



GEMEINDE DACHSEN

**Politische Gemeinde
und
Primarschulgemeinde**

**Kommunale Personal- und
Besoldungsverordnung**

vom 5. Dezember 2001

Inhaltsverzeichnis

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	3
GELTUNGSBEREICH	3
BEGRIFFE	3
PERSONALPOLITIK	4
GESAMTARBEITSVERTRÄGE.....	4
II. ARBEITSVERHÄLTNIS.....	4
GRUNDSÄTZLICHES	4
BEGRÜNDUNG	5
DAUER	5
ÄNDERUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES.....	5
BEENDIGUNG	6
III. RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN	9
RECHTE.....	9
PFLICHTEN.....	12
FERIEN, URLAUB	13
PERSONALAKTEN UND DATENSCHUTZ	14
PERSONALVORSORGE.....	14
RECHTSSCHUTZ	15
IV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN	16

I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

- Art. 1
Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Dachsen und der Primarschulgemeinde Dachsen. Allgemeines
- Art. 2
Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen sowie Funktionären richten sich nach der Verordnung über die Entschädigungen der Behörden, Kommissionen und Funktionäre im Nebenamt (Evo). Behörden im Nebenamt
- Art. 3
Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse. Geltung des Kantonalen Rechts
- Art. 4
Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:
a) Lehrverhältnisse
b) stundenweise Beschäftigungen
c) Aushilfsdienstverhältnisse Besondere Dienstverhältnisse

Begriffe

- Art. 5
Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Politischen Gemeinde Dachsen oder der Primarschulgemeinde Dachsen stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt. Angestellte
- Art. 6
Die Anstellung des Personals erfolgt durch die Exekutive, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist. Anstellungsinstanz
Die Anstellungskompetenz kann von ihr delegiert werden.
Die Besoldung wird durch die Exekutive festgelegt, soweit die Entlohnung nicht durch das Sportelsystem vorgesehen ist.

Personalpolitik

Grundsätze der
Personalpolitik

Art. 7

Die Personalpolitik richtet sich nach folgenden Grundsätzen:

- a) Zwischen Arbeitgeber und dem Personal wird ein partnerschaftliches Verhältnis angestrebt, welches auf Selbstverantwortung und gegenseitiger Achtung beruht.
- b) Von den Angestellten wird eine hohe Identifikation mit der Aufgabe und ein hohes Engagement sowie Bereitschaft zur interdisziplinären Zusammenarbeit erwartet.
- c) Die Angestellten werden entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten gefördert.
- d) Auf die Förderung der Persönlichkeit der Angestellten, der Teamfähigkeit und -bildung wird besonderer Wert gelegt.
- e) Die Chancengleichheit für Frauen und Männer wird verwirklicht.
- f) Die Führung erfolgt aufgrund von Zielvorgaben.
- g) Die Angestellten haben Anspruch auf angemessene, rechtzeitige und sachgerechte Information.
- h) Flexible Arbeitszeiten sowie möglichst vielseitige Aufgabenstellungen werden angestrebt.
- i) Eine angemessene Zahl von Lehrstellen in der Gemeindeverwaltung wird laufend angeboten.

Bei der Umsetzung dieser Zielsetzungen sind die Wirtschaftlichkeit und die vorrangigen betrieblichen Interessen zu beachten.

Gesamtarbeitsverträge

Grundsatz

Art. 8

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

II. Arbeitsverhältnis

Grundsätzliches

Rechtsnatur

Art. 9

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

Stellenpläne

Art. 10

Die Exekutive legt den Stellenplan fest.

Begründung

Art. 11 Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.	Zuständigkeit
Art. 12 Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.	Stellenausschreibung
Art. 13 Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet. 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.	Entstehung des Arbeitsverhältnisses
Art. 14 Sofern die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.	Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen

Dauer

Art. 15 Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.	Im Allgemeinen
Art. 16 Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.	Probezeit

Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 17 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.	Versetzung
---	------------

Zuweisung anderer Arbeit

Art. 18

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. 19

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.

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.

Beendigung

Beendigungsgründe

Art. 20

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.

Kündigung
(Frist, Termin,
Form, Kündigung
zur Unzeit)

Art. 21

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

- a) im ersten Anstellungsjahr einen Monat
- b) im zweiten Anstellungsjahr zwei Monate
- c) ab dem dritten Anstellungsjahr drei Monate

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

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

Art. 22

Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich und mit Begründung mitgeteilt.

Kündigungsschutz

Die Kündigung durch die Gemeinde setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Die Kündigung darf nicht missbräuchlich im Sinne der Bestimmungen des Obligationenrechts sein.

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. 23

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.

Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten

Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.

Art. 24

Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Kündigung zur Unzeit

Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Art. 25

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.

Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Art. 26

Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

	<p>Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p>
Angestellte auf Amtsdauer	<p>Art. 27 Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.</p> <p>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.</p>
Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	<p>Art. 28 Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.</p> <p>Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 32 ausgerichtet werden.</p>
Entlassung altershalber und infolge Invalidität	<p>Art. 29 Angestellte scheiden spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus.</p> <p>Das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität richtet sich nach kantonalem Recht.</p>
Leistungen bei Beendigung Infolge Invalidität, Altersrücktritt und Tod	<p>Art. 30 Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherungskasse für die berufliche Vorsorge.</p>
Ablauf der befristeten Anstellung	<p>Art. 31 Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.</p> <p>Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Gemeinde der betroffenen Person rechtzeitig mit.</p>
Abfindung	<p>Art. 32 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.</p> <p>Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.</p> <p>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</p>

Angestellter auf eigenes Gesuch, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss Art. 20 lit. b, d, f, g und h dieser Verordnung.

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 die berufliche Vorsorge für das Gemeindepersonal beginnen erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird.

Die Exekutive setzt die Abfindung mit schriftlicher Verfügung im Rahmen von einem bis zu zwölf Monatslöhnen fest.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

Rechte

Art. 33

Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

Schutz der
Persönlichkeit

Art. 34

Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte amtliche Tätigkeit.

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.

Vorbehalten bleibt das Sportelsystem bei den Gemeindeammännern und Betriebsbeamten sowie Friedensrichtern.

Lohn

Art. 35

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

Der 13. Monatslohn wird in zwei Raten, jeweils Ende Juni und Ende Dezember ausbezahlt.

Auszahlung des
Jahreslohnes

Art. 36

Die Exekutive legt den Einreihungsplan für das gesamte Gemeindepersonal fest. Sie richtet sich dabei nach der kantonalen Lohnstruktur.

Einreihungsplan

Einreihung der Stellen	<p>Art. 37 Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Positionen beim Kanton durch die Exekutive einer Lohnklasse zugeordnet.</p>
Lohnklassen und Stufen	<p>Art. 38 Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.</p>
Einstufung in die Lohnklassen und -stufen	<p>Art. 39 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.</p> <p>Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Angestellte</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.
Generelle Lohnanpassung	<p>Art. 40 Kommt das Staatspersonal in den Genuss genereller Reallohnerhöhungen oder struktureller Besoldungserhöhungen, können sie dem Gemeindepersonal von der Exekutive bis zum gleichen Umfang gewährt werden.</p>
Individuelle Lohnanpassung	<p>Art. 41 Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Exekutive aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche. Sie folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts. Sie trägt der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.</p>
Einmalzulagen und Anreize	<p>Art. 42 Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.</p>
Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	<p>Art. 43 Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.</p> <p>Für Teilzeitangestellte kann die Exekutive pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.</p>

<p>Art. 44 Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.</p>	Zulagen
<p>Art. 45 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>	Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter
<p>Art. 46 Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.</p>	Ersatz von Auslagen
<p>Art. 47 Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.</p>	Vereinsfreiheit
<p>Art. 48 Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet. Wenn es für die berufliche Tätigkeit zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme in der Gemeinde oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.</p>	Niederlassungsfreiheit
<p>Art. 49 Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.</p>	Mitarbeiterbeurteilung
<p>Art. 50 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. Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>	Zeugnis
<p>Art. 51 Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.</p>	Mitsprache

Pflichten

Grundsatz	<p>Art. 52</p> <p>Die Angestellten haben ihre Aufgaben persönlich, gewissenhaft und selbstverantwortlich zu erfüllen. Dabei ist auf eine einfache, speditive und wirtschaftliche Arbeitsweise zu achten. Die Angestellten haben die allgemeinen Rechtsgrundsätze für die Verwaltung einzuhalten und sich loyal für die Gemeinde einzusetzen.</p>
Annahme von Geschenken	<p>Art. 53</p> <p>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. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.</p>
Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht	<p>Art. 54</p> <p>Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</p> <p>Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>
Arbeitszeit	<p>Art. 55</p> <p>Die Exekutive regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.</p> <p>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>Die Exekutive regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.</p>
Nebenbeschäftigung	<p>Art. 56</p> <p>Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.</p> <p>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>
Öffentliche Ämter	<p>Art. 57</p> <p>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>

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

Art. 58

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

Vertrauens-
ärztliche Unter-
suchung

Ferien, Urlaub

Art. 59

Die Exekutive bezeichnet die arbeitsfreien Tage.

Sie legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.

Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer.

Arbeitsfreie Tage

Art. 60

Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht, ebenso der Bezug der Ferien und die Berechnung und Kürzung des Ferienanspruchs.

Ferien

Art. 61

Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich mitzuteilen. Für Dienstaussetzungen von mehr als fünf Arbeitstagen ist innert angemessener Frist ein ärztliches Zeugnis einzureichen. Die Vorgesetzten können auch für kürzere Absenzen ein Arztzeugnis verlangen.

Bezug
Berechnung
Abwesenheit
wegen Krankheit
und Unfall

Art. 62

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

Abwesenheit
wegen Militär-/
Zivildienst

Art. 63

Die Exekutive regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

Urlaub

Personalakten und Datenschutz

Datenschutz

Art. 64

Die Gemeinde bearbeitet Personendaten ihrer Angestellten nur, soweit diese für das Arbeitsverhältnis nötig und geeignet sind. Zu einem andern Zweck dürfen Personendaten ohne Zustimmung der betroffenen Person nicht bearbeitet werden.

Die Angestellten haben das Recht auf Einsicht in die Personalakten und zur Berichtigung oder Vernichtung unrichtiger Daten. Zur Wahrung überwiegender öffentlicher oder schützenswerter privater Interessen kann die Einsicht verweigert oder eingeschränkt werden. In diesem Fall ist den Angestellten der wesentliche Inhalt bekanntzugeben.

Im übrigen gelten die Datenschutzbestimmungen des übergeordneten Rechts.

Personalvorsorge

Kranken- und Unfallversicherung

Art. 65

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

Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Art. 66

Bei Krankheit bzw. Unfall wird der Lohn unter Vorbehalt der Anrechnung von Leistungen Dritter wie folgt ausgerichtet:

	100 % bei Krankheit und Unfall	anschl. 80 % bei Krankheit	anschl. 90 % bei Unfall
1. Dienstjahr	3 Monate	21 Monate	21 Monate
2. - 4. Dienstjahr	6 Monate	18 Monate	18 Monate
5. - 8. Dienstjahr	9 Monate	15 Monate	15 Monate
ab 9. Dienstjahr	12 Monate	12 Monate	12 Monate

Vorbehalten bleibt die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen dauert die Lohnfortzahlung längstens bis zum vereinbarten Austrittsdatum.

Im Übrigen richtet sich die Lohnfortzahlung nach kantonalem Recht.

Krankentaggeldversicherung

Art. 67

Die Gemeinde schliesst auf ihre Kosten eine Versicherung für alle festangestellten Arbeitnehmer ab, die diesen bei Krankheit die Lohnfortzahlung von mindestens 80 % des Bruttogehalts bis zu einem IV-Anspruch garantieren.

Art. 68
Die Gemeinde schliesst auf ihre Kosten eine Versicherung für alle festangestellten Arbeitnehmer ab, die diesen bei Unfall die Lohnfortzahlung von mindestens 90 % des Bruttogehalts bis zu einem IV-Anspruch garantieren.

Unfallversicherung

Teilzeitbeschäftigte sind obligatorisch für Berufsunfall und ab einem Pensum von 8 Stunden pro Woche (Lehrkräfte ab einem Pensum von 5 Stunden pro Woche) gegen Nichtberufsunfall versichert.

Art. 69
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Vorsorgeeinrichtung aufgenommen, der die Gemeinde angeschlossen ist.

Pensionskasse

Rechtsschutz

Art. 70
Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Rechtsmittelbelehrung

Art. 71
Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

Anhörungsrecht

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. 72
Gegen personalrechtliche Anordnungen der Gemeinde steht der Rekurs an den Bezirksrat offen. Vorbehalten bleiben besondere Rechtsmittelverfahren aufgrund von Spezialnormen..

Rechtsmittel

Art. 73
Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

IV. Schlussbestimmungen

Vollzug	Art. 74 Gemeinderat und Primarschulpflege erlassen gemeinsam die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.
Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	Art. 75 Die Exekutive bestimmt das Datum des Inkrafttretens. Auf den gleichen Zeitpunkt wird die Besoldungsverordnung vom 8. Juni 1990 aufgehoben.
Übergangs- bestimmungen	Art. 76 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. Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Gemeinderat Dachsen

Der Präsident: Hans Wickli

Der Schreiber: Hanspeter Fausch

Primarschulpflege Dachsen

Der Präsident: Kurt A. Bürki

Die Aktuarin: Rita Wirth

Von den Gemeindeversammlungen genehmigt am 5. Dezember 2001