

**Gemeinde Volketswil**



Personalverordnung der  
Politischen Gemeinde  
und der  
Schulgemeinde Volketswil

Volketswil

Gutenswil

Hegnau

Kindhausen

Zimikon



## Inhaltsverzeichnis

<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>Art.</b>
<b>A. Geltungsbereich</b>	
Allgemeines . . . . .	1
Behörden im Nebenamt . . . . .	2
Geltung des Kantonalen Rechts . . . . .	3
<b>B. Begriffe</b>	
Angestellte . . . . .	4
Anstellungsinstanz . . . . .	5
Exekutive . . . . .	6
<b>C. Personalpolitik</b>	
Grundsätze der Personalpolitik . . . . .	7
<b>D. Gesamtarbeitsverträge</b>	
Grundsatz . . . . .	8
Vertragspartner . . . . .	9
Vertragsform . . . . .	10
<b>II. Arbeitsverhältnis</b>	
<b>A. Grundsätzliches</b>	
Rechtsnatur . . . . .	11
Stellenpläne . . . . .	12
<b>B. Begründung</b>	
Begründung . . . . .	13
Zuständigkeit . . . . .	14
Stellenausschreibung . . . . .	15
Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen . . . . .	16

### **C. Dauer**

Im Allgemeinen .....	17
Probezeit .....	18

### **D. Änderung des Arbeitsverhältnisses**

Versetzung und Zuweisung anderer Arbeit .....	19
Vorsorgliche Massnahmen .....	20

### **E. Beendigung**

Beendigungsgründe .....	21
Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit) .....	22
Kündigungsschutz .....	23
Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten .....	24
Kündigung zur Unzeit .....	25
Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ..	26
Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen .....	27
Angestellte auf Amtsdauer .....	28
Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen .....	29
Entlassung altershalber und infolge Invalidität .....	30
Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod .....	31
Ablauf der befristeten Anstellung .....	32
Abfindung .....	33
Sozialplan .....	34

## **III. Rechte und Pflichten der Angestellten**

### **A. Rechte**

Schutz der Persönlichkeit .....	35
Lohn .....	36
Auszahlung des Jahreslohnes .....	37
Einreihungsplan .....	38
Lohnklassen und Stufen .....	39
Leistungsklassen .....	40
Anfangslohn, Anlaufstufen .....	41
Generelle Lohnanpassungen .....	42
Individuelle Lohnanpassung .....	43
Einmalzulagen und Anreize .....	44
Naturallohn .....	45

Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen . . . . .	46
Zulagen . . . . .	47
Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter . . . . .	48
Ersatz von Auslagen . . . . .	49
Vereinsfreiheit . . . . .	50
Niederlassungsfreiheit . . . . .	51
Mitarbeiterbeurteilung . . . . .	52
Zeugnis . . . . .	53
Mitsprache . . . . .	54

## **B. Pflichten**

Grundsatz . . . . .	55
Annahme von Geschenken . . . . .	56
Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht . . . . .	57
Arbeitszeit . . . . .	58
Nebenbeschäftigung . . . . .	59
Öffentliche Ämter . . . . .	60
Vertrauensärztliche Untersuchungen . . . . .	61

## **C. Ferien, Urlaub, Abwesenheiten**

Arbeitsfreie Tage . . . . .	62
Ferien . . . . .	63
Bezug, Berechnung . . . . .	64
Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall . . . . .	65
Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc. . . . .	66
Urlaub . . . . .	67

## **IV. Personalakten und Datenschutz**

Datenschutz . . . . .	68
-----------------------	----

## **V. Versicherungen**

Kranken- und Unfallversicherung . . . . .	69
Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft . . . . .	70
Pensionskasse . . . . .	71

## **VI. Vom Volk gewählte Beamte**

Gemeindeammann und Betriebsbeamter .....	72
Friedensrichter .....	73

## **VII. Rechtsschutz**

Rechtsmittelbelehrung .....	74
Anhörungsrecht .....	75
Rechtsmittel .....	76
Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen .....	77

## **VIII. Schlussbestimmungen**

Vollzug .....	78
Übergangsbestimmungen .....	79
Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung .....	80

## **Personalverordnung der Politischen Gemeinde und der Schulgemeinde Volketswil**

### **I. Allgemeine Bestimmungen**

#### **A. Geltungsbereich**

##### **Art. 1**

<sup>1</sup> Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde und der Schulgemeinde Volketswil.

<sup>2</sup> Ausgenommen sind die Lehrkräfte, soweit der Kanton deren Anstellung und / oder Besoldung und weitere Teile des Anstellungsverhältnisses abschliessend regelt. Im übrigen gelten die Regelungen der Personalverordnung und der zugehörigen Vollzugsbestimmungen.

Allgemeines

##### **Art. 2**

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden und Kommissionen richten sich nach einer separaten Verordnung.

Behörden im  
Nebenamt

##### **Art. 3**

Soweit diese Verordnung keine Regelung trifft, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und seiner Ausführungserlasse.

Geltung des Kan-  
tonalen Rechts

#### **B. Begriffe**

##### **Art. 4**

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder einem teilweisen Pensum im Dienst der Politischen Gemeinde oder der Schulgemeinde Volketswil stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Angestellte

##### **Art. 5**

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

Anstellungs-  
instanz

##### **Art. 6**

Als Exekutive wird in der Politischen Gemeinde der Gemeinderat und in der Schulgemeinde die Schulpflege bezeichnet.

Exekutive

## C. Personalpolitik

Grundsätze der  
Personalpolitik

### Art. 7

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

Grundsatz

### Art. 8

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Der Gesamtarbeitsvertrag wird Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

Vertragspartner

### Art. 9

Vertragspartner sind Organisationen, die wesentliche Teile des Personals vertreten.

Vertragsform

### Art. 10

Gesamtarbeitsverträge bedürfen der Schriftform.

## II. Arbeitsverhältnis

### A. Grundsätzliches

Rechtsnatur

### Art. 11

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

Stellenpläne

### Art. 12

Die Exekutive legt den Stellenplan fest.

### B. Begründung

Begründung

### Art. 13

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch schriftliche Verfügung und deren Annahme begründet.



<sup>2</sup> Es kann in begründeten Fällen (insbesondere Teilzeit-, Aushilfs- und Lehrverhältnisse) mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

#### **Art. 14**

Die Exekutive bezeichnet die Anstellungsinstanz, soweit sie sich nicht aus der Gemeindeordnung oder anderen Erlassen ergibt.

Zuständigkeit

#### **Art. 15**

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Auf die Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn die Stelle auf dem Berufungsweg besetzt werden kann.

Stellenausschreibung

#### **Art. 16**

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

Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen

### **C. Dauer**

#### **Art. 17**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

Im Allgemeinen

<sup>2</sup> 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, für Lehraufträge von Fachlehrkräften oder für Anstellungen mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.

<sup>3</sup> Alle dieser Verordnung unterstehenden Arbeitsverhältnisse, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, werden für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt.

#### **Art. 18**

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

Probezeit

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

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

Versetzung  
und Zuweisung  
anderer Arbeit

## **D. Änderung des Arbeitsverhältnisses**

### **Art. 19**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Auf die Zumutbarkeit, die Ausbildung, die Eignung und die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

Vorsorgliche Mass-  
nahmen

### **Art. 20**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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**

Beendigungs-  
gründe

### **Art. 21**

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**

<sup>1</sup> Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt 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. Die Exekutive bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.

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

### **Art. 23**

<sup>1</sup> 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 erhoben werden. Wird keine Einsprache erhoben, verwirkt das Recht auf Rekurerhebung. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolge hinzuweisen.

<sup>2</sup> Die Kündigung 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.

Kündigungsschutz

### **Art. 24**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung, schriftliche Abmahnungen oder schriftlich protokollierte Mitarbeitergespräche belegt werden.

Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten

### **Art. 25**

<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.

Kündigung zur Unzeit

Kündigungsschutz  
bei Diskriminie-  
rung aufgrund des  
Geschlechts

**Art. 26**

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. 27**

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

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

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

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

Angestellte auf  
Amtdauer

**Art. 28**

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

<sup>2</sup> Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtdauer 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.

Beendigung im  
gegenseitigen  
Einvernehmen

**Art. 29**

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

Entlassung alters-  
halber und infolge  
Invalidität

**Art. 30**

<sup>1</sup> Angestellte scheiden spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Dienst aus.

<sup>2</sup> Die Exekutive regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität.

Leistungen bei Be-  
endigung infolge  
Invalidität, Entlas-  
sung altershalber,  
Altersrücktritt und  
Tod

**Art. 31**

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

**Art. 32**

<sup>1</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung mit Ablauf der Befristung.

Ablauf der befristeten Anstellung

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

**Art. 33**

Eine allfällige Abfindung kann von der Exekutive festgesetzt werden.

Abfindung

**Art. 34**

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

Sozialplan

**III. Rechte und Pflichten der Angestellten**

**A. Rechte**

**Art. 35**

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

Schutz der Persönlichkeit

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

**Art. 36**

<sup>1</sup> Der Lohn bildet das Entgelt für die amtliche Tätigkeit.

Lohn

<sup>2</sup> Die Besoldung des Personals wird durch die Exekutive im Rahmen der Lohnklassen des Kantons Zürich festgelegt.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Gemeindegasse.

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

Auszahlung des  
Jahreslohnes

**Art. 37**

<sup>1</sup> Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.

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

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

Einreihungsplan

**Art. 38**

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

Lohnklassen und  
Stufen

**Art. 39**

Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.

Leistungsklassen

**Art. 40**

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

Anfangslohn,  
Anlaufstufen

**Art. 41**

<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.

<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, oder
- c) die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.

<sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz kann den Anfangslohn maximal 2 Lohnklassen tiefer ansetzen.

Generelle  
Lohnanpassungen

**Art. 42**

Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten in der Regel auch für das Personal der Gemeinde. Der Entscheid liegt bei der Exekutive.

**Art. 43**

Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Exekutive aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche und der finanziellen Möglichkeiten der Gemeinde.

Individuelle  
Lohnanpassung

**Art. 44**

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

Einmalzulagen und  
Anreize

**Art. 45**

<sup>1</sup> Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige kann mit der Lohnzahlung verrechnet werden.

Naturallohn

<sup>2</sup> Die Exekutive setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.

**Art. 46**

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

Lohnberechnung  
bei Teilzeit-  
verhältnissen

<sup>2</sup> Für Teilzeitangestellte kann die Exekutive pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.

**Art. 47**

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

Zulagen

**Art. 48**

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.

Gewinnung oder  
Erhaltung  
vorzüglicher  
Angestellter

**Art. 49**

Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.

Ersatz von  
Auslagen

**Art. 50**

Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.

Vereinsfreiheit

Niederlassungs-  
freiheit

**Art. 51**

<sup>1</sup> Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

<sup>2</sup> 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.

Mitarbeiter-  
beurteilung

**Art. 52**

<sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

<sup>2</sup> Die Exekutive regelt die Einzelheiten.

Zeugnis

**Art. 53**

<sup>1</sup> Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

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

Mitsprache

**Art. 54**

<sup>1</sup> Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.

<sup>2</sup> Die Exekutive regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalausschüssen.

**B Pflichten**

Grundsatz

**Art. 55**

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.

Annahme von  
Geschenken

**Art. 56**

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

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



### **Art. 57**

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

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

<sup>3</sup> Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem Gemeindegesetz und dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht

### **Art. 58**

<sup>1</sup> Die Exekutive regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

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

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

Arbeitszeit

### **Art. 59**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

Nebenbeschäftigung

### **Art. 60**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Öffentliche Ämter

### **Art. 61**

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

Vertrauensärztliche Untersuchung

## **C. Ferien, Urlaub, Abwesenheiten**

Arbeitsfreie Tage

### **Art. 62**

<sup>1</sup> Die Exekutive bezeichnet die arbeitsfreien Tage.

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

<sup>3</sup> Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Die Exekutive erlässt nähere Bestimmungen.

Ferien

### **Art. 63**

Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.

Bezug, Berechnung

### **Art. 64**

<sup>1</sup> Die Exekutive ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen.

<sup>2</sup> Sie regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen.

Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall

### **Art. 65**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.

### **Art. 66**

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

Urlaub

### **Art. 67**

Die Exekutive regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

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

##### **Art. 68**

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

Datenschutz

#### **V. Versicherungen**

##### **Art. 69**

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

Kranken- und Unfallversicherung

##### **Art. 70**

Die Exekutive regelt die Lohnfortzahlung.

Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

##### **Art. 71**

Die Gemeinde ist der Beamtenversicherungskasse des Kantons Zürich angeschlossen. Das Personal ist entsprechend den Vertragsbedingungen versichert.

Pensionskasse

#### **VI. Vom Volk gewählte Beamte**

##### **Art. 72**

Die Besoldung des Gemeindeammann/Betreibungsbeamten wird durch den Gemeinderat festgesetzt. Soweit übergeordnetes Recht nichts anderes regelt, gelten weiter die Bestimmungen dieser Verordnung.

Gemeindeammann und Betreibungsbeamter

##### **Art. 73**

Die Besoldung des Friedensrichters wird durch den Gemeinderat festgesetzt. Soweit übergeordnetes Recht nichts anderes regelt, gelten weiter die Bestimmungen dieser Verordnung.

Friedensrichter

#### **VII. Rechtsschutz**

##### **Art. 74**

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Rechtsmittelbelehrung

##### **Art. 75**

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

Anhörungsrecht

<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. 76**

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

Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

**Art. 77**

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

<sup>2</sup> 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.

**VIII. Schlussbestimmungen**

Vollzug

**Art. 78**

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

Übergangsbestimmungen

**Art. 79**

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben weitergehende Ansprüche hinsichtlich der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall sowie die beim Inkrafttreten weitergehenden Ferienansprüche.

<sup>4</sup> Soweit bisherige vertraglich bestehende Abreden mit der neuen Personalverordnung nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen der neuen Personalverordnung vor.

<sup>5</sup> Von der Verordnung abweichende vertragliche Abreden sind an das neue Recht anzupassen. Der Gemeinderat oder die Schulpflege ordnen weitere Fragen des Übergangs zum neuen Recht.

<sup>6</sup> Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden und Kommissionen richten sich bis zum Erlass einer besonderen Regelung nach der Verordnung über die Entschädigungen an Behörden und Kommissionen der Politischen Gemeinde und der Schulgemeinde vom 8. Juni 1990.

**Art. 80**

<sup>1</sup> Diese Verordnung tritt per 1. August 2000 in Kraft.

<sup>2</sup> Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Besoldungsverordnung vom 30. Oktober 1992 aufgehoben.

Inkraftsetzung,  
Aufhebung der  
früheren Verordnung

Volketswil, 16. Juni 2000

Genehmigt durch die

**GEMEINDEVERSAMMLUNG**



Jakob Meier  
Gemeindepräsident



Beat Grob  
Gemeindeschreiber

**SCHULGEMEINDEVERSAMMLUNG**



Rosmarie Quadranti  
Schulpräsidentin



Werner Cestelli  
Schulsekretär



**Notizen:**

A series of horizontal dashed lines for taking notes.





