
Personalverordnung für die Angestellten der Politischen Gemeinde Dänikon

vom 5. Dezember 2002

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Art. 1	Allgemeines	Seite	5
Art. 2	Behörden im Nebenamt	Seite	5
Art. 3	Geltung des Kantonalen Rechtes	Seite	5
Art. 4	Besondere Dienstverhältnisse	Seite	5

B. Begriffe

Art. 5	Angestellte.....	Seite	5
Art. 6	Anstellungsinstanz	Seite	6

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 7	Rechtsnatur	Seite	7
Art. 8	Stellenpläne	Seite	7

B. Begründung

Art. 9	Zuständigkeit	Seite	7
Art. 10	Stellenausschreibung.....	Seite	7
Art. 11	Entstehung des Arbeitsverhältnisses	Seite	7
Art. 12	Mitarbeit von Familienangehörigen und Drittpersonen	Seite	7

C. Dauer

Art. 13	Im Allgemeinen	Seite	8
Art. 14	Probezeit	Seite	8

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 15	Versetzung	Seite	8
Art. 16	Zuweisung anderer Arbeit während der Kündigungsfrist	Seite	8
Art. 17	Vorsorgliche Massnahmen.....	Seite	8

E. Beendigung

Art. 18	Beendigungsgründe	Seite	9
Art. 19	Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit)	Seite	9
Art. 20	Kündigungsschutz.....	Seite	9

Inhaltsverzeichnis

Art. 21 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten.....	Seite 10
Art. 22 Kündigung zur Unzeit	Seite 10
Art. 23 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	Seite 10
Art. 24 Angestellte auf Amtsdauer	Seite 10
Art. 25 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	Seite 10
Art. 26 Entlassung altershalber und infolge Invalidität	Seite 11
Art. 27 Vorzeitige Pensionierung.....	Seite 11
Art. 28 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod	Seite 11
Art. 29 Ablauf der befristeten Anstellung.....	Seite 11

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 30 Schutz der Persönlichkeit	Seite 12
Art. 31 Lohn	Seite 12
Art. 32 Auszahlung des Jahreslohnes.....	Seite 12
Art. 33 Einreihungssystem.....	Seite 12
Art. 34 Leistungsklassen.....	Seite 12
Art. 35 Anfangslohn, Anlaufstufen.....	Seite 12
Art. 36 Generelle Lohnanpassungen	Seite 13
Art. 37 Individuelle Lohnanpassungen	Seite 13
Art. 38 Einmalzulage und Anreize	Seite 13
Art. 39 Lohnberechnung bei Teilzeit- und Aushilfsverhältnissen	Seite 13
Art. 40 Zulagen.....	Seite 13
Art. 41 Ersatz von Auslagen.....	Seite 14
Art. 42 Vereinsfreiheit	Seite 14
Art. 43 Niederlassungsfreiheit	Seite 14
Art. 44 Mitarbeiterbeurteilung	Seite 14
Art. 45 Zeugnis	Seite 14
Art. 46 Mitsprache.....	Seite 14

B. Pflichten

Art. 47 Grundsatz.....	Seite 15
Art. 48 Annahme von Geschenken	Seite 15
Art. 49 Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht	Seite 15
Art. 50 Arbeitszeit	Seite 15
Art. 51 Nebenbeschäftigung.....	Seite 15
Art. 52 Öffentliche Ämter.....	Seite 16
Art. 53 Vertrauensärztliche Untersuchung	Seite 16

Inhaltsverzeichnis

C. Ferien, Urlaub

Art. 54 Arbeitsfreie Tage	Seite 16
Art. 55 Ferien	Seite 16
Art. 56 Bezug, Berechnung	Seite 16
Art. 57 Abwesenheiten wegen Krankheit und Unfall	Seite 16
Art. 58 Urlaub.....	Seite 17

IV. Personalakten und Datenschutz

Art. 59 Datenschutz.....	Seite 18
--------------------------	----------

V. Personalvorsorge

Art. 60 Kranken- und Unfallversicherung	Seite 19
Art. 61 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft.....	Seite 19
Art. 62 Pensionskasse	Seite 19

VI. Vom Volk gewählte Beamte / Beamtinnen

Art. 63 ⁽²⁾	Seite 20
Art. 64 Friedensrichter / Friedensrichterin	Seite 20

VII. Rechtsschutz

Art. 65 Rechtsmittelbelehrung	Seite 21
Art. 66 Anhörungsrecht	Seite 21
Art. 67 Rechtsmittel.....	Seite 21
Art. 68 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	Seite 21

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 69 Vollzug.....	Seite 22
Art. 70 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung.....	Seite 22
Art. 71 Übergangsbestimmungen.....	Seite 22

I. Allgemeine Bestimmungen

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Art. 1	Allgemeines
---------------	--------------------

¹ Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Dänikon (nachstehend Gemeinde genannt).

Art. 2	Behörden im Nebenamt
---------------	-----------------------------

¹ Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen und Funktionären richten sich nach der Entschädigungsverordnung (EVo) der Gemeinde.

Art. 3	Geltung des Kantonalen Rechtes
---------------	---------------------------------------

¹ Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

Art. 4	Besondere Dienstverhältnisse
---------------	-------------------------------------

¹ Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:

- a) Lehrverhältnisse
- b) Stundenweise Beschäftigungen
- c) Aushilfsdienstverhältnisse
- d) Befristete Arbeitsverhältnisse

B. Begriffe

Art. 5	Angestellte
---------------	--------------------

¹ Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienste der Gemeinde Dänikon stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.

I. Allgemeine Bestimmungen

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. Die Anstellungskompetenz kann durch die Exekutive delegiert werden.

II. Arbeitsverhältnis

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 7	Rechtsnatur
---------------	--------------------

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur.

Art. 8	Stellenpläne
---------------	---------------------

¹ Die Exekutive legt den Stellenplan fest.

B. Begründung

Art. 9	Zuständigkeit
---------------	----------------------

¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch die Exekutive oder die zuständige Instanz begründet.

Art. 10	Stellenausschreibung
----------------	-----------------------------

¹ Neu zu besetzende Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Art. 11	Entstehung des Arbeitsverhältnisses
----------------	--

¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet. Es kann in begründeten Fällen im öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

Art. 12	Mitarbeit von Familienangehörigen und Drittpersonen
----------------	--

¹ Sofern die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.

II. Arbeitsverhältnis

C. Dauer

Art. 13 Im Allgemeinen

¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Art. 14 Probezeit

¹ 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.

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 15 Versetzung

¹ Angestellte können unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen andern Arbeitsplatz versetzt, oder es können ihnen auch andere, ihrer Ausbildung und Eignung entsprechenden zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

Art. 16 Zuweisung anderer Arbeit während der Kündigungsfrist

¹ 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. 17 Vorsorgliche Massnahmen

¹ 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.

II. Arbeitsverhältnis

² Die Anordnung ist unverzüglich der Exekutive, sofern sie nicht von dieser selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Die Exekutive entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

E. Beendigung

Art. 18	Beendigungsgründe
----------------	--------------------------

¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung
- b) Ablauf der befristeten Anstellung
- c) Auflösung im gegenseitigen 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. 19	Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit)
----------------	--

¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- a) im ersten Dienstjahr zwei Monate,
- b) ab zweitem Dienstjahr drei Monate

² Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen. Das Arbeitsverhältnis wird jeweils auf Ende eines Monats beendet. Die Exekutive bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.

Art. 20	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 Verwirklichungsfolgen hinzuweisen.

II. Arbeitsverhältnis

² Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechtes sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. 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 Obligationrechtes über die missbräuchliche Kündigung.

Art. 21 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten

¹ Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung auf Grund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.

Art. 22 Kündigung zur Unzeit

¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechtes. Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Art. 23 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. 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. Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechtes.

Art. 24 Angestellte auf Amtsdauer

¹ Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer. 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.

Art. 25 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

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

II. Arbeitsverhältnis

Art. 26 Entlassung altershalber und infolge Invalidität

¹ Das Arbeitsverhältnis wird mit dem Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters gemäss den reglementarischen Bestimmungen der Versicherungskasse für das Staatspersonal aufgelöst. Mit einer schriftlichen und besonders begründeten Entscheidung der Exekutive kann das Arbeitsverhältnis über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus verlängert werden. Die Exekutive regelt das Verfahren bei einer Entlassung infolge Invalidität.

Art. 27 Vorzeitige Pensionierung

¹ Die Angestellten können nach Massgabe der reglementarischen Bestimmungen der Versicherungskasse für das Staatspersonal sowie weiterer angeschlossenen Pensionskassen vorzeitig in den Ruhestand treten.

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

¹ Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen der Versicherungskasse für das Staatspersonal sowie weiterer angeschlossenen Pensionskassen.

Art. 29 Ablauf der befristeten Anstellung

¹ Befristete Anstellungsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung. Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Gemeinde der betroffenen Person raschmöglichst mit.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

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. 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 gesamte Tätigkeit im Dienste der Gemeinde. 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.

Art. 32	Auszahlung des Jahreslohnes
----------------	------------------------------------

¹ Der Jahreslohn wird in 13 Teilen ausbezahlt, 12 davon monatlich. Die Exekutive regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.

Art. 33	Einreihungssystem
----------------	--------------------------

¹ Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton durch die Exekutive in der Regel in eine Klasse eingereiht; diese gilt als Einreihungsklasse. Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.

Art. 34	Leistungsklassen
----------------	-------------------------

¹ Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.

Art. 35	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.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

- 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. 36 Generelle Lohnanpassungen

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

Art. 37 Individuelle Lohnanpassung

¹ Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen (Lohnanpassungen) entscheidet die Exekutive auf Grund periodischer Mitarbeiter- und Qualifikationsgespräche.

Art. 38 Einmalzulagen und Anreize

¹ Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder andern Anreizen (wie zusätzliche Frei-Tage usw.) belohnen.

Art. 39 Lohnberechnung bei Teilzeit- und Aushilfsverhältnissen

¹ Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung. Für Teilzeitangestellte und Aushilfen kann die Exekutive pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Frei-Tage oder 13. Monatslohn etc. eingerechnet sind.

Art. 40 Zulagen

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

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

Art. 41 Ersatz von Auslagen

¹ Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen im Rahmen der Vollziehungsverordnung zur Personal- und Entschädigungsverordnung.

Art. 42 Vereinsfreiheit

¹ Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechtes gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.

Art. 43 Niederlassungsfreiheit

¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet. 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. 44 Mitarbeiterbeurteilung

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. Die Exekutive regelt die Einzelheiten in der Vollziehungsverordnung zur Personalverordnung.

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. 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 das Recht auf Vernehmlassung zu.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

B. Pflichten

Art. 47	Grundsatz
----------------	------------------

¹ Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, 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. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem finanziellem Wert.

Art. 49	Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht
----------------	--

¹ Angestellte sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 50	Arbeitszeit
----------------	--------------------

¹ Die Exekutive regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung, die Ruhetage, den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht- und Sonntagsdienst auf dem Verordnungsweg in der Verordnung über die Arbeitszeit der öffentlichen Verwaltung der Politischen Gemeinde Dänikon.

Art. 51	Nebenbeschäftigung
----------------	---------------------------

¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Eine Bewilligung der Exekutive ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

Art. 52 Öffentliche Ämter

¹ Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung der Exekutive ist erforderlich. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang (Meldepflicht). Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Art. 53 Vertrauensärztliche Untersuchung

¹ Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

C. Ferien, Urlaub

Art. 54 Arbeitsfreie Tage

¹ Die Exekutive bezeichnet die arbeitsfreien Tage. Sie legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.

Art. 55 Ferien

¹ Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht; zu diesem Ferienanspruch wird den Angestellten für die beim Kanton als halbe Ruhetage geltenden Nachmittage des Sechseläutens und des Knabenschiessens pro Jahr ein zusätzlicher Ferientag gewährt.

Art. 56 Bezug, Berechnung

¹ Die Exekutive ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen. Sie regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus andern Gründen.

Art. 57 Abwesenheiten wegen Krankheit und Unfall

¹ Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

Art. 58	Urlaub
----------------	---------------

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

IV. Personalakten und Datenschutz

IV. Personalakten und Datenschutz

Art. 59	Datenschutz
----------------	--------------------

¹ Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

V. Personalvorsorge

V. Personalvorsorge

Art. 60	Kranken- und Unfallversicherung
----------------	--

¹ Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufsunfälle versichert. Die Gemeinde übernimmt die Hälfte der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung.

Art. 61	Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft
----------------	--

¹ Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

Art. 62	Pensionskasse ⁽¹⁾
----------------	-------------------------------------

¹ Der Gemeinderat entscheidet über den Anschluss an eine im Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung für das nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versichernde Personal. Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der Gemeinde und der Vorsorgeeinrichtung und deren Statuten und Reglemente.

² Die Mitwirkungsrechte des Personals nach Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) sind gewährleistet.

VI. Vom Volk gewählte Beamte / Beamtinnen

VI. Vom Volk gewählte Beamte / Beamtinnen

Art. 63 - (2)

¹ -

Art. 64 Friedensrichter/Friedensrichterin
--

¹ Regelung nach den Bestimmungen der Gemeindeordnung.

VII. Rechtsschutz

VII. Rechtsschutz

Art. 65	Rechtsmittelbelehrung
----------------	------------------------------

¹ Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 66	Anhörungsrecht
----------------	-----------------------

¹ Die Angestellten sind vor dem Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. 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. 67	Rechtsmittel
----------------	---------------------

¹ Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheiden durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

Art. 68	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen
----------------	--

¹ Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen. Die Gemeinde kann sich an den entstehenden Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten beteiligen, 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 erscheint.

VIII. Schlussbestimmungen

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 69	Vollzug
----------------	----------------

¹ Die Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

Art. 70	Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung
----------------	--

¹ Die vorliegende Verordnung tritt auf den 01. Januar 2003 in Kraft. Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Dienst- und Besoldungsverordnung der Politischen Gemeinde Dänikon vom 5. Dezember 1991 mit den Ergänzungen / Anpassungen vom 3. Dezember 1998 und 7. Dezember 2001 aufgehoben.

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 die Bestimmungen der neuen Verordnung vor.

² Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt, sofern ihre Wahl oder Wiederwahl mit einem Vorbehalt in Bezug auf die Aufhebung der Amtsdauer erfolgt ist und diese nicht beibehalten wird. Für ohne Vorbehalt gewählte Beamtinnen und Beamte gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das alte Recht.

³ Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt sind, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

8114 Dänikon, 5. Dezember 2002

GEMEINDERAT DÄNIKON

Der Präsident: Der Schreiber:

Daniel Zumbach Lukas Kalberer

VIII. Schlussbestimmungen

Anhang zur Personalverordnung für die Angestellten der Politischen Gemeinde Dänikon vom 5. Dezember 2002

Nr.	Änderung	Beschlussfassung an der Gemeindeversammlung	in Kraft seit
(1)	geändert	21. Juni 2012	01. Juli 2012
(2)	aufgehoben	21. Juni 2012	01. Juli 2012

Publikation im Amtsblatt und Furttaler:

29. Juni 2012 Gemeindeversammlungsbeschluss