



GEMEINDE **FLAACH**

# Politische Gemeinde Flaach

## Personalverordnung

	Artikel	Seite
<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b>		
Geltungsbereich	1	4
Behörden im Nebenamt	2	4
Kantonales Recht	3	4
Besondere Dienstverhältnisse	4	4
Angestellte	5	4
Anstellungsinstanz	6 Abs. 1	4
Besoldung	6 Abs. 3	4
Personalpolitik Grundsatz	7	5
<b>II. Arbeitsverhältnis</b>		
Grundsatz	8	5
Stellenplan	9	5
Begründung, Zuständigkeit	10	5
Stellenausschreibung	11	5
Entstehung	12	5
Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen	13	5
Dauer	14	6
Probezeit	15	6
Versetzung	16	6
Zuweisung anderer Arbeit	17	6
Vorsorgliche Massnahmen	18	6
Verweis	19	7
Beendigung, Gründe	20	7
Kündigung, Fristen und Termine	21	7
Kündigungsschutz	22	7
Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten	23	8
Kündigung zur Unzeit	24	8
Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	25	8
Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	26	8
Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen	27	9
Auflösung wegen Invalidität und Altersrücktritt	28	9
Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Altersrücktritt und Tod	29	9
Angestellte auf Amtsdauer	30	9
Ablauf der befristeten Anstellung	31	9
Abfindung	32	10
Sozialplan	33	10
<b>III. Rechte und Pflichten der Angestellten</b>		
Schutz der Persönlichkeit	34	10
Lohn	35	11
Auszahlung des Jahreslohnes	36	11
Einreihung der Stellen	37	11
Lohnklassen und Stufen	38	11
Leistungsklassen	39	11
Einstufung in die Lohnklassen und Stufen	40	11

Generelle Lohnanpassungen	41	12
Individuelle Lohnanpassungen	42	12
Einmalzulagen und Anreize	43	12
Naturallohn	44	12
Zulagen	45	13
Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter	46	13
Ersatz von Auslagen	47	13
Vereinsfreiheit	48	13
Niederlassungsfreiheit	49	13
Mitarbeiterbeurteilung	50	13
Zeugnis	51	13
Pflichten, Grundsatz	52	14
Annahme von Geschenken	53	14
Amtsgeheimnis	54	14
Arbeitszeit	55	14
Nebenbeschäftigung	56	14
Öffentliche Ämter	57	15
Vertrauensärztliche Untersuchung	58	15
Arbeitsfreie Tage	59	15
Ferien	60	15
Bezug, Berechnung	61	15
Abwesenheiten wegen Krankheit und Unfall	62	15
Abwesenheiten wegen Militär-/Zivildienst, etc.	63	16
Urlaub	64	16
<b>IV. Personalakten und Datenschutz</b>		
Datenschutz	65	16
<b>V. Personalvorsorge</b>		
Kranken- und Unfallversicherung	66	16
Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft	67	16
Pensionskasse	68	16
<b>VI. Vom Volk gewählte Beamte</b>		
Friedensrichter	69	17
<b>VII. Rechtsschutz</b>		
Rechtsmittelbelehrung	70	17
Anhörungsrecht	71	17
Rechtsmittel	72	17
Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	73	17
<b>VIII. Schlussbestimmungen</b>		
Vollzug	74	18
Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	75	18
Übergangsbestimmungen	76	18
Genehmigungsvermerke		19

## I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich	<u>Art. 1</u> Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Flaach.
Behörden im Nebenamt	<u>Art. 2</u> Die Rechtsbeziehungen zwischen der Gemeinde Flaach und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen sowie Funktionären richten sich nach der Verordnung Behördenentschädigung der Gemeinde Flaach.
Kantonales Recht	<u>Art. 3</u> Soweit die kommunalen Verordnungen über das Personalwesen nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse zum Personalwesen des Staatspersonals.
Besondere Dienstverhältnisse	<u>Art. 4</u> Besondere Dienstverhältnisse können mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Das gilt insbesondere für: a) Lehrverhältnisse b) stundenweise Beschäftigungen c) Aushilfsdienstverhältnisse.
Angestellte	<u>Art. 5</u> Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum, im Dienst der Politischen Gemeinde Flaach stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.
Anstellungsinstanz	<u>Art. 6</u> <sup>1</sup> Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch den Gemeinderat.  <sup>2</sup> Die Anstellungskompetenz kann vom Gemeinderat delegiert werden.
Besoldung	<sup>3</sup> Die Besoldung wird durch den Gemeinderat festgelegt.

Personalpolitik, Grundsatz      Art. 7  
Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik.

## II. Arbeitsverhältnis

Grundsatz      Art. 8  
Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich rechtlich; vorbehalten bleiben spezielle Regelungen nach Art. 4 dieser Verordnung.

Stellenplan      Art. 9  
Die Kompetenz für die Festsetzung und Erweiterung des Stellenplanes richtet sich nach der Gemeindeordnung.

Begründung, Zuständigkeit      Art. 10  
Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.

Stellenausschreibung      Art. 11  
Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Entstehung      Art. 12  
<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch Beschluss oder Verfügung begründet.

<sup>2</sup> Es kann in begründeten 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.

Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen      Art. 13  
Sofern die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.

Dauer	<p><u>Art. 14</u></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.</p> <p><sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.</p>
Probezeit	<p><u>Art. 15</u></p> <p><sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. In begründeten Fällen kann der Gemeinderat die Probezeit um weitere drei Monate verlängern.</p> <p><sup>2</sup> Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.</p> <p><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.</p>
Versetzung	<p><u>Art. 16</u></p> <p>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.</p>
Zuweisung anderer Arbeit	<p><u>Art. 17</u></p> <p>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.</p>
Vorsorgliche Massnahmen	<p><u>Art. 18</u></p> <p><sup>1</sup> Angestellte können von vom Gemeinderat jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen</li> <li>b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist</li> <li>c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.</li> </ul>

<sup>2</sup> Die Anordnung ist unverzüglich dem Gemeinderat, sofern er nicht von diesem selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Der Gemeinderat entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden.

Verweis

Art. 19  
<sup>1</sup> Bei Arbeitspflichtverletzungen kann der Gemeinderat einen Verweis aussprechen.  
<sup>2</sup> Im Falle eines Verweises muss zwingend eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung durchgeführt werden.

Beendigung, Gründe

Art. 20  
Das Arbeitsverhältnis endet durch:  
a) Kündigung  
b) Ablauf einer befristeten Anstellung  
c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen  
d) Auflösung aus wichtigen Gründen  
e) Altersrücktritt  
f) Auflösung Invalditätshalber  
g) Tod  
h) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Rücktritt bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten.

Kündigung, Fristen und Termine

Art. 21  
<sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen im ersten Dienstjahr einen Monat, ab dem 2. Dienstjahr drei Monate.  
<sup>2</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.  
<sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Der Gemeinderat bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.

Kündigungsschutz

Art. 22  
<sup>1</sup> Die Kündigung wird durch den Gemeinderat 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 Verwirkungsfolgen hinzuweisen.

<sup>2</sup> Die Kündigung durch die Politische Gemeinde Flaach darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

<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.

Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten

#### Art. 23

<sup>1</sup> Bevor der Gemeinderat eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.

<sup>2</sup> Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.

Kündigung zur Unzeit

#### Art. 24

<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.

Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

#### Art. 25

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.

Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

#### Art. 26

<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 sowie des ungerechtfertigten Nichtantrittes einer Stelle richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

#### Art. 27

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

<sup>2</sup> Eine Abfindung kann gemäss Art. 32 dieser Verordnung ausgerichtet werden.

Auflösung wegen Invaliddität und Altersrücktritt

#### Art. 28

<sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt das Verfahren bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invaliddität.

<sup>2</sup> Angestellte scheiden in der Regel auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus. Der Gemeinderat kann das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen verlängern.

Leistungen bei Beendigung infolge Invaliddität, Altersrücktritt und Tod

#### Art. 29

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

Angestellte auf Amtsdauer

#### Art. 30

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endigt 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> Die Art. 26 und 28 gelten auch für Angestellte auf Amtsdauer.

Ablauf der befristeten Anstellung

#### Art. 31

<sup>1</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.

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

Abfindung	<p><u>Art. 32</u></p> <p><sup>1</sup> Angestellte mit wenigstens zehn Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne Verschulden der Angestellten aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Angestellten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.</p> <p><sup>2</sup> Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.</p> <p><sup>3</sup> 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. 20 lit. b, d, f und g dieser Verordnung.</p> <p><sup>4</sup> 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.</p> <p><sup>5</sup> Die Höhe der Abfindung wird im Einzelfall vom Gemeinderat mit schriftlicher Verfügung festgesetzt.</p>
-----------	--

Sozialplan	<p><u>Art. 33</u></p> <p>Kommt es infolge von Stellenabbau zu Kündigungen, kann der Gemeinderat einen Sozialplan erstellen. Dieser regelt die finanziellen Leistungen der Gemeinde, wobei diese sich an Art. 32 ausrichten. Er kann auch zusätzliche oder Leistungen anderer Art vorsehen.</p>
------------	--

### III. Rechte und Pflichten der Angestellten

Schutz der Persönlichkeit	<p><u>Art. 34</u></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.</p> <p><sup>2</sup> Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.</p>
---------------------------	--

Lohn	<p><u>Art. 35</u></p> <p><sup>1</sup> Die Besoldung wird durch den Gemeinderat im Rahmen der Lohnklassen 1 bis 24 und der Stufenregelung gemäss Personalverordnung des Kantons Zürich festgelegt.</p> <p><sup>2</sup> Für Teilzeitangestellte ohne fixen Beschäftigungsumfang kann der Gemeinderat pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, und Freitage eingerechnet sind.</p> <p><sup>3</sup> Anstelle eines pauschalen Stundenlohnes kann der Gemeinderat eine pauschale Entschädigung festlegen.</p>
Auszahlung des Jahreslohnes	<p><u>Art. 36</u></p> <p><sup>1</sup> Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten. Er legt insbesondere fest, zu welchem Zeitpunkt und auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.</p>
Einreihung der Stellen	<p><u>Art. 37</u></p> <p>Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton durch den Gemeinderat in der Regel in einen Klassenrahmen eingereiht.</p>
Lohnklassen und Stufen	<p><u>Art. 38</u></p> <p>Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.</p>
Leistungsklassen	<p><u>Art. 39</u></p> <p>Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.</p>
Einstufung in die Lohnklassen und Stufen	<p><u>Art. 40</u></p> <p><sup>1</sup> 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.</p>

- <sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat kann für noch nicht in ähnlicher Stellung tätig gewesene Angestellte sowie bei besonderen Verhältnissen in anderen Fällen die Einreihungsklasse gemäss vergleichbaren Richtpositionen vom Kanton um 1 bis 3 Lohnklassen tiefer festlegen.

<sup>4</sup> Für Angestellte mit langjähriger Erfahrung in vergleichbarer Stellung ist ausnahmsweise die Einstufung in die nächsthöhere Lohnklasse als die Einreihungsklasse möglich.

#### Art. 41

Generelle Lohnanpassungen

Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten auch für das Personal der Gemeinde.

#### Art. 42

Individuelle Lohnanpassungen

<sup>1</sup> Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet der Gemeinderat aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche.

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

<sup>3</sup> Er trägt der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.

#### Art. 43

Einmalzulagen und Anreize

Der Gemeinderat kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

#### Art. 44

Naturallohn

<sup>1</sup> Der Gegenwert für Naturalleistungen, wie Dienstwohnung, Heizung, Beleuchtung, Verpflegung, privater Gebrauch von Dienstfahrzeugen und dergleichen, wird vom Lohn abgezogen oder separat in Rechnung gestellt.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.

Zulagen	<p><u>Art. 45</u> 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><u>Art. 46</u> Der Gemeinderat ermöglicht zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über dem vorgesehenen Höchstwert.</p>
Ersatz von Auslagen	<p><u>Art. 47</u> Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.</p>
Vereinsfreiheit	<p><u>Art. 48</u> Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.</p>
Niederlassungsfreiheit	<p><u>Art. 49</u> <sup>1</sup> Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.</p> <p><sup>2</sup> Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann der Gemeinderat die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.</p>
Mitarbeiterbeurteilung	<p><u>Art. 50</u> <sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p>
Zeugnis	<p><u>Art. 51</u> <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.</p> <p><sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>

Pflichten, Grundsatz	<p><u>Art. 52</u> 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>
Annahme von Geschenken	<p><u>Art. 53</u> <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.</p> <p><sup>2</sup> Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke im Wert von maximal Fr. 100.00.</p>
Amtsgeheimnis	<p><u>Art. 54</u> <sup>1</sup> Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</p> <p><sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>
Arbeitszeit	<p><u>Art. 55</u> <sup>1</sup> Die Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Kantons für das Staatspersonal. Der Gemeinderat regelt deren Einteilung und die Ruhetage.</p> <p><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.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.</p>
Nebenbeschäftigung	<p><u>Art. 56</u> <sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.</p> <p><sup>2</sup> Sie bedarf einer Bewilligung des Gemeinderates.</p>

Öffentliche Ämter	<p><u>Art. 57</u>  Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird, kann die Bewilligung mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.</p>
Vertrauensärztliche Untersuchung	<p><u>Art. 58</u>  Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>
Arbeitsfreie Tage	<p><u>Art. 59</u>  <sup>1</sup> Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage.</p> <p><sup>2</sup> Der Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen richtet sich nach den Bestimmungen des Kantons für das Staatspersonal.</p> <p><sup>3</sup> Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Der Gemeinderat erlässt nähere Bestimmungen.</p>
Ferien	<p><u>Art. 60</u>  Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.</p>
Bezug, Berechnung	<p><u>Art. 61</u>  <sup>1</sup> Der Gemeinderat ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen.</p> <p><sup>2</sup> Er regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen.</p>
Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	<p><u>Art. 62</u>  <sup>1</sup> Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Der Gemeinderat regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.</p>

<sup>2</sup> Der Gemeinderat 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.

Abwesenheiten wegen Militär-/Zivildienst etc. Art. 63  
Der Gemeinderat bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.

Urlaub Art. 64  
Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

#### **IV. Personalakten und Datenschutz**

Datenschutz Art. 65  
Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

#### **V. Personalvorsorge**

Kranken- und Unfallversicherung Art. 66  
<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

<sup>2</sup> Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung und die Krankentaggeldversicherung werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und den Angestellten getragen.

Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft Art. 67  
Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

Pensionskasse                      Art. 68  
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Pensionskasse der Gemeinde aufgenommen.

## **VI. Vom Volk gewählte Beamte**

Friedensrichter                      Art. 69  
Der Gemeinderat regelt die Entlohnung und Entschädigung für den Friedensrichter.

## **VII. Rechtsschutz**

Rechtsmittelbelehrung              Art. 70  
Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Anhörungsrecht                      Art. 71  
<sup>1</sup> Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.  
  
<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.

Rechtsmittel                          Art. 72  
Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

Art. 73  
<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 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

Vollzug

Art. 74  
Der Gemeinderat erlässt für das von ihm angestellte Personal die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

Art. 75  
<sup>1</sup> Diese Verordnung tritt auf den 01.01.2015 in Kraft.

<sup>2</sup> Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Personalverordnung vom 21.06.2000 und sämtliche weiteren mit ihr im Widerspruch stehenden Verordnungen und Verfügungen aufgehoben.

Übergangsbestimmungen

Art. 76  
<sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen.

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

Beschluss Gemeinderat

Diese Verordnung wurde vom Gemeinderat am 29.09.2014 wie vorliegend beschlossen.

Die Änderung von Art. 66 wurde vom Gemeinderat am 18.12.2017 wie vorliegend beschlossen.

Genehmigung Gemeindeversammlung

Diese Verordnung wurde von der Gemeindeversammlung am 03.12.2014 wie vorliegend genehmigt.

Die Änderung von Art. 66 wurde von der Gemeindeversammlung am 06.06.2018 wie vorliegend genehmigt.

Flaach, 07.06.2018

**Gemeindeversammlung Flaach**



Walter Staub  
Gemeindepräsident



Ueli Wäfler  
Gemeindeschreiber