



Personalverordnung

gültig ab 1. Januar 2017

Inhaltsverzeichnis

Seite

I.	Allgemeine Bestimmungen	1
A.	Geltungsbereich	1
Art. 1	Allgemeines	1
Art. 2	Behörden im Nebenamt, Funktionäre	1
Art. 3	Geltung des kantonalen Rechts	1
Art. 4	Besondere Dienstverhältnisse	1
B.	Begriffe	1
Art. 5	Angestellte	1
Art. 6	Anstellungsinstanz und Kompetenzdelegation	2
C.	Personalpolitik	2
Art. 7	Grundsätze der Personalpolitik	2
D.	Gesamtarbeitsverträge	2
Art. 8	Grundsatz	2
II.	Arbeitsverhältnis	2
A.	Grundsätzliches	2
Art. 9	Rechtsnatur	2
B.	Begründung	2
Art. 10	Stellenausschreibung	2
Art. 11	Entstehung des Arbeitsverhältnisses	2
C.	Dauer	3
Art. 12	Im Allgemeinen	3
Art. 13	Probezeit	3
D.	Änderung des Arbeitsverhältnisses	3
Art. 14	Versetzung	3
Art. 15	Zuweisung anderer Arbeit	3
Art. 16	Vorsorgliche Massnahmen	3
E.	Beendigung	4
Art. 17	Beendigungsgründe	4
Art. 18	Kündigung	4
Art. 19	Kündigungsschutz	4
Art. 20	Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	4
Art. 21	Kündigung zur Unzeit	5
Art. 22	Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	5
Art. 23	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	5
Art. 24	Angestellte auf Amtsdauer	5
Art. 25	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	6

Art. 26	Rücktritt altershalber oder Entlassung infolge Invalidität	6
Art. 27	Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod.....	6
Art. 28	Ablauf der befristeten Anstellung	6
Art. 29	Abfindungen	6
III.	Rechte und Pflichten der Angestellten	7
A.	Rechte	7
Art. 30	Schutz der Persönlichkeit.....	7
Art. 31	Lohn.....	7
Art. 32	Auszahlung des Jahreslohnes	7
Art. 33	Stellen- und Einreihungsplan, Lohnklassen und Stufen.....	7
Art. 34	Anfangslohn, Anlaufstufen	7
Art. 35	Generelle Lohnanpassungen	7
Art. 36	Individuelle Lohnanpassung.....	8
Art. 37	Einmalzulagen	8
Art. 38	Lohnberechnung bei Teilzeitanstellungen.....	8
Art. 39	Zulagen.....	8
Art. 40	Vereinsfreiheit.....	8
Art. 41	Niederlassungsfreiheit.....	8
Art. 42	Mitarbeiterbeurteilung.....	8
Art. 43	Zeugnis.....	8
Art. 44	Mitsprache	9
B.	Pflichten.....	9
Art. 45	Grundsatz	9
Art. 46	Annahme von Geschenken	9
Art. 47	Verschwiegenheitspflicht.....	9
Art. 48	Arbeitszeit.....	9
Art. 49	Nebenbeschäftigung.....	9
Art. 50	Öffentliche Ämter.....	10
Art. 51	Vertrauensärztliche Untersuchung.....	10
C.	Ferien, Urlaub.....	10
Art. 52	Arbeitsfreie Tage	10
Art. 53	Ferien.....	10
Art. 54	Ferienbezug.....	10
Art. 55	Barabgeltung der Ferien.....	11
Art. 56	Besoldung im Todesfall	11
Art. 57	Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall.....	11
Art. 58	Urlaub, Absenzen	12
IV.	Personalakten und Datenschutz	12
Art. 59	Datenschutz.....	12

V.	Personalvorsorge	12
	Art. 60 Unfallversicherung.....	12
	Art. 61 Lohn bei Krankheit, Unfall, Tod, Schwangerschaft und Geburt	12
	Art. 62 Pensionskasse	12
VI.	Vom Volk gewählte Beamte	12
	Art. 63 Friedensrichter.....	12
VII.	Rechtsschutz.....	12
	Art. 64 Rechtsmittelbelehrung.....	12
	Art. 65 Anhörungsrecht	12
	Art. 66 Rechtsmittel.....	13
	Art. 67 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen.....	13
VIII.	Schlussbestimmungen	13
	Art. 68 Vollzug.....	13
	Art. 69 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung.....	13
	Art. 70 Übergangsbestimmungen	13

I. Allgemeine Bestimmungen

Soweit in der vorliegenden Verordnung die männliche Form verwendet wird, geschieht dies zur textlichen Vereinfachung und bezieht auch die weibliche Form mit ein.

A. Geltungsbereich

Art. 1 *Allgemeines*

¹ Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde und der Primarschulgemeinde Schwerzenbach.

² Auf das Personal der Primarschulgemeinde findet diese Verordnung nur so weit Anwendung, als dieses nicht zwingend dem kantonalen Recht unterstellt ist.

Art. 2 *Behörden im Nebenamt, Funktionäre*

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

Art. 3 *Geltung des kantonalen Rechts*

Die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse kommen ausschliesslich dort zur Anwendung, wo in den Bestimmungen dieser Verordnung ausdrücklich darauf verwiesen wird. Eine weitergehende Geltung des kantonalen Personalrechts auf kommunale Arbeitsverhältnisse ist ausgeschlossen. Subsidiär gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 4 *Besondere Dienstverhältnisse*

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

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

B. Begriffe

Art. 5 *Angestellte*

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

Art. 6 *Anstellungsinstanz und Kompetenzdelegation*

¹ Die Anstellung des Personals erfolgt durch die Exekutive, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist.

² Die Anstellungsinstanz kann einzelne Zuständigkeiten an nachgeordnete Stellen delegieren.

³ Die Besoldung wird durch die Exekutive festgelegt.

C. Personalpolitik

Art. 7 *Grundsätze der Personalpolitik*

¹ Die Personalpolitik schafft Orientierung und Transparenz bezüglich der Erwartungshaltungen aller Beteiligten für eine erfolgreiche, konstruktive und kundenorientierte Zusammenarbeit.

² Die Personalpolitik ist Basis für alle Aktivitäten im Bereich des Personalmanagements (insbesondere Personalgewinnung, -beurteilung, -honorierung, -führung, -entwicklung und -austritt) und fasst die gemeinsamen Haltungen, Führungsgrundsätze und Zielvorstellungen zusammen.

³ Die Exekutive bestimmt die Personalpolitik und hat zusammen mit der Verwaltung Instrumente zu deren Umsetzung erarbeitet, insbesondere hinsichtlich Führung und Förderung des Personals.

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*

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Art. 11 *Entstehung des Arbeitsverhältnisses*

¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

² Es kann in triftigen und in gesetzlich vorgesehenen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen (vgl. Art. 4).

C. Dauer

Art. 12 *Im Allgemeinen*

¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel auf unbefristete Dauer begründet.

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind bis maximal zwei Jahre zulässig.

³ Für die Berechnung der Dienstjahre werden ununterbrochene Arbeitsverhältnisse angerechnet.

Art. 13 *Probezeit*

¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

³ 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*

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. 15 *Zuweisung anderer Arbeit*

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.

Art. 16 *Vorsorgliche Massnahmen*

¹ Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich von ihrer Aufgabe entbunden 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

² 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.

E. Beendigung

Art. 17 *Beendigungsgründe*

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung,
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung,
- c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
- d) Auflösung aus wichtigen Gründen,
- e) Altersrücktritt,
- f) Entlassung altershalber oder invaliditätshalber,
- g) Tod.

Art. 18 *Kündigung*

¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen beidseitig:

- a) im ersten Anstellungsjahr einen Monat
- b) im zweiten Anstellungsjahr zwei Monate
- c) ab dem dritten Anstellungsjahr drei Monate

² Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Verkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

³ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

Art. 19 *Kündigungsschutz*

¹ Eine Kündigung durch die Anstellungsinstanz wird schriftlich und mit Begründung mitgeteilt.

² Die Kündigung durch die Anstellungsinstanz setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Die Kündigung darf nicht missbräuchlich im Sinne der Bestimmungen des Obligationenrechts sein.

³ 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*

¹ 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.

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

³ 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 nicht gewillt ist, ihre Leistung oder ihr Verhalten während der Bewährungsfrist zu ändern.

⁴ 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.

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

Art. 21 Kündigung zur Unzeit

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

² 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

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

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

³ Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

⁴ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 24 Angestellte auf Amtsdauer

¹ Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.

² 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. 25 *Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen*

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

² Eine Abfindung kann in Ausnahmefällen bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 29 dieser Verordnung ausgerichtet werden.

Art. 26 *Rücktritt altershalber oder Entlassung infolge Invalidität*

¹ Angestellte scheiden auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus. Eine Wiederanstellung bei Nutzung des flexiblen Rentenalters wird auf entsprechenden Antrag hin von der Anstellungsinstanz geprüft.

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

Art. 27 *Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod*

Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen der Versicherungskasse für die berufliche Vorsorge.

Art. 28 *Ablauf der befristeten Anstellung*

¹ Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung auf den vereinbarten Termin.

² Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Gemeinde der betroffenen Person rechtzeitig mit.

Art. 29 *Abfindungen*

¹ 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.

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

³ Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss Art. 17 lit. b, d, f und g dieser Verordnung.

⁴ Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles durch die Exekutive festgelegt. Angemessen berücksichtigt werden im Rahmen der persönlichen Verhältnisse insbesondere Unterstützungspflichten der Angestellten, ihre Arbeitsmarktchancen, ihre finanziellen Verhältnisse und die Umstände des Stellenverlustes.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 30 *Schutz der Persönlichkeit*

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

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

Art. 31 *Lohn*

¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte berufliche Tätigkeit.

² 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. 32 *Auszahlung des Jahreslohnes*

¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen monatlich ausbezahlt. Der 13. Monatslohn wird mit dem Lohn im Dezember ausbezahlt.

² Bei Ein- und Austritt im Verlaufe des Jahres wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausgerichtet.

Art. 33 *Stellen- und Einreihungsplan, Lohnklassen und Stufen*

¹ Die Exekutive erlässt einen Stellenplan und aufgrund der vereinfachten Funktionsanalyse des Kantons Zürich einen Einreihungsplan für das gesamte Personal.

² Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen einer Lohnklasse zugeordnet.

³ Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons Zürich.

Art. 34 *Anfangslohn, Anlaufstufen*

¹ Der Anfangslohn wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreihungsklasse festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt.

² Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Angestellte

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

³ Die Einstufung in eine Lohnklasse unterhalb der Einreihungsklasse der Stelle ist zulässig für noch nicht in ähnlicher Stellung tätig gewesene Angestellte sowie bei besonderen Verhältnissen.

Art. 35 *Generelle Lohnanpassungen*

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

² Über andere generelle Lohnerhöhungen bzw. -reduktionen entscheidet die Exekutive.

Art. 36 *Individuelle Lohnanpassung*

¹ Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Exekutive aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche.

² Sie folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.

Art. 37 *Einmalzulagen*

Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder auf andere Weise belohnen.

Art. 38 *Lohnberechnung bei Teilzeitanstellungen*

¹ Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.

² Für Teilzeitangestellte kann die Exekutive Stundenlöhne festlegen. Die Anteile für den 13. Monatslohn sowie die Ferien und Freitage sind separat auszuweisen.

Art. 39 *Zulagen*

Kinder- und Ausbildungszulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.

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*

¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

² Wenn es zur Berufsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme in einem bestimmten Gebiet verpflichten.

Art. 42 *Mitarbeiterbeurteilung*

Die Angestellten haben Anspruch auf eine jährliche Beurteilung von Leistung und Verhalten.

Art. 43 *Zeugnis*

¹ 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.

² 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 Personalwesens 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*

¹ 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.

² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 47 *Verschwiegenheitspflicht*

¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 48 *Arbeitszeit*

¹ Die Exekutive regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

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

³ Die Exekutive regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

Art. 49 *Nebenbeschäftigung*

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

² 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.

Art. 50 *Öffentliche Ämter*

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

Art. 51 *Vertrauensärztliche Untersuchung*

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

C. Ferien, Urlaub**Art. 52** *Arbeitsfreie Tage*

¹ Die Exekutive bezeichnet die arbeitsfreien Tage.

² Sie legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.

³ Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer.

Art. 53 *Ferien*

¹ Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:

- a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 54. Altersjahr vollenden:
5 Wochen
- b) vom Beginn des Kalenderjahrs an, in dem sie das 55. Altersjahr vollenden:
6 Wochen

² Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt. Der Anspruch wird auf halbe Tage aufgerundet. Für zu viel bezogene Ferientage im Austrittsjahr bleibt eine Lohnrückforderung vorbehalten.

³ Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt. Bei vollständiger Dienstaussetzung wegen Krankheit und Nichtberufsunfall wird der Ferienanspruch nach Ablauf der ersten drei Monate unabhängig vom Kalenderjahr für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

⁴ Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfall bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Ferienkürzung nicht berücksichtigt.

⁵ Für die Kürzung werden ein Bruchteil eines halben Tages auf den nächsten vollen Tag, ein Bruchteil eines ganzen Tages auf den nächsten halben Tag abgerundet. Sind die Ferien im laufenden Jahr bereits bezogen, erfolgt der Abzug vom Ferienanspruch des folgenden Jahres.

Art. 54 *Ferienbezug*

¹ Die Ferien sind so zu verteilen, dass sich die Angestellten ohne Anstellung von Aushilfen gegenseitig vertreten können. Grundsätzlich sind zwei Ferienwochen pro Jahr zusammenhängend und im laufenden Kalenderjahr zu beziehen.

² Ferien, die im laufenden Kalenderjahr aus beruflichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht bezogen werden können, sollen in der Regel bis spätestens Mitte des folgenden Kalenderjahres nachbezogen werden.

³ Die Exekutive regelt im Einzelfall die ausnahmsweise Übertragung der Ferien auf das Folgejahr.

⁴ Zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, die in die Ferien fallen, werden nachgewährt, sofern es sich nicht um Samstage oder Sonntage handelt.

⁵ Krankheits- und Unfalltage während den Ferien, die mit einem ärztlichen Zeugnis belegt sind, werden nicht als Ferien gerechnet.

Art. 55 *Barabgeltung der Ferien*

¹ Nicht bezogene Ferien werden grundsätzlich nicht bar abgegolten. Ausgenommen bleiben

- a) der Ferienanspruch im Austrittsjahr, wenn das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der Kündigungsfrist aufgelöst wurde, die Ferien jedoch aus beruflichen oder sonst wichtigen persönlichen Gründen vor Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr bezogen werden konnten;
- b) Ferien, die beim Tod des Angestellten noch nicht bezogen sind, werden den Hinterbliebenen (siehe Art. 56) ausbezahlt.

² Für eine allfällige Abgeltung von Ferien ist die Exekutive zuständig.

Art. 56 *Besoldung im Todesfall*

¹ Im Todesfalle von Angestellten wird den Hinterbliebenen die volle Besoldung im Sterbemonat und den drei folgenden Monaten ausgerichtet.

² Als Hinterbliebene des Verstorbenen gelten (in dieser Reihenfolge) Ehepartner, eingetragene Partner, Konkubinatspartner und minderjährige Kinder. Als Hinterbliebene gelten ferner die übrigen Kinder, die Eltern, Geschwister und Enkel, wenn sie von ihm regelmässig unterstützt worden sind.

Art. 57 *Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall*

Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Für Abwesenheiten von mehr als drei Arbeitstagen ist innert angemessener Frist ein ärztliches Zeugnis einzureichen. Vorgesetzte können auch für kürzere Absenzen ein Arztzeugnis verlangen.

Art. 58 *Urlaub, Absenzen*

¹ Auf Gesuch hin kann die Exekutive bezahlten und unbezahlten Urlaub gewähren.

² Die Exekutive regelt die Gewährung von bezahltem Urlaub für familiäre Ereignisse und persönliche Angelegenheiten.

IV. Personalakten und Datenschutz

Art. 59 *Datenschutz*

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

V. Personalvorsorge

Art. 60 *Unfallversicherung*

Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Art. 61 *Lohn bei Krankheit, Unfall, Tod, Schwangerschaft und Geburt*

Der Anspruch auf Lohnzahlung, Lohnfortzahlung sowie weitere Leistungen richtet sich nach dem kantonalen Personalgesetz und dessen Ausführungsbestimmungen.

Art. 62 *Pensionskasse*

Die Angestellten werden in die Vorsorgeeinrichtung aufgenommen, der die Gemeinde angeschlossen ist.

VI. Vom Volk gewählte Beamte

Art. 63 *Friedensrichter*

¹ Es gilt grundsätzlich das übergeordnete Recht.

² 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.

VII. Rechtsschutz

Art. 64 *Rechtsmittelbelehrung*

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

Art. 65 *Anhörungsrecht*

¹ Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

² 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. 66 *Rechtsmittel*

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

Art. 67 *Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen*

¹ Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

² Die Exekutive 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. 68 *Vollzug*

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

Art. 69 *Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung*

Diese Verordnung tritt auf den 1. Januar 2017 in Kraft.

Art. 70 *Übergangsbestimmungen*

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

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

Vorstehende Verordnung wurde durch die Gemeindeversammlung am 25. November 2016 genehmigt.

NAMENS DES GEMEINDERATES

Der Präsident: T. Weber

Der Schreiber: K. Rüsche

NAMENS DER PRIMARSCHULPFLEGE

Die Präsidentin: S. Magistris

Die Schulsekretärin: Z. Mangold