

Gemeinde Oetwil am See



**Personalverordnung
der Politischen Gemeinde
Oetwil am See**

vom 9. Dezember 2002

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE OETWIL AM SEE

VOM 9. DEZEMBER 2002

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

- Art. 1 Allgemeines
Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Oetwil am See sowie die Volksschullehrerschaft, soweit nicht kantonale Bestimmungen massgebend sind.
Für die Lehrkräfte, die Schulleitung, das Personal des Schulsekretariats sowie weitere Mitarbeitende im schulischen Bereich ist gemäss Art. 40 der Gemeindeordnung vom 10. Juni 2001 die Schulpflege anstelle des Gemeinderats zuständig.
- Art. 2 Behörden im Nebenamt
Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr und des Zivilschutzes sowie Funktionären richten sich nach einem separaten Erlass.
- Art. 3 Geltung des Kantonalen Rechts
Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse, für das Lehrpersonal diejenigen des kantonalen Lehrpersonalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.
- Art. 4 Besondere Dienstverhältnisse
Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:
a) Lehrverhältnisse
b) Kindergärtnerinnen
c) Lehrpersonal
d) Musiklehrkräfte
e) Hauswarte
f) stundenweise Beschäftigungen
g) Aushilfsdienstverhältnisse

B. Begriffe

- Art. 5 Angestellte
Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde Oetwil am See stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE OETWIL AM SEE

VOM 9. DEZEMBER 2002

oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.

Die Volksschullehrerschaft untersteht bezüglich Anstellung und Besoldung den kantonalen Bestimmungen.

Art. 6 Anstellungsinstanz

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

² Die Anstellungskompetenz kann von ihm delegiert werden.

³ Die Besoldung wird durch den Gemeinderat festgelegt.

C. Personalpolitik

Art. 7 Grundsätze der Personalpolitik

¹ Der Gemeinderat bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:

- a) er orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung und der Schule, an den Bedürfnissen des Personals, am Ziel der Bürgernähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Gemeinde und Personal an,
- b) er will der Gemeinde geeignete Angestellte gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln,
- c) er nutzt und entwickelt das Potential der Angestellten, indem er diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert,
- d) er verwendet besondere Sorgfalt auf die Auswahl und Führung der Vorgesetzten,
- e) er unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen,
- f) er fördert flexible Arbeitsmodelle,
- g) er verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer,
- h) er unterstützt die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten.

² Der Gemeinderat schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Karrierplanung.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE OETWIL AM SEE

VOM 9. DEZEMBER 2002

D. Gesamtarbeitsverträge

Art. 8 Grundsatz Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 9 Rechtsnatur Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

Art. 10 Stellenpläne Der Gemeinderat legt den Stellenplan fest.

B. Begründung

Art. 11 Zuständigkeit Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.

Art. 12 Stellenausschreibung Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Art. 13 Entstehung des Arbeitsverhältnisses¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

² Es kann in begründeten Fällen mit öffentlichrechtlichem Vertrag legitimiert werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

Art. 14 Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen Sofern die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.

C. Dauer

Art. 15 Im Allgemeinen¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE OETWIL AM SEE

VOM 9. DEZEMBER 2002

Art. 16 Probezeit

¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel 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. 17 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. 18 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. 19 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,
- c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

² Die Anordnung ist unverzüglich dem Gemeinderat, sofern sie nicht von diesem selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Der Gemeinderat entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

E. Beendigung

Art. 20 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung,
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung,

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE OETWIL AM SEE

VOM 9. DEZEMBER 2002

- 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.

Art. 21 Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit)

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

- a) im ersten Dienstjahr einen Monat,
- b) ab dem 2. Dienstjahr drei Monate.

² Der Gemeinderat kann mit einzelnen Angestellten die Kündigungsfrist ab dem 4. Dienstjahr auf sechs Monate vereinbaren.

³ Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

⁴ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Der Gemeinderat bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.

Art. 22 Kündigungsschutz

¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb der Kündigungsfristen kann der oder die Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirklichungsfolgen hinzuweisen.

² Die Kündigung durch die Gemeinde 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.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE OETWIL AM SEE

VOM 9. DEZEMBER 2002

- Art. 23 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten
- ¹ Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.
- ² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.
- Art. 24 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. 25 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. 26 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. 27 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. 28 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen
- ¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.
- ² Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 32 ausgerichtet werden.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE OETWIL AM SEE

VOM 9. DEZEMBER 2002

- Art. 29 Entlassung altershalber und infolge Invalidität
- ¹ Angestellte scheiden spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus.
- ² Der Gemeinderat regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität.
- Art. 30 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod
- Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals.
- Art. 31 Ablauf der befristeten Anstellung
- ¹ Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.
- ² Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Gemeinde der betroffenen Person rechtzeitig mit.
- Art. 32 Abfindung
- ¹ Angestellte mit wenigstens acht Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 45-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden. Für Lehrpersonal findet diese Bestimmung keine Anwendung.
- 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, 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.
- ⁴ 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.
- ⁵ Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt und beträgt maximal sechs Monatslöhne.
- ⁶ Die Abfindung wird vom Gemeinderat festgesetzt.

**PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE OETWIL AM SEE
VOM 9. DEZEMBER 2002**

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE OETWIL AM SEE

VOM 9. DEZEMBER 2002

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

- Art. 33 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. 34 Lohn
- ¹ Die Besoldung des Personals wird durch den Gemeinderat festgelegt für
- a) das Lehrpersonal im Rahmen des Lehrpersonalgesetzes;
 - b) das Verwaltungspersonal im Rahmen des kantonalen Personalgesetzes;
 - c) das Aushilfspersonal nach vom Gemeinderat festgelegten Ansätzen.
- ² Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte amtliche Tätigkeit.
- ³ 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.
- Art. 35 Auszahlung des Jahreslohnes
- ¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.
- ² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.
- Art. 36 Einreihung der Stellen
- Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton durch den Gemeinderat in der Regel in eine Klasse eingereiht.
- Art. 37 Lohnklassen und Stufen
- Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.
- Art. 38 Leistungsklassen
- Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.
- Art. 39 Anfangslohn, Anlaufstufen
- ¹ 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.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE OETWIL AM SEE

VOM 9. DEZEMBER 2002

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.

Art. 40 Generelle Lohnanpassungen Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Reallohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten in der Regel auch für das Personal der Gemeinde.

Art. 41 Individuelle Lohnanpassung ¹ Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet der Gemeinderat aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche.

² Er folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.

³ Er trägt der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.

Art. 42 Einmalzulagen und Anreize Der Gemeinderat kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

Art. 43 Lohnberechnung bei Teilzeithältnissen ¹ Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.

² Für Teilzeitangestellte kann der Gemeinderat pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstalergeschenke etc. eingerechnet sind.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE OETWIL AM SEE

VOM 9. DEZEMBER 2002

- Art. 44 Zulagen Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.
- Art. 45 Nacht- und Sonntagsdienst, Pikettentschädigung Nacht- und Sonntagsdienst sowie Pikettdienst werden nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung vergütet.
- Art. 46 Arbeits- und Dienstkleider Wenn dem Angestellten Arbeits- oder Dienstkleider vorgeschrieben werden, trägt die Gemeinde die Kosten. Der Gemeinderat kann auch eine Pauschalentschädigung festlegen. Der Gemeinderat regelt den Einzelfall.
- Art. 47 Ersatz von Auslagen Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.
- Art. 48 Vereinsfreiheit Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.
- Art. 49 Niederlassungsfreiheit¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.
² Für die Hauswarte können abweichende Regelungen getroffen werden.
- Art. 50 Mitarbeiterbeurteilung¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.
² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.
- Art. 51 Zeugnis¹ 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. 52 Mitsprache¹ Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE OETWIL AM SEE

VOM 9. DEZEMBER 2002

B. Pflichten

- Art. 53 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. 54 Annahme von Geschenken¹ 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. 55 Schweigepflicht¹ 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. 56 Ausstandspflicht¹ Angestellte, die in einer dienstlichen Angelegenheit eine Anordnung zu treffen, dabei mitzuwirken oder sie vorzubereiten haben, treten in den Ausstand, wenn sie in der Sache persönlich befangen erscheinen, insbesondere:
a) in der Sache ein persönliches Interesse haben;
b) mit einer Partei in gerader Linie oder in der Seitenlinie bis zum dritten Grade verwandt oder verschwägert oder durch Ehe, Verlobung oder Kindesannahme verbunden sind;
c) Vertreter einer Partei sind oder für eine Partei in der gleichen Sache tätig waren;
² Ist der Ausstand streitig, so entscheidet darüber die Aufsichtsbehörde.
- Art. 57 Arbeitszeit¹ Die Arbeitszeit richtet sich nach der kantonalen Personalgesetzgebung.
² Der Gemeinderat kann weitere Regelungen zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit erlassen.
- Art. 58 Nebenbeschäftigung¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.
² Eine Bewilligung des Gemeinderates ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Ab-

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE OETWIL AM SEE

VOM 9. DEZEMBER 2002

- gabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- Art. 59 Öffentliche Ämter
- ¹ Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung des Gemeinderates 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. 60 Vertrauensärztliche Untersuchung
- Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.
- C. Ferien, Urlaub**
- Art. 61 Arbeitsfreie Tage
- ¹ Der Gemeinderat bezeichnet die zusätzlichen arbeitsfreien Tage.
- ² Er 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. Der Gemeinderat erlässt nähere Bestimmungen.
- Art. 62 Ferien
- Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.
- Art. 63 Bezug, Berechnung
- ¹ Der Gemeinderat ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen.
- ² Er regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen.
- Art. 64 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall
- ¹ Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Für eine Dienstaussetzung von mehr als drei Tagen ist innert angemessener Frist ein ärztliches Zeugnis einzureichen.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE OETWIL AM SEE

VOM 9. DEZEMBER 2002

- Art. 65 Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutzdienst etc. Der Gemeinderat bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.
- Art. 66 Urlaub Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.
- IV. Personalakten und Datenschutz**
- Art. 67 Datenschutz Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.
- V. Personalvorsorge**
- Art. 68 Kranken- und Unfallversicherung ¹ Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.
- Art. 69 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.
- Art. 70 Pensionskasse Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Pensionskasse der Gemeinde aufgenommen, soweit sie dem Obligatorium gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge unterstehen.
- VI. Vom Volk gewählte Beamte**
- Art. 71 Gemeindeammann und Betriebsbeamter Die Anstellungsbedingungen und die Entschädigung des Gemeindeammanns und Betriebsbeamten werden durch den Gemeinderat durch Vereinbarung geregelt.
- Art. 72 Friedensrichter Der Friedensrichter bezieht eine vom Gemeinderat festzusetzende Entschädigung und die ihm gesetzlich zukommenden Gebühren und Sporteln.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE OETWIL AM SEE

VOM 9. DEZEMBER 2002

VII. Rechtsschutz

- Art. 73 Rechtsmittelbelehrung Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
- Art. 74 Anhörungsrecht¹ 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. 75 Rechtsmittel Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.
- Art. 76 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen¹ Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.
² 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

- Art. 77 Vollzug Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.
- Art. 78 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung¹ Der Gemeinderat setzt diese Verordnung auf den 1. Januar 2003 in Kraft - vorbehaltlich der Zustimmung durch die Gemeindeversammlung vom 9. Dezember 2002.
² Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Personalverordnung der Politischen Gemeinde vom 28. Oktober 1999 bzw. der Schulgemeinde vom 23. November 1999 mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen aufgehoben, welche die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr und des Zivilschutzes sowie Funktionären regeln.

PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE OETWIL AM SEE

VOM 9. DEZEMBER 2002

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.

Die vorstehende Personalverordnung der Politischen Gemeinde Oetwil am See wurde von der Gemeindeversammlung vom 9. Dezember 2002 genehmigt und per 1. Januar 2003 in Kraft gesetzt.

Oetwil am See, 9. Dezember 2002

GEMEINDERAT OETWIL AM SEE

Der Präsident: Die Schreiberin:

Ernst Sperandio Barbara Kastenholz