



Wald ZH

Personalverordnung

vom 26. November 2001

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Art. 1 Allgemeines

¹ Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde und der Primar- und Oberstufenschulgemeinde Wald.

² Ausgenommen sind die mit Kantonalen Beteiligung entlöhnten Lehrpersonen der Volksschule. Für sie gilt das Lehrpersonalgesetz. Die von der Gemeinde besoldeten Lehrpersonen der Volksschule, Kindergärtnerinnen und Kindergärtner, Therapeutinnen und Therapeuten unterstehen ebenfalls dem Kantonalen Lehrpersonalgesetz. Enthält dieses Gesetz keine ausdrückliche Regelung, richtet sich das Arbeitsverhältnis dieser Personalgruppe nach den Bestimmungen der Personalverordnung der Gemeinde.

Art. 2 Behörden im Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären richten sich nach der separaten Behördenverordnung der Gemeinde Wald.

Art. 3 Geltung des Kantonalen Rechts

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

Art. 4 Besondere Dienstverhältnisse

Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:

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

B. Begriffe

Art. 5 Angestellte

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

Art. 6 Anstellungsinstanz

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

² Die Anstellungskompetenz kann von ihr delegiert werden.

C. Personalpolitik

Art. 7 Grundsätze der Personalpolitik

¹ Die Exekutive bestimmt die Personalpolitik nach folgenden Grundsätzen:

- a) sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung und der Aussendienste, 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) sie will für die Gemeinde geeignete Angestellte gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln,
- c) sie nutzt und entwickelt das Potenzial der Angestellten, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert,
- d) sie verwendet besondere Sorgfalt in der Auswahl und Führung der Vorgesetzten,
- e) sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen,
- f) sie fördert flexible Arbeitsmodelle,
- g) sie verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer,
- h) sie fördert die Beschäftigung und die Eingliederung von Behinderten.

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

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 8 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Art. 9 Stellenpläne

Die Exekutive legt den Stellenplan fest und legt ihn jährlich der Gemeindeversammlung zusammen mit dem Budget zur Genehmigung vor.

B. Begründung

Art. 10 Zuständigkeit

Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.

Art. 11 Stellenausschreibung

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Art. 12 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

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

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.

C. Dauer

Art. 14 Im Allgemeinen

¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Art. 15 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. 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

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. 18 Vorsorgliche Massnahmen

¹ Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich freigestellt 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 der Exekutive zur Genehmigung zu unterbreiten, sofern sie nicht von dieser selbst verfügt worden ist. Die Exekutive entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

E. Beendigung

Art. 19 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) 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. 20 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 Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Die Exekutive bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.

Art. 21 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 Verwirkungsfolgen hinzuweisen.

² Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich im Sinne der 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. 22 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. 23 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. 24 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. 25 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 Die Anhörung im Sinne von Art. 68 ist zwingend.

⁴ Bei den vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

⁵ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 26 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 Wald beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.

Art. 27 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 gem. Art. 30 ausgerichtet werden.

Art. 28 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod

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

Art. 29 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. 30 Abfindung

¹ 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 50-jährig sind.

² Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere Stelle anzubieten.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 31 Schutz der Persönlichkeit

¹ Die Gemeinde Wald 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. 32 Lohn

¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit im Dienste der Gemeinde.

² Die Exekutive kann leistungsorientierte Entlohnungsmodelle einführen.

³ Die Besoldung des Personals basiert grundsätzlich auf den Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons Zürich.

Art. 33 Auszahlung des Jahreslohnes

¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.

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

Art. 34 Einreihungsplan und Richtpositionen

¹ Die Exekutive legt den Einreihungsplan fest. Dieser enthält die Richtpositionen, die nach den Kantonalen Lohnklassen geordnet sind.

² Die Exekutive umschreibt, soweit erforderlich, die Richtpositionen und die Voraussetzungen für die Zuordnung einer Stelle.

Art. 35 Einreihung der Stellen

Jede Stelle wird gemäss dem Einreihungsplan und den Richtpositionsumschreibungen entsprechend ihren Anforderungen in der Regel in nur eine Lohnklasse eingereiht. Diese gilt als Einreihungsklasse.

Art. 36 Generelle Lohnanpassungen

¹ Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Reallohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten auch für das Personal der Gemeinde Wald.

² Reallohnerhöhungen und Lohnkürzungen können im Rahmen eines leistungsorientierten Entlohnungsmodells weitergegeben werden.

Art. 37 Individuelle Lohnanpassung

Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Exekutive aufgrund periodischer Mitarbeiterbeurteilung und -gespräche.

Art. 38 Einmalzulagen und Anreize

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

Art. 39 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 die Exekutive pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.

Art. 40 Zulagen / Dienstaltersgeschenke

¹ Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.

² Für treue Tätigkeit im Gemeindedienst wird den Angestellten nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je 15 Arbeitstage bezahlter Urlaub gewährt. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Urlaub 22, nach Vollendung von 40 Jahren 30 Arbeitstage.

³ In Ausnahmefällen oder wenn es die betrieblichen Verhältnisse nicht zulassen, wird das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise bar ausbezahlt.

Art. 41 Ersatz von Auslagen

Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen in der Behördenverordnung.

Art. 42 Vereinsfreiheit

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

Art. 43 Niederlassungsfreiheit

¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

² Wenn es zur Arbeitsausübung 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. 44 Mitarbeiterbeurteilung

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

² Die Exekutive regelt die Einzelheiten.

Art. 45 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. 46 Mitsprache

¹ Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal bzw. der Personalvertretung das Recht auf Vernehmlassung zu.

² Die Exekutive regelt die Einzelheiten und anerkennt den/die vom Personal bestimmten Vertreter/Vertreterin.

B. Pflichten

Art. 47 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. 48 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. 49 Dienst- und Sicherheitskleider

¹ Zur eigenen Sicherheit und im Interesse eines einheitlichen Erscheinungsbildes nach aussen ist das Personal des Aussendienstes verpflichtet, bei der Arbeit die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Dienst- und Sicherheitsbekleidung zu tragen.

² Die Exekutive regelt die Einzelheiten.

Art. 50 Verschwiegenheitspflicht

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 auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 51 Arbeitszeit

¹ Die Exekutive 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 Die Exekutive regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

Art. 52 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 der Anstellungsinstanz ist erforderlich.

Art. 53 Öffentliche Ämter

¹ 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.

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

Art. 54 Vertrauensärztliche Untersuchung

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

C. Ferien, Urlaub

Art. 55 Arbeitsfreie Tage

¹ Die Exekutive bezeichnet die arbeitsfreien Tage. Als zusätzliche Ruhetage gelten:

a) ganze Tage:

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag sowie Fasnachtsmontag

b) halbe Ruhetage:

Nachmittag des 24. Dezember

c) Für einen Betriebsausflug oder einen Ausstellungsbesuch wird dem Personal ein ganzer zusätzlicher Tag gewährt.

² An den Vortagen von Karfreitag, Auffahrt und Neujahr wird der Arbeitsschluss auf 15.00 Uhr festgesetzt. Die Arbeitszeit an diesen Tagen beträgt 6 Stunden.

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

Art. 56 Ferien / Anspruch / Kürzung

¹ Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht. Zurzeit gilt folgende Regelung:

- bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden sowie als Lehrlinge: 27 Tage
- vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden: 25 Tage
- vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden: 27 Tage
- vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden: 32 Tage

² Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt.

³ Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat um einen Zwölftel gekürzt.

⁴ Bei Dienstaussetzung wegen Krankheit und Nichtbetriebsunfall wird der Ferienanspruch ab dem vierten Monat für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit pro Kalenderjahr um einen Zwölftel gekürzt.

Art. 57 Bezug, Berechnung

Der Gemeinbeschreiber ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen.

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. Für eine Dienstaussetzung von mehr als 3 Tagen Dauer ist in der Regel ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.

² 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.

Art. 59 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.

Die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind, richten sich nach dem Kantonalen Gesetz.

Art. 60 Urlaub

¹ Die Exekutive regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

² Für die nachfolgenden familiären Ereignisse oder persönliche Angelegenheiten wird bezahlter Urlaub gemäss Kantonalem Personalgesetz gewährt. Zurzeit gelten (Ergänzungen, Stand 1.4.2018, § 84 ff VVO Kantonales Personalgesetz):

- | | |
|---|--|
| a) Eigene Hochzeit oder Eintragung der eigenen Partnerschaft | 3 Arbeitstage |
| b) Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft eines eigenen Kindes, von Geschwistern, Vater oder Mutter | 1 Arbeitstag |
| c) Geburt eines eigenen Kindes | 10 Arbeitstage für den Vater innert 6 Monaten ab Geburt (gem. Art. 96a VVO) |
| d) Aufnahme eines Kindes in ein unentgeltliches dauerhaftes Pflegeverhältnis | 5 Arbeitstage für den Vater und die Mutter in den ersten zwei Monaten seit Aufnahme des Kindes |
| e) Krankheit oder Unfall in der Familie | |
| - wenn andere Hilfe fehlt | die notwendige Zeit, höchstens 2 Arbeitstage pro Ereignis |
| - bei Familien mit eigenen Kleinkindern oder Kindern im schulpflichtigen Alter | die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage pro Ereignis |
| - wenn ein Familienmitglied im Sterben liegt | 2 Arbeitstage |

- | | |
|---|--|
| f) Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, eines Kindes oder der Eltern | 3 Arbeitstage |
| g) Tod der Schwiegereltern, von Schwiegertöchtern, Schwiegersöhnen und Geschwistern | 2 Arbeitstage |
| h) Tod von Grosseltern, Ehegatten oder eingetragenen Partnerinnen und Partnern von Geschwistern, Geschwistern der Ehegattin, des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, Enkeln, Tanten oder Onkeln | 1 Arbeitstag, im Falle der Erledigung von Formalitäten im Zusammenhang mit dem Todesfall 2 Arbeitstage |
| i) Tod anderer Verwandter oder von Dritten | die notwendige Zeit zur Teilnahme an der Beerdigung, höchstens 1 Arbeitstag |
| j) Stellensuche in gekündigter Stellung | die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage; weitergehende Zeitaufwendungen sind zu kompensieren |
| k) Wohnungs- und Zimmerwechsel | 1 Arbeitstag |
| l) An- und Abmeldung bei Behörden | die notwendige Zeit |
| m) Für Vorladungen vor Gericht oder vor eine andere Behörde wird bezahlter Urlaub im Umfang der notwendigen Zeit gewährt. | |
| n) Zur Erledigung unaufschiebbarer Angelegenheiten können Eltern die notwendige Zeit zur Begleitung ihrer Kinder beanspruchen, bis höchstens fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr. | |

³ Arzt- und Zahnartztkonsultationen:

Gemäss Art. 17, Arbeitszeitreglement, Gemeinde Wald

⁴ Die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit Eltern, Kindern oder Geschwistern gelten auch für Stief- und Pflegeverhältnisse und für die Kinder der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, solche im Zusammenhang mit der Ehegattin bzw. dem Ehegatten auch für die Lebenspartnerin oder den Lebenspartner und die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner.

⁵ Zur Familie gemäss Abs. 2 werden diejenigen Personen gezählt, die zueinander in einem Verhältnis nach Abs. 4 stehen.

IV. Personalakten und Datenschutz

Art. 61 Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

V. Personalvorsorge

Art. 62 Kranken- und Unfallversicherung

Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert (zurzeit ab einem Anstellungsverhältnis von 8 Wochenstunden).

Art. 63 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

¹ Die Gemeinde schliesst eine Kranken- und Unfall-Taggeld-Versicherung ab, wonach den festangestellten Arbeitnehmern im Rahmen der Versicherungsbedingungen die volle Lohnzahlung während 720 Tagen garantiert ist. Der Versicherte leistet an diese Prämien einen angemessenen Beitrag, der von den Exekutiven festgesetzt wird (z. Zt. 0,5 %). Bei Arbeitsunfähigkeit, aber voller Lohnzahlung, fallen von der Unfallversicherung ausbezahlte Taggelder der Gemeinde zu.

² Die Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Kalenderwochen, der frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beginnt.

Art. 64 Pensionskasse

Der Beitritt zur Pensionskasse des Kantons Zürich ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss den gesetzlichen Bestimmungen (zurzeit ab einem Jahressalär von Fr. 21'510.-) obligatorisch. Er richtet sich nach den Einzelheiten gemäss Vertrag zwischen der Gemeinde Wald und der Pensionskasse.

VI. Gewählte Beamte

Art. 65 Gemeindeammann und Betriebsbeamter/in

Die Entschädigung sowie die weiteren Anstellungsbedingungen des Gemeindeammanns und Betriebsbeamten/in werden durch den Gemeinderat geregelt.

Art. 66 Friedensrichter/in

Die Entschädigung sowie die weiteren Anstellungsbedingungen des/der Friedensrichters/in werden durch den Gemeinderat geregelt.

VII. Rechtsschutz

Art. 67 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 68 Anhörungsrecht

¹ 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. 69 Rechtsmittel

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

Art. 70 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

¹ Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

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

VIII. Schlussbestimmung

Art. 71 Vollzug

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

Art. 72 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

¹ Diese Personalverordnung wird rückwirkend auf den 1. Januar 2002 in Kraft gesetzt.

² Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Besoldungsverordnung der Politischen Gemeinde Wald vom 01.03.1990, der Primarschulgemeinde vom 16.8.1994 und der Oberstufenschulgemeinde vom 16.8.1994 aufgehoben.

Art. 73 Übergangsbestimmungen

¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen die neuen Bestimmungen vor.

² Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab dem Inkrafttreten gemäss Art. 72 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.

³ Für die ohne Vorbehalt gewählten Beamtinnen und Beamten gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das alte Recht.

⁴ Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Vom Gemeinderat Wald verabschiedet am 26.11.2001

Namens des Gemeinderates Wald ZH

Der Gemeindepräsident: *Walter Honegger*

Der Gemeindeschreiber: *Hans Büchli*

Von der Primarschulpflege Wald verabschiedet am 12.12.2001
Namens der Primarschulpflege Wald

Der Präsident: *Martin Kull*
Der Sekretär: *Samuel Hunziker*

Von der Oberstufenschulpflege Wald verabschiedet am 10.12.2001
Namens der Oberstufenschulpflege Wald

Die Präsidentin: *Bernadette Reichlin*
Die Sekretärin: *Claudia Schilling*

Die Änderung von Art. 40 wurde an der Gemeindeversammlung der Politischen Gemeinde, der Primar- und der Oberstufenschulgemeinde vom 14.3.2005 genehmigt.