



GEMEINDE FEHRALTORF

Personalverordnung

vom 12. Dezember 2005

**Inhaltsverzeichnis**

		Seite
I.	Allgemeine Bestimmungen	
A.	Geltungsbereich	
Art. 1	Allgemeines	1
Art. 2	Behörden im Nebenamt	1
Art. 3	Geltung des kantonalen Rechts	1
B.	Begriffe	
Art. 4	Angestellte	1
Art. 5	Anstellungsinstanz	1
Art. 6	Exekutive	2
C.	Personalpolitik	
Art. 7	Grundsätze der Personalpolitik	2
D.	Gesamtarbeitsverträge	
Art. 8	Grundsatz	2
Art. 9	Vertragspartner	2
Art. 10	Vertragsformen	2
II.	Arbeitsverhältnis	
A.	Grundsätzliches	
Art. 11	Rechtsnatur	2
Art. 12	Stellenpläne	2
B.	Begründung	
Art. 13	Begründung	3
Art. 14	Zuständigkeit	3
Art. 15	Stellenausschreibung	3
Art. 16	Mitarbeit von Familienangehörige oder Drittpersonen	3
C.	Dauer	
Art. 17	Im Allgemeinen	3
Art. 18	Probezeit	4
D.	Änderung des Arbeitsverhältnisses	
Art. 19	Versetzung und Zuweisung anderer Arbeit	4
Art. 20	Vorsorgliche Massnahmen	4
F.	Beendigung	
Art. 21	Beendigungsgründe	5
Art. 22	Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit)	5
Art. 23	Kündigungsschutz	5
Art. 24	Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	6
Art. 25	Kündigung zur Unzeit	6
Art. 26	Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	6
Art. 27	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	7
Art. 28	Angestellte auf Amtsdauer	7
Art. 29	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	7
Art. 30	Entlassung altershalber und infolge Invalidität	7
Art. 31	Leistungslose Auflösung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod	7
Art. 32	Ablauf der befristeten Anstellung	
Art. 33	Abfindung	8
Art. 34	Sozialplan	8
III.	Rechte und Pflichten der Angestellten	
A.	Rechte	
Art. 35	Schutz der Persönlichkeit	8



Art. 36	Lohn.....	8
Art. 37	Auszahlung des Jahreslohnes	9
Art. 38	Einreichungsplan	9
Art. 39	Lohnklassen und Stufen	9
Art. 40	Leistungsklassen	9
Art. 41	Anfangslohn, Anlaufstufen	9
Art. 42	Generelle Lohnanpassungen	10
Art. 43	Individuelle Lohnanpassung	10
Art. 44	Einmalzulagen und Anreize	10
Art. 45	Naturallohn	10
Art. 46	Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen.....	10
Art. 47	Zulagen	10
Art. 48	Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter	10
Art. 49	Ersatz von Auslagen	11
Art. 50	Vereinsfreiheit.....	11
Art. 51	Niederlassungsfreiheit.....	11
Art. 52	Mitarbeiterbeurteilung.....	11
Art. 53	Zeugnis.....	11
Art. 54	Mitsprache	11
B. Pflichten		
Art. 55	Grundsatz	12
Art. 56	Annahme von Geschenken.....	12
Art. 57	Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht.....	12
Art. 58	Arbeitszeit.....	12
Art. 59	Nebenbeschäftigung	12
Art. 60	Öffentlicher Ämter	13
Art. 61	Vertrauensärztliche Untersuchung.....	13
C. Ferien, Urlaub, Abwesenheiten		
Art. 62	Arbeitsfreie Tage	13
Art. 63	Ferien	13
Art. 64	Bezug, Berechnung.....	14
Art. 65	Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall.....	14
Art. 66	Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutzdienst etc.	14
Art. 67	Urlaub	14
IV. Personalakten und Datenschutz		
Art. 68	Datenschutz	14
V. Versicherung		
Art. 69	Kranken- und Unfallversicherung	14
Art. 70	Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft.....	15
Art. 71	Pensionskasse.....	15
VI. Vom Volk gewählte Beamte		
Art. 72	Gemeindeammann und Betriebsbeamter	15
Art. 73	Friedensrichter.....	15
VII. Rechtsschutz		
Art. 74	Rechtsmittelbelehrung	15
Art. 75	Anhörungsrecht	15
Art. 76	Rechtsmittel	15
Art. 77	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	16
VIII. Schlussbestimmungen		
Art. 78	Vollzug.....	16
Art. 79	Übergangsbestimmungen	16
Art. 80	Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	17



I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

- Art. 1 Allgemeines
- ¹ Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Fehraltorf.
 - ² Die Arbeitsverhältnisse der Volksschullehrkräfte richten sich nach dem kantonalen Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen an der Volksschule (Lehrerpersonalgesetz) mit den dazugehörigen Verordnungen.
 - ³ Die Arbeitsverhältnisse der kommunalen Lehrpersonen richten sich nach den kantonalen Regelungen und Empfehlungen. Die Schulpflege regelt die erforderlichen Anstellungsbedingungen und legt die Besoldungen fest.
- Art. 2 Behörden im Nebenamt
- Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden und Kommissionen richten sich nach einer separaten Verordnung.
- Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts
- Soweit diese Verordnung keine Regelung trifft, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und seiner Ausführungserlasse.

B. Begriffe

- Art. 4 Angestellte
- Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder einem teilweisen Pensum im Dienst der Politischen Gemeinde Fehraltorf stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Art. 5 Anstellungsinstanz
- Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch die Exekutive.



Art. 6 Exekutive Als Exekutive wird in der Politischen Gemeinde der Gemeinderat bezeichnet.

C. Personalpolitik

Art. 7 Grundsätze der Personalpolitik Die Exekutive bestimmt die Personalpolitik und schafft Instrumente zu ihrer Umsetzung, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals. Sie sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.

D. Gesamtarbeitsverträge

Art. 8 Grundsatz

¹ 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 oder sich anderweitigen Gesamtarbeitsverträgen anschliessen.

² Der Gesamtarbeitsvertrag wird Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

Art. 9 Vertragspartner Vertragspartner sind Organisationen, die wesentliche Teile des Personals vertreten.

Art. 10 Vertragsform Gesamtarbeitsverträge bedürfen der Schriftform.

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 11 Rechtsnatur Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Art. 12 Stellenpläne Die Exekutive legt den Stellenplan fest.



B. Begründung

- Art. 13 Begründung
- ¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch schriftliche Verfügung und deren Annahme begründet.
 - ² Es kann in begründeten Fällen (insbesondere Teilzeit-, Aushilfs- und Lehrverhältnisse) mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.
- Art. 14 Zuständigkeit
- Die Exekutive bezeichnet die Anstellungsinstanz, soweit sie sich nicht aus der Gemeindeordnung oder anderen Erlassen ergibt.
- Art. 15 Stellenausschreibung
- Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschriften. Auf die Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn die Stelle auf dem Berufungsweg besetzt werden kann.
- Art. 16 Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen
- Sofern die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein separates Arbeitsverhältnis begründet.

C. Dauer

- Art. 17 Im Allgemeinen
- ¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.
 - ² Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens zwei Jahre zulässig und gelten nach dessen Ablauf als unbefristet. Wird das befristete Arbeitsverhältnis in begründeten Fällen weiter verlängert, hat es die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter.



ter, für Lehraufträge von Fachlehrkräften oder für Anstellungen mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.

- ³ Alle dieser Verordnung unterstehenden Arbeitsverhältnisse, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, werden für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt.

Art. 18 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 gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 19 Versetzung und Zuweisung anderer Arbeit

- ¹ Erfordert es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz, können Angestellte
 - a) unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt
 - b) oder es kann ihnen eine andere Tätigkeit zugewiesen werden.
- ² Auf die Zumutbarkeit, die Ausbildung, die Eignung und die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

Art. 20 Vorsorgliche Massnahmen

- ¹ Angestellte können von der Anstellungsinstanz 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, oder
 - 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. 21 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, Entlassung invaliditätshalber,
- g) Tod,
- h) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten,
- i) Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 22 Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit)

¹ Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt drei Monate.

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

³ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Die Exekutive bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.

Art. 23 Kündigungsschutz

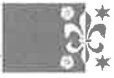
¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innert 10 Tagen nach Mitteilung kann schriftlich eine Begründung der Kündigung verlangt werden. Innert dreissig Tagen ab schriftlicher Begründung der Kündigung kann bei der Anstellungsinstanz Einsprache er-



- hoben werden. Wird keine Einsprache erhoben, verwirkt das Recht auf Rekuserhebung. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolge hinzuweisen.
- ² Die Kündigung darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.
 - 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. 24 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten
- ¹ Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelhafter Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.
 - ² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung, schriftliche Abmahnungen oder schriftlich protokollierte Mitarbeitergespräche belegt werden.
- Art. 25 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. 26 Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- 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.



- Art. 27 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 den vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.
 - ⁴ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
- Art. 28 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. 29 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen
- Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.
- Art. 30 Entlassung altershalber und infolge Invalidität
- ¹ Angestellte scheidern spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus.
 - ² Die Exekutive regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität.
- Art. 31 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod
- Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals.



- Art. 32 Ablauf der befristeten Anstellung
- ¹ Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung mit Ablauf der Befristung.
 - ² Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Gemeinde der betroffenen Person rechtzeitig mit.
- Art. 33 Abfindung
- Eine allfällige Abfindung kann von der Exekutive festgesetzt werden.
- Art. 34 Sozialplan
- Bei einem Stellenabbau im grösseren Umfang muss die Exekutive einen Sozialplan erstellen.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

- Art. 35 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. 36 Lohn
- ¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die amtliche Tätigkeit.
 - ² Die Besoldung des Personals wird durch die Exekutive im Rahmen der Lohnklassen des Kantons Zürich festgelegt.
 - ³ Der Lohn berücksichtigt die mit der Funktion verbundenen Anforderungen, die individuellen Leistungen, das Verhalten am Arbeitsplatz und die persönlichen Erfahrungen sowie vergleichbare Richtpositionen beim Kanton und anderen Gemeinden.
 - ⁴ 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.

⁵ Für die Dauer der Kündigungsfrist ist der bisherige Lohn beizubehalten. Vorbehalten bleiben Anordnungen bei vorsorglicher Einstellung im Amt.

Art. 37 Auszahlung des Jahreslohnes

¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.

² Die Exekutive regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.

³ Bei Ein- oder Austritt im Laufe des Jahres werden die Betreffnisse der 13. Rate anteilmässig ausbezahlt.

Art. 38 Einreichungsplan

Die Stellen werden von der Exekutive entsprechend ihren Anforderungen in Funktionsgruppen eingereiht, denen Lohnrahmen zugeordnet werden.

Art. 39 Lohnklassen und Stufen

Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.

Art. 40 Leistungsklassen

Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreichungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.

Art. 41 Anfangslohn, Anlaufstufen

¹ Der Anfangslohn wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreichungsklasse festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früherer Stellung, 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, oder



- c) die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.
- ³ Die Anstellungsinstanz kann den Anfangslohn maximal 2 Lohnklassen tiefer ansetzen.
- Art. 42 Generelle Lohnanpassungen Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Reallohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten in der Regel auch für das Personal der Gemeinde. Der Entscheid liegt bei der Exekutive.
- Art. 43 Individuelle Lohnanpassung Über individuelle Loehnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Exekutive aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche und der finanziellen Möglichkeiten der Gemeinde.
- Art. 44 Einmalzulagen und Anreize Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.
- Art. 45 Naturallohn
- ¹ Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige kann mit der Lohnzahlung verrechnet werden.
 - ² Die Exekutive setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.
- Art. 46 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen
- 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 pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.
- Art. 47 Zulagen Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.
- Art. 48 Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter Die Exekutive kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung in seinem Aufgabenbereich ausnahmsweise eine



Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über dem vorgesehenen Höchstlohn gewähren.

- Art. 49 Ersatz von Auslagen Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.
- Art. 50 Vereinsfreiheit Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.
- Art. 51 Niederlassungsfreiheit
- ¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.
 - ² 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.
- Art. 52 Mitarbeiterbeurteilung
- ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmäßige Beurteilung von Leistung und Verhalten.
 - ² Die Exekutive regelt die Einzelheiten.
- Art. 53 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. 54 Mitsprache
- ¹ Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.
 - ² Die Exekutive regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalausschüssen.



B Pflichten

- Art. 55 Grundsatz 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.
- Art. 56 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. 57 Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht
- 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.
 - ³ Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem Gemeindegesetz und dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.
- Art. 58 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 der Dienst 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. 59 Nebenbeschäftigung
- ¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Über bestehende



oder beabsichtigte Nebenbeschäftigungen ist die Anstellungsinstanz zum Voraus zu orientieren.

- ² Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird oder wenn Zweifel bestehen, ob die Nebenbeschäftigung mit Abs. 1 vereinbar ist. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Art. 60 Öffentliche Ämter

- ¹ 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.

- ² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Art. 61 Vertrauensärztliche Untersuchung

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

C. Ferien, Urlaub, Abwesenheiten

Art. 62 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. Die Exekutive erlässt nähere Bestimmungen.

Art. 63 Ferien

Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.



- Art. 64 Bezug, Berechnung
- ¹ Die Exekutive ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen.
 - ² Sie regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen.
- Art. 65 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall
- ¹ 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.
 - ² 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. 66 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.
- Die Exekutive bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.
- Art. 67 Urlaub
- Die Exekutive regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

IV. Personalakten und Datenschutz

- Art. 68 Datenschutz
- Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

V. Versicherungen

- Art. 69 Kranken- und Unfallversicherung
- Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.



- Art. 70 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft
Die Exekutive regelt die Lohnfortzahlung.
- Art. 71 Pensionskasse
Die Gemeinde ist der Beamtenversicherungskasse des Kantons Zürich angeschlossen. Das Personal ist entsprechend den Vertragsbedingungen versichert.

VI. Vom Volk gewählte Beamte

- Art. 72 Gemeindeammann und Betriebsbeamter
Die Besoldung des Gemeindeammann/Betriebsbeamten wird durch den Gemeinderat festgesetzt. Soweit übergeordnetes Recht nichts anderes regelt, gelten weiter die Bestimmungen dieser Verordnung.
- Art. 73 Friedensrichter
Die Besoldung des Friedensrichters wird durch den Gemeinderat festgesetzt. Soweit übergeordnetes Recht nichts anderes regelt, gelten weiter die Bestimmungen dieser Verordnung.

VII. Rechtsschutz

- Art. 74 Rechtsmittelbelehrung
Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
- Art. 75 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. 76 Rechtsmittel
Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeinde-



personal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

Art. 77 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 Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 78 Vollzug

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

Art. 79 Übergangsbestimmungen

- ¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen deren Bestimmungen vor.
- ² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.
- ³ Vorbehalten bleiben weitergehende Ansprüche hinsichtlich der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall sowie die beim Inkrafttreten weitergehende Ferienansprüche.
- ⁴ Soweit bisherige vertraglich bestehende Abreden mit der neuen Personalverordnung nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen der neuen Personalverordnung vor.
- ⁵ Von der Verordnung abweichende vertragliche Abreden sind an das neue Recht anzupassen.



Der Gemeinderat ordnet weitere Fragen des Übergangs zum neuen Recht.

- ⁶ Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden und Kommissionen richten sich bis zum Erlass einer besonderen Regelung nach der Verordnung über die Dienst- und Besoldungsverhältnisse des Gemeindepersonals, die Entschädigungen der Behörden und Kommissionen, der Funktionäre, die Gemeindezulage an die Lehrerschaft und den reformierten Pfarrer vom 18. April 1972 / 17. Dezember 1984 / 6. Juli 1992.

Art. 80 Inkraftsetzung,
Aufhebung der
früheren Verordnung

- ¹ Diese Verordnung tritt auf Beginn der Amtsdauer 2006/2010 in Kraft.

- ² Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Verordnung über die Dienst- und Besoldungsverhältnisse des Gemeindepersonals, die Entschädigungen der Behörden und Kommissionen, der Funktionäre, die Gemeindezulage an die Lehrerschaft und den reformierten Pfarrer vom 18. April 1972 / 17. Dezember 1984 / 6. Juli 1992 aufgehoben.

Erlassen am 12. Dezember 2005

Gemeindeversammlung Fehraltorf

Wilfried Ott
Gemeindepräsident

Marcel Wehrli
Gemeindeschreiber