



Gemeinde **Pfäffikon ZH**

# **Verordnung über die Angestellten und das Besoldungswesen**

festgesetzt durch die Gemeindeversammlung am

18. März 2002, revidiert, 25. September 2017



## Inhaltsverzeichnis

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

<b>3. Rechte und Pflichten der Angestellten</b>	10	
<b>A. Rechte</b>	10	
Art. 36	Schutz der Persönlichkeit	10
Art. 37	Lohn	10
Art. 38	Auszahlung des Jahreslohnes	10
Art. 39	Einreihungsplan	10
Art. 40	Umschreibung der Richtpositionen	11
Art. 41	Einreihung der Stellen	11
Art. 42	Lohnklassen und Stufen	11
Art. 43	Leistungsklassen	11
Art. 44	Anfangslohn, Anlaufstellen	11
Art. 45	Generelle Lohnanpassungen	11
Art. 46	Individuelle Lohnanpassung	11
Art. 47	Einmalzulagen und Anreize	11
Art. 48	Naturallohn	11
Art. 49	Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	12
Art. 50	Zulagen	12
Art. 51	Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter	12
Art. 52	Ersatz von Auslagen	12
Art. 53	Vereinsfreiheit	12
Art. 54	Niederlassungsfreiheit	12
Art. 55	Mitarbeiterbeurteilung	12
Art. 56	Zeugnis	12
Art. 57	Mitsprache	12
		13
<b>B. Pflichten</b>		13
Art. 58	Grundsatz	13
Art. 59	Annahme von Geschenken	13
Art. 60	Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht	13
Art. 61	Arbeitszeit	13
Art. 62	Nebenbeschäftigung	13
Art. 63	Öffentliche Ämter	13
Art. 64	Vertrauensärztliche Untersuchung	13
		14
<b>C. Ferien, Urlaub</b>		14
Art. 65	Arbeitsfreie Tage	14
Art. 66	Ferien	14
Art. 67	Bezug, Berechnung	14
Art. 68	Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	14
Art. 69	Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.	14
Art. 70	Urlaub	14
<b>4. Datenschutz</b>		14
Art. 71	Datenschutz	14
<b>5. Personalvorsorge</b>		14
Art. 72	Kranken- und Unfallversicherung	14
Art. 73	Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft	15
Art. 74	Pensionskasse	15
<b>6. Vom Volk gewählte Beamte</b>		15
Art. 75	Gemeindeammann und Betriebsbeamter	15
Art. 76	Friedensrichter	15

	<b>7. Lehrpersonen</b>	15
Art. 77	Grundsatz	15
Art. 78	Kindergarten	15
	<b>8. Rechtsschutz</b>	15
Art. 79	Rechtsmittelbelehrung	15
Art. 80	Anhörungsrecht	15
Art. 81	Rechtsmittel	16
Art. 82	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	16
	<b>9. Schlussbestimmungen</b>	16
Art. 83	Vollzug	16
Art. 84	Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	16
Art. 85	Übergangsbestimmungen	16

## **1. Allgemeine Bestimmungen**

### **A. Geltungsbereich**

*Allgemeines*

Art. 1

Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Pfäffikon (nachfolgend Gemeinde genannt).

*Behörden im Nebenamt*

Art. 2

Die Rechtsbeziehungen und Entschädigungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen sowie Funktionären richten sich nach der Verordnung über die Behördenentschädigung.

*Geltung des Kantonalen Rechts*

Art. 3

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

*Besondere Dienstverhältnisse*

Art. 4

<sup>1</sup> Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:

- a) Lehrverhältnisse
- b) stundenweise Beschäftigungen
- c) Aushilfsdienstverhältnisse

### **B. Begriffe**

*Angestellte*

Art. 5

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.

*Anstellungsinstanz*

Art. 6

<sup>1</sup> Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Gesetze oder Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch die Exekutive.

<sup>2</sup> Als Exekutive wird in der Gemeinde der Gemeinderat bezeichnet. Für Lehrpersonen übernimmt die Schulpflege die Funktion der Exekutive.

<sup>3</sup> Die Anstellungskompetenz kann von der Exekutive delegiert werden.

<sup>4</sup> Die Besoldung wird durch die Anstellungsinstanz festgelegt.

### **C. Personalpolitik**

*Grundsätze der Personalpolitik*

Art. 7

<sup>1</sup> Die Exekutive bestimmt die Personalpolitik, welche sich an den Grundsätzen des Kantonalen Personalrechtes orientiert.

<sup>2</sup> Die Exekutive schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung, Förderung und Ausbildung des Personals und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.

## **D. Gesamtarbeitsverträge**

<i>Grundsatz</i>	Art. 8 Die Exekutive kann in Anlehnung an das kantonale Recht Gesamtarbeitsverträge abschliessen.
<i>Vertragspartner</i>	Art. 9 Vertragspartner sind Organisationen, die seit mehr als 4 Jahren wesentliche Teile des Personals vertreten.
<i>Vertragsform</i>	Art. 10 Gesamtarbeitsverträge bedürfen der Schriftform.

## **2. Arbeitsverhältnis**

### **A. Grundsätzliches**

<i>Rechtsnatur</i>	Art. 11 Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.
<i>Stellenpläne</i>	Art. 12 Die Exekutive legt den Stellenplan fest. Dieser wird jährlich nachgeführt und zusammen mit dem Geschäftsbericht der Gemeindeversammlung zur Kenntnisnahme weitergeleitet.

### **B. Begründung**

<i>Zuständigkeit</i>	Art. 13 Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.
<i>Stellenausschreibung</i>	Art. 14 Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.
<i>Entstehung des Arbeitsverhältnisses</i>	Art. 15 <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet. <sup>2</sup> Es kann in begründeten Fällen mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.
<i>Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen</i>	Art. 16 Sofern die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.

### **C. Dauer**

<i>Im Allgemeinen</i>	Art. 17 <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. <sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.
-----------------------	--

Probezeit

Art. 18

<sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als 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 nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

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

Versetzung

Art. 19

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.

Zuweisung anderer Arbeit

Art. 20

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.

Vorsorgliche Massnahmen

Art. 21

<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,
- 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**

Beendigungsgründe

Art. 22

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung,
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung,
- c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
- d) Auflösung aus wichtigen Gründen,
- e) Altersrücktritt und Rücktritt infolge Invalidität
- 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>Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zu Unzeit)</i>	<p>Art. 23</p> <p><sup>1</sup> Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt drei Monate.</p> <p><sup>2</sup> Für Abteilungsleiter beträgt die Kündigungsfrist nach dem ersten Dienstjahr sechs Monate.</p> <p><sup>3</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.</p> <p><sup>4</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Die Exekutive bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.</p>
<i>Kündigungsschutz</i>	<p>Art. 24</p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.</p> <p><sup>3</sup> Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.</p> <p><sup>4</sup> Eine Wiedereinstellung ist ausgeschlossen.</p>
<i>Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten</i>	<p>Art. 25</p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Ausgenommen sind solche Fälle, bei denen sich eine Bewährungszeit zum vornherein als offensichtlich unzweckmässig erweisen würde.</p> <p><sup>3</sup> Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.</p>
<i>Kündigung zur Unzeit</i>	<p>Art. 26</p> <p><sup>1</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p> <p><sup>2</sup> Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.</p>
<i>Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts</i>	<p>Art. 27</p> <p>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.</p>
<i>Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen</i>	<p>Art. 28</p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.</p>

<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 Amtsdauer*

Art. 29

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet 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.

*Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen*

Art. 30

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

<sup>2</sup> Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gem. Art. 34 ausgerichtet werden.

*Entlassung altershalber und infolge Invalidität*

Art. 31

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

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

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

Art. 32

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

*Ablauf der befristeten Anstellung*

Art. 33

<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*

Art. 34

<sup>1</sup> Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.

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

<sup>3</sup>Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei

- a) Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten,
- b) Ablauf der Amtsdauer mit Verzicht auf Wiederwahl,
- c) Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch,
- d) Altersrücktritt und Rücktritt infolge Invalidität,
- e) Ablauf einer befristeten Anstellung,
- f) Auflösung aus wichtigen Gründen,
- g) Entlassung altershalber, Entlassung invaliditätshalber,
- h) Tod.

<sup>4</sup>Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles auf höchstens 12 Monatslöhnen 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.

<sup>5</sup>Die Abfindung wird von der Exekutive festgesetzt.

*Sozialplan*

Art. 35

Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang erstellt die Exekutive einen Sozialplan.

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

#### **A. Rechte**

*Schutz der  
Persönlichkeit*

Art. 36

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

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

*Lohn*

Art. 37

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

<sup>2</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 Gemeindekasse.

<sup>3</sup>Vorbehalten bleibt das Sportelsystem beim Friedensrichteramt.

*Auszahlung des Jahres-  
lohnes*

Art. 38

<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.

*Einreihungsplan*

Art. 39

<sup>1</sup>Die Exekutive erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal.

Umschreibung der Richtpositionen	<p>Art. 40</p> <p>Die Exekutive umschreibt soweit erforderlich die Richtpositionen und die Voraussetzungen für die Zuordnung einer Stelle. Die Umschreibungen werden nach Funktionsbereichen gegliedert.</p>
Einreihung der Stellen	<p>Art. 41</p> <p><sup>1</sup> Jede Stelle wird gemäss dem Einreihungsplan und den Richtpositions-Umschreibungen entsprechend ihren Anforderungen in der Regel in nur eine Lohnklasse eingereiht. Diese gilt als Einreihungsklasse.</p> <p><sup>2</sup> Die Exekutive reiht die Stellen in den Einreihungsplan ein.</p>
Lohnklassen und Stufen	<p>Art. 42</p> <p>Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.</p>
Leistungsklassen	<p>Art. 43</p> <p>Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.</p>
Anfangslohn, Anlaufstufen	<p>Art. 44</p> <p><sup>1</sup> Der Anfangslohn wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreihungsklasse festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früheren Tätigkeiten, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt.</p> <p><sup>2</sup> Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Angestellte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt,</li> <li>b) eine besonders intensive Einarbeitung benötigt,</li> <li>c) die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.</li> </ul>
Generelle Lohnanpassungen	<p>Art. 45</p> <p>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.</p>
Individuelle Lohnanpassung	<p>Art. 46</p> <p><sup>1</sup> Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Exekutive aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche.</p> <p><sup>2</sup> Sie folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.</p> <p><sup>3</sup> Sie trägt der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.</p>
Einmalzulagen	<p>Art. 47</p> <p>Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage belohnen.</p>
Naturallohn	<p>Art. 48</p> <p><sup>1</sup> Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen.</p> <p><sup>2</sup> Die Exekutive setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.</p>

<i>Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen</i>	<p>Art. 49</p> <p><sup>1</sup> Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.</p> <p><sup>2</sup> Für Teilzeitangestellte kann die Exekutive pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.</p>
<i>Zulagen</i>	<p>Art. 50</p> <p>Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.</p>
<i>Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter</i>	<p>Art. 51</p> <p>Die Exekutive kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.</p>
<i>Ersatz von Auslagen</i>	<p>Art. 52</p> <p>Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.</p>
<i>Vereinsfreiheit</i>	<p>Art. 53</p> <p>Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.</p>
<i>Niederlassungsfreiheit</i>	<p>Art. 54</p> <p><sup>1</sup> Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.</p> <p><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.</p>
<i>Mitarbeiterbeurteilung</i>	<p>Art. 55</p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.</p> <p><sup>2</sup> Die Exekutive regelt die Einzelheiten.</p>
<i>Zeugnis</i>	<p>Art. 56</p> <p><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>
<i>Mitsprache</i>	<p>Art. 57</p> <p><sup>1</sup> Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.</p> <p><sup>2</sup> Die Exekutive regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalausschüssen</p>

## **B. Pflichten**

<i>Grundsatz</i>	<p>Art. 58</p> <p>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>
<i>Annahme von Geschenken</i>	<p>Art. 59</p> <p><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 von geringem Wert.</p>
<i>Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht</i>	<p>Art. 60</p> <p><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>
<i>Arbeitszeit</i>	<p>Art. 61</p> <p><sup>1</sup> Die Exekutive regelt die Arbeitszeit, 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> Die Exekutive regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettendienst.</p>
<i>Nebenbeschäftigung</i>	<p>Art. 62</p> <p><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> Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>
<i>Öffentliche Ämter</i>	<p>Art. 63</p> <p><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.</p> <p><sup>2</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>
<i>Vertrauensärztliche Untersuchung</i>	<p>Art. 64</p> <p>Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>

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

*Arbeitsfreie Tage*

Art. 65

<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.

<sup>4</sup> Die Exekutive regelt die zusätzlichen, arbeitsfreien Tage für Angestellte im Schichtbetrieb.

*Ferien*

Art. 66

Den Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:

a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden: 6 Wochen

b) vom Beginn des 21. Altersjahres bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden: 5 Wochen

c) vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden: 6 Wochen

*Bezug, Berechnung*

Art. 67

<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. 68

<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. 69

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

*Urlaub*

Art. 70

Die Exekutive regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

### **4. Datenschutz**

*Datenschutz*

Art. 71

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

## 5. Personalvorsorge

Kranken- und Unfallversicherung

Art. 72

<sup>1</sup> Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, der von der Gemeinde abgeschlossenen Kollektiv-Kranken- und Unfalltaggeldversicherung beizutreten. Diese Versicherung garantiert den Angestellten bei Krankheit die volle Lohnzahlung während der Dauer von maximal zwei Jahren. Die Arbeitnehmer beteiligen sich an den Prämien.

Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

Art. 73

Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

Pensionskasse

Art. 74

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gemäss den Bestimmungen des Pensionskassenreglementes in die Pensionskasse der Gemeinde aufgenommen.

## 6. Vom Volk gewählte Beamte

Gemeindeammann und Betriebsbeamter

Art. 75

Die Amtsvorsteherin/der Amtsvorsteher des Gemeindeammann- und Betriebsamtes sowie das zugehörige Personal werden wie das übrige Gemeindepersonal besoldet.

Friedensrichter

Art. 76

Die Entschädigung der Friedensrichterin/des Friedensrichters richtet sich nach der Verordnung über die Behördenentschädigungen.

## 7. Lehrpersonen

Grundsatz

Art. 77

Das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen der Gemeinde richtet sich nach den entsprechenden kantonalen Vorschriften.

Kindergarten

Art. 78

Die Besoldungen der Lehrpersonen des Kindergartens werden in Anlehnung an die Empfehlungen der kantonalen Bildungsdirektion festgesetzt.

## 8. Rechtsschutz

Rechtsmittelbelehrung

Art. 79

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Anhörungsrecht

Art. 80

<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. 81  
Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

*Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen* Art. 82  
<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.

## **9. Schlussbestimmungen**

*Vollzug* Art. 83  
Die Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

*Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung* Art. 84  
<sup>1</sup> Die Exekutive bestimmt das Datum des Inkrafttretens.  
<sup>2</sup> Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Besoldungsverordnung vom 30. September 1991 - mit Ausnahme derjenigen für die Reformierte Kirchgemeinde - aufgehoben.

*Übergangsbestimmungen* Art. 85  
<sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bis-herige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen deren Bestimmungen vor.  
<sup>2</sup> Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt, sofern ihre Wahl oder Wiederwahl mit einem Vorbehalt in bezug auf die Aufhebung der Amtsdauer erfolgt ist und diese nicht beibehalten wird.  
<sup>3</sup> Für ohne Vorbehalt gewählte Beamtinnen und Beamte gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das alte Recht.  
<sup>4</sup> Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

festgesetzt am 18. März 2002, revidiert am 25. September 2017  
Inkrafttreten per 1. Juni 2002 (GRB vom 7.5.2002)

### **Namens der Gemeindeversammlung Pfäffikon**

Der Präsident: Der Schreiber:

H.H. Raths

H.P. Thoma