umschreibungen werden nach Funktionsbereichen gegliedert.</p> |
| Einreihung der Stellen | <p>Art. 41 Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton durch die Exekutive in der Regel in eine Klasse eingereiht.</p> <p>Die Exekutive reiht die Stellen in den Einreihungsplan ein.</p> |
| Lohnklassen und Stufen | <p>Art. 42 Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.</p> |
| Leistungsklassen | <p>Art. 43 Es gelten jeweils die beiden nächst höheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.</p> |

Art. 44

Der Anfangslohn wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreihungsklasse festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt. Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Angestellte:

- die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt
- eine besonders intensive Einarbeitung benötigt
- die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt

Anfangslohn,
Anlaufstufen

Art. 45

Kommt das Staatspersonal in den Genuss genereller Realloohnerhöhungen oder struktureller Besoldungserhöhungen, können sie dem Gemeindepersonal von der Exekutive bis zum gleichen Umfang gewährt werden.

Generelle
Lohnanpassung

Art. 46

Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Exekutive aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche. Sie folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts. Sie trägt der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.

Individuelle
Lohnanpassung

Art. 47

Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

Einmalzulagen
und Anreize

Art. 48

Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen.

Naturallohn

Die Exekutive setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.

| | |
|--|--|
| Lohnberechnung bei Teilzeit-angestellten | <p>Art. 49 Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.</p> <p>Für Teilzeitangestellte kann die Exekutive pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.</p> |
| Zulagen | <p>Art. 50 Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.</p> |
| Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter | <p>Art. 51 Die Exekutive kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.</p> |
| Ersatz von Auslagen | <p>Art. 52 Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.</p> |
| Vereinsfreiheit | <p>Art. 53 Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.</p> |
| Niederlassungsfreiheit | <p>Art. 54 Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.</p> <p>Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.</p> |
| Mitarbeiter-beurteilung | <p>Art. 55 Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.</p> <p>Die Exekutive regelt die Einzelheiten.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Art. 56 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.</p> <p>Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p> | Zeugnis |
| <p>Art. 57 Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.</p> <p>Die Exekutive regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalausschüssen.</p> | Mitsprache |
| <p>Pflichten</p> | |
| <p>Art. 58 Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.</p> | Grundsatz |
| <p>Art. 59 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.</p> <p>Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.</p> | Annahme von Geschenken |
| <p>Art. 60 Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</p> <p>Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p> | Verschwiegen- heitspflicht und Ausstandspflicht |

| | |
|----------------------------------|---|
| Arbeitszeit | <p>Art. 61 Die Exekutive regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.</p> <p>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.</p> <p>Die Exekutive regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.</p> |
| Nebenbeschäftigung | <p>Art. 62 Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.</p> <p>Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p> |
| Öffentliche Ämter | <p>Art. 63 Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.</p> <p>Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p> |
| Vertrauensärztliche Untersuchung | <p>Art. 64 Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p> |
| Ferien, Urlaub | |
| Arbeitsfreie Tage | <p>Art. 65 Die Exekutive bezeichnet die arbeitsfreien Tage.</p> <p>Sie legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.</p> |

Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Die Exekutive erlässt nähere Bestimmungen.

Angestellte im Schichtbetrieb haben Anspruch auf jährlich drei zusätzliche arbeitsfreie Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 55. Altersjahr vollenden, und auf jährlich sechs zusätzliche arbeitsfreie Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.

Art. 66

Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.

Ferien

Art. 67

Die Exekutive ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen.

Bezug Berechnung

Sie regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen.

Art. 68

Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Die Exekutive regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.

Abwesenheit
wegen Krankheit
und Unfall

Die Exekutive kann Vorschriften über die weiteren Pflichten der Angestellten bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall, über die Betreuung und Kontrolle sowie über das Verfahren bei Krankmeldung erlassen.

Art. 69

Die Exekutive bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.

Abwesenheit
wegen Militär- /
Zivildienst

Art. 70

Die Exekutive regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

Urlaub

Personalakten und Datenschutz

Datenschutz Art. 71
Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

Personalvorsorge

Kranken- und
Unfallversicherung Art. 72
Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Lohnfortzahlung Art. 73
Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

Pensionskasse Art. 74
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Pensionskasse der Gemeinde aufgenommen.

Vom Volk gewählte Beamte

Gemeinde-am-
mann und Betrei-
bungs-beamter Art. 75
Die Entschädigung des Gemeindeammann und Betriebsbeamten richtet sich nach der Verordnung über die Entschädigungen der Behörden, Kommissionen und Funktionäre im Nebenamt (EvO).

Friedensrichter Art. 76
Die Entschädigung des Friedensrichters richtet sich nach der Verordnung über die Entschädigungen der Behörden, Kommissionen und Funktionäre im Nebenamt (EvO).

Rechtsschutz

Rechtsmittel-be-
lehrung Art. 77
Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Anhörungsrecht Art. 78
Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

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. 79

Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

Rechtsmittel

Art. 80

Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

Die Exekutive regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreibung des Rechtsweges als notwendig erweist.

IV. Schlussbestimmungen

Art. 81

Die Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

Vollzug

Art. 82

Die Exekutive bestimmt das Datum des Inkrafttretens.

Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Besoldungsverordnung vom 14.10.1997 mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen aufgehoben, welche die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären regeln.

Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

Art. 83

Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen,

Übergangsbestimmungen

Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen deren Bestimmungen vor.

Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt, sofern ihre Wahl oder Wiederwahl mit einem Vorbehalt in bezug auf die Aufhebung der Amtsdauer erfolgt ist und diese nicht beibehalten wird.

Für ohne Vorbehalt gewählte Beamtinnen und Beamte gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das alte Recht.

Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Namens des Gemeinderates

Namens der Schulpflege

Die Präsidentin: C. Amacker

Die Präsidentin: A. Elliker

Der Schreiber: W. Suter

Der Aktuar: R. Seitz

Von der Gemeindeversammlung am 14. Juni 2000 genehmigt und am 8. Dezember 2004 angepasst.