

Verordnung kommunales Personalrecht

**Politische Gemeinde Hirzel
Schulgemeinde Hirzel**

vom 26. Mai 2000

Inhaltsverzeichnis

Artikel	Artikelübersicht	Seite
I.	Allgemeine Bestimmungen	
A.	Geltungsbereich	
1	Allgemeines	6
2	Behörden, Kommissionen, Nebenämter, Funktionäre, Feuerwehrangehörige	6
3	Geltung des Kantonalen Rechts	6
4	Besondere Dienstverhältnisse	7
B.	Begriffe	
5	Angestellte	7
6	Anstellungsinstanz	7
C.	Personalpolitik	
7	Grundsätze der Personalpolitik	8
D.	Gesamtarbeitsverträge	
8	Grundsatz	9
9	Vertragspartner	9
10	Vertragsform	9
II.	Arbeitsverhältnis	
A.	Grundsätzliches	
11	Rechtsnatur	9
12	Stellenpläne	9
B.	Begründung	
13	Zuständigkeit	10
14	Stellenausschreibung	10
15	Einstellung des Arbeitsverhältnisses	10
16	Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen	10

C. Dauer

17	Allgemeines	10
18	Probezeit	11

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

19	Zuweisung anderer Arbeit	11
20	Vorsorgliche Massnahmen	11

E. Beendigung

21	Beendigungsgründe	12
22	Kündigung (Frist, Termine, Form)	12
23	Kündigungsschutz	12
24	Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	13
25	Kündigung zur Unzeit	13
26	Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes	14
27	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	14
28	Angestellte auf Amtsdauer	14
29	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	15
30	Entlassung altershalber und infolge Invalidität	15
31	Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt, Tod	15
32	Ablauf der befristeten Anstellung	15
33	Abfindung	15
34	Sozialplan	16

III. Rechte und Pflichten der Angestellten**A. Rechte**

35	Schutz der Persönlichkeit	17
36	Lohn	17
37	Einreihungsplan	17
38	Generelle Lohnanpassung	18
39	Individuelle Lohnanpassung	18

40	Einmalzulagen und Anreize	18
41	Naturallohn	18
42	Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	18
43	Zulagen	19
44	Weitere Entschädigungen	19
45	Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellten	19
46	Ersatz von Auslagen	19
47	Vereinsfreiheit	19
48	Niederlassungsfreiheit	19
49	Mitarbeiterbeurteilung	20
50	Zeugnis	20
51	Mitsprache	20
B. Pflichten		
52	Grundsatz	20
53	Annahme von Geschenken	21
54	Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht	21
55	Arbeitszeit	21
56	Nebenbeschäftigung	22
57	Öffentliche Ämter	22
58	Vertrauensärztliche Untersuchung	22
C. Ferien, Urlaub, Abwesenheiten		
59	Arbeitsfreie Tage	23
60	Ferien, Bezug, Berechnung	23
61	Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	23
62	Abwesenheit wegen Militär, Zivildienst etc.	23
63	Urlaub	23
IV. Personalakten und Datenschutz		
64	Datenschutz	24

V. Personalvorsorge

65	Kranken- und Unfallversicherung	24
66	Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft	24
67	Pensionskasse	24

VI. Nebenämter, Funktionäre

68	Gemeindeammann und Betriebsbeamter	25
69	Friedensrichter	25
70	Weitere Nebenämter, Funktionäre	26

VII. Behörden, Kommissionen

71	Jahresentschädigungen	26
72	Sitzungsgelder	26
73	Taggelder, Besondere Entschädigungen	27
74	Entschädigungsanpassungen, Teuerungsausgleich	27
75	Ersatz Auslagen	27
76	Versicherung	27

VIII. Schulgemeinde

77	Grundsatz	28
78	Lehrkräfte vom Staat besoldet	28
79	Lehrkräfte von der Gemeinde besoldet Kindergärtnerinnen	28
80	Fakultativer Spezialunterricht, Besondere Aufgaben	28
81	Schul- und Schulzahnärzte	29

IX. Rechtsschutz

82	Rechtsmittelbelehrung	29
83	Anhörungsrecht	29
84	Rechtsmittel	29
85	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	29

X. Schlussbestimmungen

86	Vollzug	30
87	Inkraftsetzung, Aufhebung früheren Verordnungen	30
88	Übergangsbestimmungen	30

Anhang

Entschädigungen für Behörden, Kommissionen und Nebenämter	32
---	----

VERORDNUNG KOMMUNALES PERSONALRECHT

der Politischen Gemeinde und Schulgemeinde Hirzel

vom 26. Mai 2000

Gestützt auf Art. 12b) Ziffer 1 der Gemeindeordnung Hirzel vom 26. November 1993 erlässt die Gemeindeversammlung folgende Verordnung über das kommunale Personalrecht.

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich (§§ 1-2 PG / §§ 1-2 PVO / §§ 1-2 VVO PG)

Art. 1

Allgemeines

Dieser Verordnung untersteht

- a) das Personal der Politischen Gemeinde Hirzel;
- b) das Personal der Schulgemeinde Hirzel.

Art. 2

Behörden,
Kommissionen,
Nebenämter,
Funktionäre,
Feuerwehr-
angehörige

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, Kommissionen, Nebenämtern und Funktionären sind speziell in den Abschnitten VI-VII dieser Verordnung geregelt, diejenigen für die Feuerwehrangehörigen in dem von der Exekutive erlassenen Reglement für die Feuerwehr-Organisation Hirzel.

Art. 3

Geltung des
Kantonalen
Rechts

Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse [GS 177.10 / 177.11 / 177.111].

Art. 4

Besondere
Dienst-
verhältnisse

Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:

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

B. Begriffe (§§ 3-4 PG)**Art. 5**

Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Politischen Gemeinde Hirzel und der Schulgemeinde Hirzel 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

Anstellungs-
instanz

- ¹ Die Befugnisse zur Anstellung des Personals richten sich, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, nach den Bestimmungen der Gemeindeordnung vom 26.11.1993 [Art. 16a) Ziff. 6 / Art. 60b) Ziff. 3ff].
- ² Die Anstellungskompetenz kann delegiert werden.
- ³ Die Besoldung wird durch die Anstellungsinstanz festgelegt, soweit die Entlohnung nicht durch das Sportelsystem vorgesehen ist.

C. Personalpolitik (§ 5 PG)

Art. 7

Grundsätze der
Personalpolitik

- ¹ Die Exekutive bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:
 - a) sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, 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 der Gemeinde geeignete Angestellte gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln;
 - c) sie nutzt und entwickelt das Potential der Angestellten, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert;
 - d) sie verwendet besondere Sorgfalt auf die Auswahl und Führung der Vorgesetzten;
 - e) sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen;
 - f) sie berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten,
 - g) sie fördert flexible Arbeitsmodelle;
 - h) sie verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer;
 - i) sie fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten;
 - k) sie fördert Möglichkeiten und Bereitschaft, innerhalb der Gemeindeorganisation die Stelle zu wechseln.
- 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.
- ³ Allfällige künftige Änderungen der Grundsätze der Personalpolitik gemäss Art. 5 Personalgesetz werden auf deren Inkraftsetzung übernommen.

D. Gesamtarbeitsverträge (§ 6 PG)

Art. 8

- Grundsatz
- ¹ Die Exekutive kann in Anlehnung an das kantonale Recht Gesamtarbeitsverträge abschliessen.
- ² Ein allfälliger Gesamtarbeitsvertrag wird Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse und geht den Bestimmungen dieser Verordnung und des Kantonalen Personalrechts vor.

Art.9

- Vertragspartner
- Vertragspartner sind Organisationen, die bereits als Vertragspartner des Kantons gelten.

Art. 10

- Vertragsform
- Gesamtarbeitsverträge bedürfen der Schriftform.

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches (§§ 7-8 PG)

Art. 11

- Rechtsnatur
- Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

Art. 12

- Stellenpläne
- Die Legislative legt den Stellenplan fest [Art. 12a) Ziff. 7 und Art. 58 Ziff. 1+2 GO].

B. Begründung (§§ 9-12 PG / §§ 3-5 PVO / §§ 3 VVO PG)

Art. 13

Zuständigkeit Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet (siehe Art. 6).

Art. 14

Stellenausschreibung Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Art. 15

Entstehung des Arbeitsverhältnisses

- ¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.
- ² Es kann in begründeten Fällen mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen (siehe Art. 4).

Art. 16

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 (§§ 13-15 PG / §§ 12-14 VVO PG)

Art. 17

Allgemeines

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

Art. 18

- 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** (§§ 28-30 PG)

Art. 19

- Zuweisung
anderer Arbeit
- Angestellten kann, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.

Art. 20

- 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.
 - 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 (§§ 16-27 PG / § 7 PVO / §§ 15-19 VVO PG)

Art. 21

Beendigungs-
gründe

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. 22

Kündigung
(Frist, Termin,
Form)

- 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. 23

Kündigungs-
schutz

- 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.

2

Die Kündigung durch die Anstellungsinstanz darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

3

Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung nach Art. 33 bleibt vorbehalten.

Art. 24

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 gemäss Art. 49 belegt werden.

Art. 25

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. 26

Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz [GS 151]. Ausgenommen ist die gerichtliche Anordnung der provisorischen Wiedereinstellung des oder der Angestellten für die Dauer des Verfahrens.

Art. 27

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 Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.
- ⁴ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Die Ausrichtung einer Abfindung nach Art. 33 bleibt vorbehalten.

Art. 28

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

Art. 29

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. 33 ausgerichtet werden.

Art. 30

Entlassung altershalber und infolge Invalidität

- ¹ Angestellte scheidern spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Dienst aus.
- ² Die Exekutive regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität.

Art. 31

Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt, Tod

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

Art. 32

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 Anstellungsinstanz der betroffenen Person rechtzeitig mit.

Art. 33

Abfindung

- ¹ Angestellte, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Exekutive und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-

jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.

- ² Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.
- ³ Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten, wegen Ablauf der Amtsdauer mit Verzicht auf Wiederwahl, bei Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss Art. 21 lit. b, d, f und g dieser Verordnung.
- ⁴ Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der oder die Angestellte weiter beschäftigt wird. Leistungen der Versicherungskasse für das Gemeindepersonal beginnen erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird.
- ⁵ Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt und beträgt je nach den im Einzelfall massgebenden gesetzlichen Kriterien:
 - a) bis zum 40. Altersjahr einen bis sechs Monatslöhne;
 - b) vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis 12 Monatslöhne;
 - c) ab dem 51. Altersjahr drei bis 15 Monatslöhne.
- ⁶ Die Abfindung wird von der Exekutive festgesetzt.
- ⁷ Bei besonderen Verhältnissen kann im Einzelfall, ausnahmsweise auch in den Fällen gemäss Abs. 5 lit. a und b, eine Abfindung von höchstens 15 Monatslöhnen zugesprochen werden.

Art. 34

Sozialplan

Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang ist von der Exekutive ein Sozialplan zu erstellen.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte (§§ 38-48 PG / §§ 8-28, 42-44 PVO / 32-77, 135-140 VVO PG)

Art. 35

Schutz der
Persönlichkeit

- ¹ Die Exekutive 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. 36

Lohn

- ¹ Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der für das Staatspersonal gemäss VVO zum Personalgesetz massgebenden Lohnklassen festgelegt [GS 177]. Die Auszahlung erfolgt ebenfalls nach den für das Staatspersonal massgebenden Grundsätzen.
- ² Vorbehalten bleibt das Sportelsystem bei den Gemeindeammännern und Betriebsbeamten sowie Friedensrichtern.

Art. 37

Einreihungsplan

- ¹ Die Exekutive erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal. Die Einreihungen bewegen sich im Rahmen der für das Staatspersonal gemäss VVO zum Personalgesetz massgebenden Lohnklassen [GS 177.111].
- ² Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton durch die Exekutive eingereiht.

Art. 38

Generelle
Lohnanpassung

Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Reallohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten auch für das Personal der Politischen Gemeinde Hirzel und der Schulgemeinde Hirzel.

Art. 39

Individuelle
Lohnanpassung

- ¹ Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Exekutive aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche.
- ² Sie folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.

Art. 40

Einmalzulagen
und Anreize

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

Art. 41

Naturallohn

- ¹ Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen.
- ² Die Exekutive setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.

Art. 42

Lohnberechnung
bei Teilzeit-
verhältnissen

- 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 und Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.

Art. 43

Zulagen

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

Art. 44

Weitere Entschädigungen

Für dienstliche Beanspruchung des vollamtlichen Personals ausserhalb der Arbeitszeit kommen die für die Behörden und Kommissionen geltenden Bestimmungen über die Sitzungs- und Taggelder zur Anwendung

Art. 45

Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter

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.

Art. 46

Ersatz von Auslagen

Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.

Art. 47

Vereinsfreiheit

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

Art. 48

Niederlassungsfreiheit

¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

² Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohn-

sitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichtet oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

Art. 49

Mitarbeiter-
beurteilung

- ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.
- ² Die Exekutive regelt die Einzelheiten.

Art. 50

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. 51

Mitsprache

- ¹ Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.
- ² Die Exekutive regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalausschüssen.

B. Pflichten (§§ 49-55 PG / §§ 116-134, 141-147 VVO PG)

Art. 52

Grundsatz

Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissen-

haft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde Hirzel in guten Treuen zu wahren.

Art. 53

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. 54

Verschwiegen-
heitspflicht und
Ausstandspflicht

- ¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- ² Es gelten die Ausstandsbestimmungen des Verwaltungsrechtspflege-Gesetzes [GS 172.5].

Art. 55

Arbeitszeit

- ¹ Die Exekutive regelt unter Berücksichtigung der Grundsätze der Kantonalen Regelung 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 unter Berücksichtigung der Grundsätze der Kantonalen Regelung den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

Art. 56

Neben-
beschäftigung

- 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, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- ³ Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist für Vollzeitbeschäftigte ebenfalls erforderlich, sofern die ausschliesslich ausserhalb der Arbeitszeit geleistete Nebenbeschäftigung einen Umfang von mehr als 15% der vertraglichen Arbeitszeit beträgt. Für Teilzeitbeschäftigte gilt diese Regelung nur insoweit, als der Gesamtbeschäftigungsgrad 100% übersteigt.

Art. 57

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. 58

Vertrauens-
ärztliche
Untersuchung

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

C. Ferien, Urlaub, Abwesenheiten (§ 43 PG / §§ 78- 92, 112-115 VVO PG)

Art. 59

Arbeitsfreie Tage Die Regelung über die arbeitsfreien Tage richtet sich nach kantonalem Recht [Personalgesetz mit Verordnung und Ausführungsbestimmungen / GS 177].

Art. 60

Ferien, Bezug Berechnung Der Ferienanspruch sowie der Bezug und die Berechnung richten sich nach kantonalem Recht [Personalgesetz mit Verordnung und Ausführungsbestimmungen / GS 177].

Art. 61

Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall Die Regelung über Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall richtet sich nach kantonalem Recht [Personalgesetz mit Verordnung und Ausführungsbestimmungen / GS 177].

Art. 62

Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutzdienst etc. ¹ Die Regelung über Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutzdienst etc. richtet sich nach kantonalem Recht [Personalgesetz mit Verordnung und Ausführungsbestimmungen / GS 177].

² Im Tag- oder Stundenlohn beschäftigte Angestellte haben nur Anspruch auf die Entschädigung nach der Erwerbserersatzordnung.

Art. 63

Urlaub Die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub richtet sich nach kantonalem Recht [Personalgesetz mit Verordnung und Ausführungsbestimmungen / GS 177].

VI. Nebenämter, Funktionäre

Art. 68

Gemeinde-
ammann und
Betreibungs-
beamter

- 1 Die Organisation des Gemeindeammann- und Betreibungsamtes ist dem Zweckverband „Betreibungs- und Gemeindeammannamt an der Sihl“ übertragen worden [Art. 53 GO].
- 2 Der durch die Urne gewählte Betreibungsbeamte und Gemeindeammann hat nebst den vom ihm gesetzlich zustehenden Gebühren Anspruch auf eine jährliche Gemeindezulage. Bei einem Vollamt nach Art. 5 dieser Verordnung oder bei einer Fixbesoldung fallen sämtliche Gebühren und Sporteln in die Gemeindekasse.
- 3 Massgebend für die Rechtsbeziehung sind die Zweckverbandsbestimmungen einerseits und der entsprechende Dienstleistungsvertrag andererseits. Im übrigen gelten die Bestimmungen der Abschnitte I-V dieser Verordnung, soweit nicht eidgenössisches oder kantonales Recht oder die Bestimmungen des Zweckverbandes „Betreibungs- und Gemeindeammannamt an der Sihl“ zur Anwendung gelangen.

Art. 69

Friedensrichter

- 1 Der Friedensrichter wird durch die Urne auf eine Amtsdauer von sechs Jahren gewählt. Die Aufgaben richten sich nach den eidgenössischen und kantonalen Vorschriften [Art. 54 GO].
- 2 Nebst den ihm gesetzlich zustehenden Gebühren erhält der Friedensrichter eine jährliche Gemeindezulage gemäss Anhang dieser Verordnung (Entschädigungen für Behörden, Kommissionen und Nebenämter).
- 3 Das Lokal ist nach Möglichkeit vom Friedensrichter zu stellen. Die jährliche Entschädigung wird von der Exekutive festgesetzt und das Büromaterial geht zulasten der Politischen Gemeinde.

Art. 70

Weitere Neben-
ämter
Funktionäre

- ¹ Die Anstellungsinstanzen können andere dauernde Aufgaben, die keine volle Arbeitskraft erfordern oder deren Erfüllung ausserhalb der normalen Arbeitszeit möglich ist, im Nebenamt vergeben. Die Anstellung erfolgt in der Regel im Sinne einer nebenamtlichen Funktion als besonderes Dienstverhältnis gemäss Art 4 dieser Verordnung.
- ² Die nebenamtlichen Funktionäre sind auf Kosten der Gemeinde Hirzel gegen Betriebsunfall versichert. Die Aufnahme in die Pensionskasse richtet sich nach den dafür massgebenden Bestimmungen.
- ³ Die Anstellungsinstanzen setzen die Besoldung und Entschädigungen fest und erlassen allfällig erforderliche Reglemente und Pflichtenhefte.

VII. Behörden, Kommissionen

Art. 71

Jahres-
entschädigungen

- ¹ Die durch Urne gewählten Behörden und Kommission beziehen eine gemäss Anhang dieser Verordnung (Entschädigungen für Behörden, Kommissionen und Nebenämter) festgesetzte pauschale Jahresentschädigung. Die Aufteilung unter den Mitgliedern ist Sache der Behörde oder Kommission.
- ² Allfällige Entschädigung für weitere mit unselbständiger Verwaltungsbefugnissen bezeichnete Kommissionen und Ausschüsse werden von der Wahlbehörde im Rahmen dieser Verordnung festgesetzt.

Art. 72

Sitzungsgelder

Alle Mitglieder sämtlicher Behörden, Kommissionen und Ausschüsse sowie deren Aktuare beziehen ein Sitzungs-

geld gemäss Anhang dieser Verordnung (Entschädigungen für Behörden, Kommissionen und Nebenämter).

Art. 73

Taggelder
Besondere Entschädigungen

- ¹ Für ausserordentliche amtliche Verrichtungen in besonderem Auftrag oder Extraleistungen ausserhalb des normalen Aufgabenbereiches werden den Mitgliedern aller Behörden, Kommissionen und Ausschüssen sowie den nebenamtlichen Funktionären und weiteren Beauftragten Taggelder gemäss Anhang dieser Verordnung ausgerichtet.
- ² Für ausser Haus verrichtete behördliche Tätigkeit wird den gemäss Abs. 1 dieses Artikels erwähnten Mitgliedern eine Entschädigung gemäss Anhang dieser Verordnung ausgerichtet.

Art. 74

Entschädigungsanpassungen
Teuerungsausgleich

Bei den Jahresentschädigungen, Sitzungs- und Taggeldern sowie den besonderen Entschädigungen werden die Ansätze jeweils den veränderten Besoldungsverhältnissen nach den Bestimmungen und den Beschlüssen für das Staatspersonal (Reallohnänderungen und Teuerungszulagen) angepasst.

Art. 75

Ersatz von Auslagen

Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.

Art. 76

Versicherung

Die Gemeinde versichert auf ihre Kosten sämtliche Behörden- und Kommissionsmitgliedern sowie die nebenamtlichen Funktionäre gegen Unfallfolgen und Haftpflichtansprüchen bei amtlichen Tätigkeiten. Allfällig spezielle Vereinbarungen gehen jedoch vor.

VIII. Schulgemeinde

Art. 77

Grundsatz Für das Personal der Schulgemeinde Hirzel gelten, sofern nichts anderes vereinbart, die Bestimmungen gemäss vorstehenden Abschnitten I-VII dieser Verordnung.

Art. 78

Lehrkräfte vom Staat besoldet Für die vom Staat besoldeten Lehrkräfte der Schulgemeinde Hirzel gelten für deren Obliegenheiten und Rechte die einschlägigen Bestimmungen des kantonalen Rechts (Lehrerbesoldungs-Gesetz und –Verordnung) sowie, sofern nichts anderes vereinbart, die Bestimmungen gemäss Abschnitte I-VII dieser Verordnung.

Art. 79

Lehrkräfte von der Gemeinde besoldet
Kindergärtnerinnen Es gelten die Bestimmungen gemäss Art. 70 dieser Verordnung sowie für Besoldungen, Entschädigungen und Dienstaltersgeschenke diejenigen des kantonalen Rechts (Lehrerbesoldungs-Gesetz und –Verordnung).

Art. 80

Fakultativer Spezialunterricht
Besondere Aufgaben

¹ Die Anstellungsbehörde regelt die Rechtsbeziehungen zwischen der Schulgemeinde und Lehrkräften für fakultativen Unterricht gemäss Art. 4 dieser Verordnung. Ebenso setzt sie allfällige Jahresentschädigungen für besondere Aufgaben fest.

² Stellvertretungskosten für fakultativen Unterricht und besondere Aufgaben werden vollumfänglich dem verhinderten Beauftragten belastet.

Art. 81

Schul- und
Schulzahnärzte

Die Schulpflege erlässt entsprechende Weisungen und setzt die Entschädigungen fest.

IX. Rechtsschutz (§§ 31-33 PG / § 20 VVO PG)**Art. 82**

Rechtsmittel-
belehrung

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 83

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. 84

Rechtsmittel

Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz [GS 175.2].

Art. 85

Schutz vor un-
gerechtfertigten
Angriffen

- ¹ Die Gemeinde schützt ihre Angestellten und Behörden-/Kommissionsmitglieder sowie Funktionäre 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 Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

X. Schlussbestimmungen

Art. 86

Vollzug

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

Art. 87

Inkraftsetzung,
Aufhebung der
früheren Verordnung

- ¹ Die Exekutive bestimmt das Datum des Inkrafttretens.
- ² Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Dienst- und Besoldungsverordnung vom 8. Dezember 1989 aufgehoben.

Art. 88

Übergangs-
bestimmungen

- ¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen deren Bestimmungen vor.
- ² Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt, sofern ihre Wahl oder Wiederwahl mit einem Vorbehalt in bezug auf die Aufhebung der Amtsdauer erfolgt ist und diese nicht beibehalten wird.

- ³ Für ohne Vorbehalt gewählte Beamtinnen und Beamte 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.

Genehmigt vom Gemeinderat mit Beschluss-Nr. 022 vom 6. März 2000

Genehmigt von der Schulpflege mit Beschluss vom 14. März 2000

IM NAMEN DES GEMEINDERATES

Der Präsident:

B. Bürgler

Der Schreiber:

M. Wild

IM NAMEN DER SCHULPFLEGE

Der Präsident:

E. Höhn

Die Aktuarin:

M. Schnyder

Genehmigt von der Gemeindeversammlung mit Beschluss-Nr. 3 vom 26. Mai 2000

IM NAMEN DER GEMEINDEVERSAMMLUNG

Der Präsident

B. Bürgler

Der Schreiber:

M. Wild

ANHANG Verordnung kommunales Personalrecht der Politischen- und Schulgemeinde Hirzel

vom 26. Mai 2000

**Entschädigungen für Behörden,
Kommissionen und Nebenämter**

Stand: 1. Jan. 2012
(inkl. Teuerung)

1. Allgemeines

Geltungsbereich Dieser Anhang regelt die Entschädigungen sowie die Tag- und Sitzungsgelder der Behörden, Kommissionen und nebenamtlichen Funktionären der Gemeinde Hirzel (Art. 68-76 VO kommunales Personalrecht).

2. Jahres-Entschädigungen

Behörden Für die Erfüllung ihrer amtlichen Aufgaben werden den Behörden jährliche Grundentschädigungen ausgerichtet. Die Verteilung dieser Gesamtentschädigung auf die einzelnen Mitglieder ist Sache der jeweiligen Behörde.

- Gemeinderat ² Fr. 70'500.00
- Sozialbehörde ² Fr. 5'100.00
- Rechnungsprüfungskommission ² Fr. 4'400.00
- Schulpflege ² Fr. 48'000.00

Die Festsetzung allfälliger Entschädigungen für weitere mit unselbständiger Verwaltungsbefugnissen bezeichneten Kommissionen und Ausschüsse erfolgt durch die Wahlbehörde (Art. 71 VO kommunales Personalrecht).

Funktionäre Für die durch die Urne gewählten nebenamtlichen Funktionäre werden nachstehende Jahrespauschalen ausgerichtet.

- Friedensrichter Fr. 2'804.00

- ²

Dem Friedensrichter wird zudem pro Fall eine Pauschalzulage von Fr. 350.- ausgerichtet.²

Die Festsetzung der Entschädigungen für die übrigen nebenamtlichen Funktionäre erfolgt durch die Exekutiven (Art. 70 VO kommunales Personalrecht).

Zulagen Aktuare Für die Ausübung der Aktuarsfunktion in den einzelnen Behörden, Kommissionen und Ausschüssen gelangt der Ansatz für die Stundenentschädigung für behördliche Tätigkeit ausser Haus gemäss Ziffer 3 zur Anwendung. Die Abrechnung erfolgt aufgrund der für diese Aufgabe aufgewendeten Zeit.

Wird das Aktuarat jedoch durch einen Gemeindeangestellten mit im Stellenbeschrieb integrierter Aktuarsfunktion ausgeführt, wird die Entschädigung nicht ausgerichtet.

3. Weitere Entschädigungen

Stunden-Entschädigung	für behördliche Tätigkeit ausser Haus	² Fr.	45.00
Sitzungsgeld	zusätzlich zur Grundentschädigung	² Fr.	80.00
Taggeld	- für den halben Tag	² Fr.	180.00
	- für den ganzen Tag	² Fr.	360.00

Beim Besuch von Kursen werden zu den Taggeldern der Gemeinde ebenfalls die Entschädigungen des Kantons ausgerichtet (z.B. Feuerwehrkurse)

Km-Entschädigung richtet sich nach der kantonalen Regelung

Zusätzliche Aufgaben **Übernimmt ein Behörden-/Kommissionsmitglied oder ein**

² Änderung gemäss GRB-Nr. 170 vom 12.09.2011 + GVB-Nr. 24 vom 15.12.2011 / Inkraft seit 01.01.2012

Funktionär Aufgaben, welche zu einem erheblichen Mehraufwand führen, kann die Wahlbehörde eine zusätzliche Entschädigung ausrichten.

4. Teuerung

Teuerung Sämtliche Ansätze sind der laufenden Teuerung nicht unterstellt. Allerdings werden sie jeweils auf Beginn jeder neuen Amtsperiode dem aktuellen Teuerungsstand angepasst. ¹

Genehmigt vom Gemeinderat mit Beschluss-Nr. 022 vom 6. März 2000
Genehmigt von der Schulpflege mit Beschluss vom 14. März 2000

IM NAMEN DES GEMEINDERATES

Der Präsident:

B. Bürgler

Der Schreiber:

M. Wild

IM NAMEN DER SCHULPFLEGE

Der Präsident:

E. Höhn

Die Aktuarin:

M. Schnyder

Genehmigt von der Gemeindeversammlung mit Beschluss-Nr. 3 vom 26. Mai 2000

IM NAMEN DER GEMEINDEVERSAMMLUNG

Der Präsident:

B. Bürgler

Der Schreiber:

M. Wild

¹ Änderung gemäss GRB-Nr. 122 vom 24.09.2001 + GVB-Nr. 12 vom 23.11.2001 / Inkraft seit 01.07.2002

² Änderung gemäss GRB-Nr. 170 vom 12.09.2011 + GVB-Nr. 24 vom 15.12.2011 / Inkraft seit 01.01.2012