



Gemeinde Berg am Irchel

Personalverordnung

vom 26. Mai 2000

- Art. 12. Entstehung des Arbeitsverhältnisses ¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung des Gemeinderates begründet.
² 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 diesem Gesetz abweichen.

C. Dauer

- Art. 13. Im Allgemeinen ¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.
² Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

- Art. 14. Probezeit ¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.
² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig eine Woche.
³ Bei einer Verkürzung der effektiven Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

- Art. 15. Versetzung Angestellte können nach vorhergehender Anhörung und 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. 16. Zuweisung anderer Arbeit Angestellten kann, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist andere angemessene Arbeit zugewiesen werden.
- Art. 17. Vorsorgliche Massnahmen ¹ Angestellte können vom Gemeinderat 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 Der Gemeinderat entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

E. Beendigung

- Art. 18. Beendigungsgründe
- Das Arbeitsverhältnis endet durch:
- a) Kündigung,
 - b) Ablauf einer befristeten Anstellung,
 - c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
 - d) Auflösung aus wichtigen Gründen,
 - e) Altersrücktritt,
 - f) Invalidität,
 - g) Tod.
- Art. 19. Kündigung
- ¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:
- a) im ersten Dienstjahr einen Monat
 - b) im zweiten Dienstjahr zwei Monate
 - c) ab dem dritten Dienstjahr drei Monate
- ² Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.
- ³ Für den Gemeindeschreiber beträgt die Kündigungsfrist nach dem Ablauf der Probezeit sechs Monate.
- ⁴ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.
- Art. 20. Kündigungsschutz
- ¹ 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.
- ² Die Kündigung durch den Gemeinderat darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.
- ³ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.

Art. 21.	Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	<p>¹ 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.</p> <p>² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch ein Mitarbeitergespräch belegt werden.</p>
Art. 22.	Kündigung zur Unzeit	<p>¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p> <p>² Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.</p>
Art. 23.	Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	<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>
Art. 24.	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	<p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.</p> <p>² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p> <p>³ Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.</p> <p>⁴ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p>
Art. 25.	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	<p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.</p> <p>² Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gem. Art. 29. ausgerichtet werden.</p>
Art. 26.	Beendigung altershalber und infolge Invalidität	<p>¹ Angestellte scheidern ohne gegenteilige Abmachung in gegenseitigem Einvernehmen auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus.</p> <p>² Der Gemeinderat regelt das Verfahren bei Beendigung wegen Invalidität.</p>
Art. 27.	Leistungen	<p>Die Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Altersrücktritt und Tod richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals.</p>

- Art. 28. Ablauf der befristeten Anstellung
- ¹ Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.
- ² Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies der Gemeinderat der betroffenen Person rechtzeitig mit.
- Art. 29. Abfindung
- ¹ Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Gemeinderates 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.
- 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 sowie bei Beendigung gemäss Art. 18. 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 je nach den im Einzelfall massgebenden gesetzlichen Kriterien:
- a) bis zum 40. Altersjahr einen bis sechs Monatslöhne,
 - b) vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis 12 Monatslöhne
 - c) ab dem 51. Altersjahr drei bis 15 Monatslöhne.
- ⁶ Die Abfindung wird vom Gemeinderat festgesetzt.
- ⁷ Bei besonderen Verhältnissen kann im Einzelfall ausnahmsweise auch in den Fällen gemäss Abs. 5 lit. a und b eine Abfindung von höchstens 15 Monatslöhnen zugesprochen werden.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

- Art. 30. 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. 31. Lohn
- ¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die amtliche Tätigkeit. Nicht kompensierte Sitzungen werden nach dem Behördenansatz bezahlt.
- ² 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.
- Art. 32. Auszahlung des Jahreslohnes
- ¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.
- ² Der Gemeinderat regelt die Einstufung und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.
- Art. 33. 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. Die Einreihungen bewegen sich im Rahmen der Lohnklassen 1 bis 19 des Kantons.
- Art. 34. Lohnklassen und Stufen
- Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.
- Art. 35. Leistungsklassen
- Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.
- Art. 36. 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.
- 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. 37. Generelle Lohnanpassungen
- Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Reallohnerhö-

- Art. 38. Individuelle Lohnanpassung
- hungen oder Lohnreduktionen gelten auch für das Personal der Gemeinde Berg am Irchel.
- 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. 39. Einmalzulagen und Anreize
- Der Gemeinderat kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.
- Art. 40. Naturallohn
- ¹ Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen.
- ² Der Gemeinderat setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.
- Art. 41. Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen
- ¹ Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.
- ² Für Teilzeitangestellte kann der Gemeinderat pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage, Dienstaltersgeschenke usw. eingerechnet sind.
- Art. 42. Zulagen
- Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.
- Art. 43. Ersatz von Auslagen
- Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.
- Art. 44. Vereinsfreiheit
- Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbänden anzugehören.
- Art. 45. Niederlassungsfreiheit
- ¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.
- ² Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.
- Art. 46. Mitarbeitergespräch
- ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Mitarbeitergespräche zur Beurteilung von Leistung und Verhalten.
- ² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

- Art. 47. Zeugnis
- ¹ Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.
- ² Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.
- Art. 48. Mitsprache
- Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.
- B Pflichten**
- Art. 49. 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. 50. Annahme von Geschenken
- ¹ Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.
- ² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.
- Art. 51. Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht
- ¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.
- ² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- Art. 52. Arbeitszeit
- ¹ Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.
- ² Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.
- ³ Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

- Art. 53. Nebenbeschäftigung
- ¹ 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/oder zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- Art. 54. Öffentliche Ämter
- ¹ Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies dem Gemeinderat. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.
- ² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden, falls vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird.
- Art. 55. Vertrauensärztliche Untersuchung
- Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

C. Ferien, Urlaub

- Art. 56. Ferien, arbeitsfreie Tage
- ¹ Der Ferienanspruch, die arbeitsfreien Tage sowie der Arbeitsschluss vor Feiertagen richten sich nach kantonalem Recht.
- ² Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer.
- Art. 57. 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 Die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivilschutzdienst oder aus anderen Gründen erfolgt nach der kantonalen Regelung.
- Art. 58. Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall
- ¹ Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Nach drei Tagen ununterbrochener Abwesenheit ist ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.
- Art. 59. Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutzdienst etc.
- Die Abwesenheit wegen Militärdienst und die dem Militärdienst gleichgestellten obligatorischen und freiwilligen Dienstleistungen werden nach kantonalem Recht geregelt und entschädigt.
- Art. 60. Urlaub
- Die Gewährung von bezahltem Urlaub richtet sich grundsätzlich nach kantonalem Recht.
- Der Gemeinderat regelt die Gewährung von unbezahltem Urlaub fallweise.

IV. Personalakten und Datenschutz

- Art. 61. Datenschutz Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.
- V. Personalvorsorge**
- Art. 62. Unfallversicherung Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert
- Art. 63. Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Mutterschaft Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.
- Art. 64. Pensionskasse Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Pensionskasse der Gemeinde aufgenommen.
- VI. Vom Volk gewählte Beamte**
- Art. 65. Gemeindeammann und Betreibungsbeamter / Friedensrichter Regelung nach den Bestimmungen der Gemeindeordnung und Verordnung über die Entschädigungen der Behörden, Kommissionen und Funktionäre im Nebenamt.
- VII. Rechtsschutz**
- Art. 66. Rechtsmittelbelehrung Personalrechtliche Anordnungen, insbesondere alle Verfügungen, sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
- Art. 67. 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. 68. Rechtsmittel Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

- Art. 69. Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen
- ¹ Der Gemeinderat schützt seine 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 Beschreibung des Rechtsweges als notwendig erweist.
- VII. Schlussbestimmungen**
- Art. 70. Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung
- ¹ Diese Verordnung tritt auf den 1. Januar 2001 in Kraft.
- ² Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Besoldungsverordnung vom 4. Dezember 1991 mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen aufgehoben, welche die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen und Funktionären regeln.
- Art. 71. 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 Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt.

Berg am Irchel, 17. April 2000

Gemeinderat Berg am Irchel

Der Präsident: Der Schreiber:

H. Breiter

M. Vetterli

Von der Gemeindeversammlung genehmigt am 26. Mai 2000