

## Antrag/Weisung **Verordnung über das kommunale Personalrecht**

### **Genehmigung Totalrevision Verabschiedung zuhanden Gemeindeversammlung**

---

Sitzung vom	26. September 2017	P1.C
-------------	--------------------	------

---

### **Antrag**

Die Gemeindeversammlung vom 6. Dezember 2017 beschliesst auf Antrag des Gemeinderates gestützt auf Art. 10, Abs. 1, Ziff. 7 lit. a) der Gemeindeordnung:

- 1 Die Totalrevision der Verordnung über das kommunale Personalrecht wird genehmigt.
- 2 Unter Vorbehalt der rechtskräftigen Genehmigung durch die Gemeindeversammlung tritt die Verordnung über das kommunale Personalrecht am 1. Januar 2018 in Kraft.  
Wird ein Rechtsmittel ergriffen, entscheidet der Gemeinderat erneut über das Inkraftsetzungsdatum.  
Die Inkraftsetzung wird im amtlichen Publikationsorgan veröffentlicht.
- 3 Der Gemeinderat wird ermächtigt, Änderungen an der Verordnung über das kommunale Personalrecht in eigener Zuständigkeit vorzunehmen, sofern sie sich als Folge von Entscheiden im Rechtsmittelverfahren als notwendig erweisen.  
Solche Beschlüsse sind öffentlich bekannt zu machen.

## **Weisung**

Damit sich die Gemeinde Wallisellen auch zukünftig als attraktive Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt positionieren kann, müssen gewisse Anpassungen an der aktuellen Verordnung über das kommunale Personalrecht vorgenommen werden. Gleichzeitig wird die Chance genutzt, um Änderungen aufgrund der Verwaltungsreform ebenfalls in die neue Verordnung einfließen zu lassen. Der Wortlaut lautet neu wie folgt:

### **I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

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

*Dieser Verordnung untersteht das Personal der politischen Gemeinde Wallisellen.*

#### **Art. 2 Behörden und Nebenämter**

*Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr und des Zivilschutzes sowie von speziell bezeichneten nebenamtlichen Funktionären (z.B. Ackerbaustellenleiter, Feuerschauer etc.) richten sich nach separaten Erlassen.*

#### **Art. 3 Geltung des Kantonalen Rechts**

*Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.*

### **II. BEGRIFFE**

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

*Angestellte sind Personen die, unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der politischen Gemeinde Wallisellen stehen, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.*

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

*Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen, gemäss dem Geschäfts- und Kompetenzreglement des Gemeinderates sowie dem Organisationsreglement der politischen Gemeinde Wallisellen.*

### **III. PERSONALPOLITIK**

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

*Die Geschäftsleitung bestimmt die Personalpolitik.*

#### **Art. 7 Gesamtarbeitsverträge**

*Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen durch die Gemeinde ist ausgeschlossen. Die Geschäftsleitung kann vom Kanton abgeschlossene Gesamtarbeitsverträge für die entsprechenden Funktionen in der Gemeinde übernehmen.*

### **IV. ARBEITSVERHÄLTNIS**

#### **Art. 8 Rechtsnatur**

*Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.*

#### **Art. 9 Stellenpläne**

*Die Stellenpläne werden durch die Gemeindeschreiberin unter Berücksichtigung der genehmigten Budgets festgelegt.*

## V. BEGRÜNDUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

### Art. 10 **Zuständigkeit**

Das Anstellungsverhältnis wird durch die gemäss Geschäfts- und Kompetenzreglement des Gemeinderats sowie dem Verwaltungsorganisationsreglement der politischen Gemeinde Wallisellen zuständige Instanz begründet.

### Art. 11 **Stellenausschreibung**

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Die Stellenbesetzung auf dem Berufungsweg ist zulässig.

### Art. 12 **Entstehung des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis kann in speziellen Fällen wie Lehrverhältnisse, Praktika, Einsatzplätze, nebenamtlichen Tätigkeiten etc. durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden. Für solche Arbeitsverhältnisse gelten in der Regel die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechtes bzw. für Lehrverhältnisse das Berufsbildungsgesetz.

### Art. 13 **Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen**

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

## VI. DAUER DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

### Art. 14 **Im Allgemeinen**

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

<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

### Art. 15 **Probezeit**

<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 auf das Ende einer Arbeitswoche.

<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.

<sup>4</sup> Für Lehrlinge sind die bundesrechtlichen Bestimmungen massgebend.

## VII. ÄNDERUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

### Art. 16 **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. 17 **Zuweisung anderer Arbeit**

Für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit kann Angestellten, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes andere Arbeit zugewiesen werden.

### **Art. 18 Vorsorgliche Massnahmen**

<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 Geschäftsleitung, sofern sie nicht von ihr selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Die Geschäftsleitung entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

## **VIII. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES**

### **Art. 19 Beendigungsgründe**

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung,
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung,
- c) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen,
- d) Auflösung aus wichtigen Gründen,
- e) Altersrücktritt,
- f) Ausscheiden infolge AHV-Rente oder Invalidität,
- g) Tod,
- h) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch beim Gemeindeammann.

### **Art. 20 Kündigung (Frist, Termin, Kündigung zur Unzeit)**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

### **Art. 21 Kündigungsschutz**

<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.

<sup>2</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde 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.

**Art. 22 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten**

<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.

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

**Art. 23 Kündigung zur Unzeit**

<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.

**Art. 24 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen**

<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 Rechtsfolge der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts

**Art. 25 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen**

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

**Art. 26 Ausscheiden infolge AHV-Rente oder Invalidität**

<sup>1</sup> Angestellte scheiden im Normalfall auf das Ende des Monats, in dem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen aus dem Dienst aus.

<sup>2</sup> Sofern sich das AHV-Rentenalter und das Rentenalter der Pensionskasse unterscheiden, haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich dennoch mit Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters pensionieren zu lassen. Die Gemeinde übernimmt in diesem Fall den Überbrückungszuschuss für die Pensionskasse. Die Gemeinde übernimmt den Überbrückungszuschuss auch dann, wenn es zu einer Auflösung des Anstellungsverhältnisses seitens der Gemeinde kommt. Unabhängig davon ob die Gründe, welche zur Auflösung führen, in der Person des/der Mitarbeitenden liegen oder nicht.

<sup>3</sup> Auf Wunsch des/der Mitarbeitenden und bei Bedarf der Arbeitgeberin besteht die Möglichkeit, das Anstellungsverhältnis über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus bestehen zu lassen.

<sup>4</sup> Die Geschäftsleitung regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität im Sinne der Vorschriften des Kantons für die Staatsangestellten.

**Art. 27 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Altersrücktritt und Tod**

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

**Art. 28 Ablauf der befristeten Anstellung**

*Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.*

**Art. 29 Abfindung**

<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 gemäss den Vorschriften des Kantons für die Staatsangestellten.*

<sup>2</sup> *Die Abfindung wird von der Geschäftsleitung festgesetzt.*

<sup>3</sup> *Keine Abfindungen werden ausbezahlt, wenn Gemeindeangestellten anlässlich von rechtlichen Ver selbstständigungen von bisherigen Gemeindeaufgaben oder von Übertragung von Aufgaben an Dritte während zweier Jahre Stellen mit gleichwertigen Aufgaben und Anstellungsbedingungen angeboten werden.*

## **IX. RECHTE DER ANGESTELLTEN**

**Art. 30 Schutz der Persönlichkeit**

<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.*

**Art. 31 Lohn**

*Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz, in Absprache mit der Gemeindevorsitzenden, im Rahmen der Lohnklassen 1 bis 25 des Kantons Zürich festgelegt.*

**Art. 32 Auszahlung des Jahreslohnes**

*Die Geschäftsleitung regelt die Einzelheiten der Lohnauszahlung.*

**Art. 33 Einreihungsplan**

*Die Geschäftsleitung erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal. Die Einreihungen bewegen sich im Rahmen der Lohnklassen 1 bis 25 des Kantons.*

**Art. 34 Einreihung der Stellen**

*Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton durch die Geschäftsleitung in der Regel in eine Klasse eingereiht.*

**Art. 35 Leistungsklassen**

*Es gelten jeweils die beiden nächst höheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.*

**Art. 36 Anfangslohn, Anlaufstufen**

<sup>1</sup> *Der Anfangslohn wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreihungsklasse festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früheren Stellungen, 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,
- c) die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.

**Art. 37 Generelle Lohnanpassungen**

Über generelle Lohnanpassungen für das Gemeindepersonal entscheidet die Geschäftsleitung. Es besteht keinen Anspruch auf automatische Lohnerhöhungen.

**Art. 38 Individuelle Lohnanpassungen**

<sup>1</sup> Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Gemeindeschreiberin aufgrund periodischer Mitarbeiterbeurteilungen.

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

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

**Art. 39 Einmalzulagen und Anreize**

Die Gemeindeschreiberin kann im Rahmen des Budgets besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

**Art. 40 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen**

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

<sup>2</sup> Für Teilzeitangestellte mit geringem Arbeitspensum kann die gemäss Geschäfts- und Kompetenzreglement des Gemeinderates und des Verwaltungsorganisationsreglements der politischen Gemeinde Wallisellen zuständige Stelle pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.

**Art. 41 Zulagen**

Die Geschäftsleitung regelt die Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke für die Gemeindeangestellten. Dabei orientiert er sich an der Praxis vergleichbarer Gemeinden in der Region sowie am Kanton.

**Art. 42 Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter**

Die Gemeindeschreiberin kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.

**Art. 43 Ersatz von Auslagen**

Für dienstliche Verpflichtungen werden den Angestellten die notwendigen Barauslagen ersetzt. Fahrten mit privaten Fahrzeugen werden gemäss den Kilometeransätzen des Kantons entschädigt. Die Geschäftsleitung kann Spesenpauschalen festlegen.

**Art. 44 Vereinsfreiheit**

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

**Art. 45 Niederlassungsfreiheit**

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

<sup>2</sup> Wenn es zur Amtsausübung der Tätigkeit 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 Mitarbeiterbeurteilung**

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

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

**Art. 47 Zeugnis**

<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.

**Art. 48 Mitsprache**

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

## **X. PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN**

**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**

<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. 51 Verschwiegenheits- und Ausstandspflicht**

<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.

**Art. 52 Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die Arbeitszeit richtet sich nach dem Reglement über die gleitende Arbeitszeit der Gemeinde Wallisellen. Die Gemeindeschreiberin regelt die Einzelheiten.

<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 Gemeindeschreiberin regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

### **Art. 53 Nebenbeschäftigung**

<sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.

<sup>2</sup> Eine Bewilligung der Gemeindeschreiberin ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

### **Art. 54 Öffentliche Ämter**

<sup>1</sup> Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies dem Gemeinderat. Eine Bewilligung des Gemeinderates 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.

### **Art. 55 Vertrauensärztliche Untersuchung**

<sup>1</sup> Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

<sup>2</sup> Einer vertrauensärztlichen Untersuchung kann durch die Gemeindeschreiberin insbesondere angeordnet werden, wenn

- a) Zweifel an einer behaupteten oder bescheinigten Arbeitsunfähigkeit oder reduzierter Leistungsfähigkeit bestehen,
- b) eine Angestellte oder ein Angestellter Anzeichen einer Krankheit zeigt und sich nicht in ärztliche Behandlung begibt,
- c) mit einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit oder einer dauerhaft reduzierten Leistungsfähigkeit einer oder eines Angestellten gerechnet werden muss,
- d) von einer behandelten Ärztin oder einem behandelnden Arzt Antrag auf vorzeitige Pensionierung, Versetzung oder Zuweisung einer anderen Tätigkeit gestellt wird,
- e) Verdacht auf Alkohol-, Drogen- oder Medikamentenmissbrauch besteht.

## **XI. FERIEN, URLAUB**

### **Art. 56 Arbeitsfreie Tage**

Die Geschäftsleitung bezeichnet die arbeitsfreien Tage.

### **Art. 57 Ferien**

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch und der Ferienbezug richten sich nach kantonalem Recht.

<sup>2</sup> Eine allfällige Erhöhung des Ferienanspruches durch den Kanton als Ausgleich für Lohnreduktionen gilt für das Gemeindepersonal nur unter analogen Voraussetzungen.

### **Art. 58 Abwesenheit wegen Krankheit**

<sup>1</sup> Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Die Gemeindeschreiberin regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.

<sup>2</sup> Die Gemeindeschreiberin 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.

**Art. 59 Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehrdienst etc.**

Für die Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutz- und Feuerwehrdienst gelten die Vorschriften des Kantons für die Staatsangestellten.

**Art. 60 Urlaub**

Die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub richtet sich nach den Vorschriften des Kantons für die Staatsangestellten. Die Gemeindeschreiberin bewilligt das Urlaubsgesuch.

## **XII. PERSONALVORSORGE**

**Art. 61 Kranken- und Unfallversicherung**

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

**Art. 62 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft**

Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht, soweit nicht spezielle Versicherungsbestimmungen zur Anwendung kommen.

**Art. 63 Pensionskasse**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die vom Gemeinderat nach Anhörung des Personals bezeichnete Pensionskasse der Gemeinde aufgenommen.

## **XIII. VOM VOLK GEWÄHLTE ANGESTELLTE**

**Art. 64 Gemeindeammann und Betreibungsbeamter**

Der Gemeindeammann und Betreibungsbeamte untersteht dieser Verordnung, soweit seine Tätigkeit nicht durch übergeordnetes Recht geregelt ist.

**Art. 65 Friedensrichter**

Der Friedensrichter untersteht nicht dieser Verordnung. Soweit seine Tätigkeit nicht durch übergeordnetes Recht geregelt ist, gilt die Verordnung über Entschädigung der Behörden- und Kommissionsmitglieder.

## **XIV. RECHTSSCHUTZ**

**Art. 66 Rechtsmittelbelehrung**

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

**Art. 67 Anhörungsrecht**

<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.

**Art. 68 Rechtsmittel**

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

**Art. 69 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen**

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

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

**XV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

**Art. 70 Vollzug**

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

**Art. 71 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung**

<sup>1</sup> Diese Verordnung tritt nach der rechtskräftigen Genehmigung durch die Gemeindeversammlung auf den 1. Januar 2018 in Kraft.

<sup>2</sup> Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Verordnung über das kommunale Personalrecht vom 6. April 2000 aufgehoben.

**Art. 72 Übergangsbestimmungen**

<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."

Der Gemeinderat hat die totalrevidierte Verordnung über das kommunale Personalrecht an seiner Sitzung vom 26. September 2017 gutgeheissen und zuhanden der Gemeindeversammlung vom 6. Dezember 2017 verabschiedet.

Er empfiehlt den Stimmberechtigten die Genehmigung der überarbeiteten Verordnung über das kommunale Personalrecht (Totalrevision).

Die Akten liegen in der Gemeinderatskanzlei zur Einsichtnahme auf.

Gemeinderat Wallisellen

  
**Bernhard Krismer**  
Gemeindepräsident

  
**Barbara Roulet**  
Gemeindeschreiberin /  
Geschäftsführerin

Referent: Gemeindepräsident Bernhard Krismer