

# PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE TURBENTHAL

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **A. Geltungsbereich**

- Art. 1 Allgemeines
- <sup>1</sup> Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde, der Primarschulgemeinde und der Sekundarschulgemeinde Turbenthal-Wildberg, nachfolgend Gemeinde bzw. Gemeinden genannt.<sup>1</sup>
- <sup>2</sup> Für Lehrpersonen, die von der Gemeinde angestellt sind, gilt das kantonale Lehrpersonalgesetz.
- <sup>3</sup> Die zuständige Exekutive kann für einzelne Personalgruppen spezielle Regelungen erlassen, insbesondere hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses.<sup>2</sup>
- 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 Verordnung über die Entschädigungen der Behörden, Kommissionen und Funktionäre im Nebenamt (Entschädigungsverordnung / EVO).
- 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 können mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Das gilt insbesondere für:
- a) Lehrverhältnisse
  - b) Stundenweise Beschäftigungen
  - c) Aushilfsverhältnisse <sup>1</sup>
- B. Begriffe**
- Art. 5 Angestellte
- Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.<sup>1</sup>

## PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE TURBENTHAL

- Art. 6 Anstellungsinstanz <sup>1</sup> Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch die zuständige Exekutive.<sup>1</sup>  
<sup>2</sup> Die Anstellungskompetenz kann von ihr delegiert werden.  
<sup>3</sup> ...<sup>3</sup>

### C. Personalpolitik

- Art. 7 Grundsätze der Personalpolitik Die Personalpolitik der Gemeinden orientiert sich am Leistungsauftrag, an den Bedürfnissen der Kundenschaft und des Personals sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes. Die Personalpolitik:
- Will der Gemeinde fachlich und persönlich qualifizierte, verantwortungsbewusste, entscheidungsfreudige und charakterlich einwandfreie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und erhalten;
  - fördert und fordert das Personal entsprechend seinen Aufgaben, Eignungen, Neigungen und Fähigkeiten durch zielorientierte Aus- und Weiterbildung;
  - bietet ein angemessenes Angebot an Ausbildungsplätzen an;
  - sorgt für zeitgemässe Arbeitsbedingungen;
  - verwirklicht die Chancengleichheit von Mann und Frau;
  - berücksichtigt nach Möglichkeit auch Menschen mit einer Behinderung.
- Die zuständige Exekutive schafft die notwendigen Instrumente zur Verwirklichung der Personalpolitik.<sup>1</sup>

### D. Gesamtarbeitsverträge

- Art. 8 Grundsatz <sup>3</sup>

## II. Arbeitsverhältnis

### A. Grundsätzliches

- Art. 9 Rechtsnatur Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

## PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE TURBENTHAL

Art. 10	Stellenpläne	Die zuständige Exekutive legt den Stellenplan fest. <sup>1</sup>
Art. 11	Zuständigkeit	Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.
Art. 12	Stellenausschreibung	Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.
Art. 13	Entstehung des Arbeitsverhältnisses	<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet. <sup>2</sup> 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.
Art. 14	Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen	Sofern die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.
<b>C.</b>	<b>Dauer</b>	
Art. 15	Im Allgemeinen	<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. <sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.
Art. 16	Probezeit	<sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. <sup>2</sup> Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage. <sup>3</sup> Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht kann die Probezeit entsprechend verlängert werden. <sup>1</sup>

## PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE TURBENTHAL

### D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

- Art. 17 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. 18 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. 19 Vorsorgliche Massnahmen
- <sup>1</sup> Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn
- genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
  - wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,
  - zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.
- <sup>2</sup> Die Anordnung ist unverzüglich der zuständigen Exekutive, sofern sie nicht von dieser selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Die Exekutive entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.<sup>1</sup>

### E. Beendigung

- Art. 20 Beendigungsgründe Das Arbeitsverhältnis endet durch:
- Kündigung,
  - Ablauf einer befristeten Anstellung,
  - Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
  - Auflösung aus wichtigen Gründen,
  - Altersrücktritt,
  - Entlassung altershalber, Entlassung invaliditätshalber,

## PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE TURBENTHAL

g) Tod,

h) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten.

Art. 21 Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit)

<sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- a) im ersten Dienstjahr einen Monat,
- b) im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate,
- c) ab dem 4. Dienstjahr drei Monate,

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

<sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Die Exekutive bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.

Art. 22 Kündigungsschutz

<sup>1</sup> Die Kündigung wird nach vorheriger Anhörung der betroffenen Person durch die Anstellungsinstanz verfügt, schriftlich mitgeteilt und begründet.<sup>1</sup>

<sup>2</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

<sup>3</sup> Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.

Art. 23 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten

<sup>3</sup>

## PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE TURBENTHAL

- Art. 24 Kündigung zur Unzeit
- <sup>1</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
- <sup>2</sup> Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.
- Art. 25 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. 26 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.
- <sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.
- <sup>3</sup> Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.
- <sup>4</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
- Art. 27 Angestellte auf Amtsdauer
- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.
- <sup>2</sup> 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. 28 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen
- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.
- <sup>2</sup> Die zuständige Exekutive kann eine Abfindung gemäss Art. 32 ausrichten.<sup>1</sup>

## PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE TURBENTHAL

- Art. 29 Entlassung altershalber und infolge Invalidität
- <sup>1</sup> Die Arbeitnehmer werden nach den massgebenden Vorschriften der Vorsorgeeinrichtungen des Gemeindepersonals der jeweiligen Gemeinde alters- bzw. invaliditätsbedingt entlassen bzw. in den Ruhestand versetzt.<sup>1</sup>
- <sup>2</sup> Das Dienstverhältnis endet altershalber spätestens auf das Ende des Monats, in welchem das ordentliche AHV-Rentenalter erreicht wird.<sup>1</sup>
- Art. 30 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod
- Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals des jeweiligen Arbeitgebers.<sup>1</sup>
- Art. 31 Ablauf der befristeten Anstellung
- <sup>1</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.
- <sup>2</sup> Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Gemeinde der betroffenen Person rechtzeitig mit.
- Art. 32 Abfindung
- <sup>1</sup> Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.
- <sup>2</sup> Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.
- <sup>3</sup> 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. 20 lit. b, d, f und g dieser Verordnung.
- <sup>4</sup> 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.

## PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE TURBENTHAL

<sup>5</sup> Die Abfindung wird von der zuständigen Exekutive mit schriftlicher Verfügung festgesetzt und bewegt sich in folgendem Rahmen:

- bis zum 40. Altersjahr ein bis drei Monatslöhne
- vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis vier Monatslöhne
- ab dem 51. Altersjahr drei bis sechs Monatslöhne <sup>1</sup>

<sup>6</sup> Die betroffenen Angestellten sind zur Stellensuche verpflichtet und haben auf Verlangen über ihre Bemühungen Auskunft zu geben.<sup>2</sup>

<sup>6</sup> alt...3

<sup>7</sup> Wird eine andere Stelle angetreten oder von der Gemeinde angeboten, kann die Abfindung angemessen reduziert werden.<sup>2</sup>

<sup>7</sup> alt...3

<sup>8</sup> Die Abfindung wird in gleichen monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt.<sup>2</sup>

Art. 33 Sozialplan Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann die Exekutive einen Sozialplan erstellen.

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

#### **A. Rechte**

Art. 34 Schutz der Persönlichkeit <sup>1</sup> Die Gemeinden achten die Persönlichkeit der Angestellten und schützen sie. Sie nehmen auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.<sup>1</sup>  
<sup>2</sup> Sie treffen die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.<sup>1</sup>

Art. 35 Lohn <sup>1</sup> Der Lohn bildet grundsätzlich das Entgelt für die gesamte Arbeitsleistung.<sup>1</sup>  
<sup>2</sup> Die zuständige Exekutive regelt die Einzelheiten für Tätigkeiten ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit.<sup>1</sup>



## PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE TURBENTHAL

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> ...<sup>3</sup>

- |         |                             |   |
|---------|-----------------------------|---|
| Art. 36 | Auszahlung des Jahreslohnes | <p><sup>1</sup> Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.</p> <p><sup>2</sup> Die zuständige Exekutive regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.<sup>1</sup></p>  |
| Art. 37 | Einreihungsplan             | Die zuständige Exekutive erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal.  |
| Art. 38 | Einreihung der Stellen      | Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton durch die Exekutive in der Regel in eine Klasse eingereiht.   |
| Art. 39 | Lohnklassen und Stufen      | Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.   |
| Art. 40 | Leistungsklassen            | Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.  |
| Art. 41 | Anfangslohn, Anlaufstufen   | <p><sup>1</sup> Bei der Festsetzung des Anfangslohnes werden namentlich Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt.<sup>1</sup></p> <p><sup>2</sup> Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Angestellte</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt,</li><li>b) eine besonders intensive Einarbeitung benötigt,</li><li>c) die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.</li></ul> <p><sup>3</sup> Die zuständige Exekutive kann in Ausnahmefällen unter der Einreihungsklasse einstufen.<sup>1</sup></p> |

## PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE TURBENTHAL

Art. 42	Lohnanpassungen <sup>1</sup>	<p><sup>1</sup> Die zuständige Exekutive legt die Richtlinien für Besoldungsanpassungen fest. Sie berücksichtigt dabei die allgemeine Finanzlage der Gemeinde.<sup>2</sup></p> <p><sup>2</sup> Grundlagen für individuelle Lohnanpassungen bilden die periodischen Mitarbeiterbeurteilungen.<sup>2</sup></p> <p><sup>3</sup> Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über strukturelle Besoldungsanpassungen und generelle Teuerungszulagen gelten in der Regel auch für das Personal der Gemeinden.<sup>1</sup></p>
Art. 43	Individuelle Lohnanpassung	<p><sup>3</sup></p>
Art. 44	Einmalzulagen und Anreize	<p>Die zuständige Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.<sup>1</sup></p>
Art. 45	Naturallohn	<p><sup>3</sup></p>
Art. 46	Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	<p><sup>1</sup> Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.</p> <p><sup>2</sup> Für Teilzeitangestellte kann die zuständige Exekutive pauschale Stundenlöhne festlegen.<sup>1</sup></p>
Art. 47	Zulagen	<p><sup>1</sup> Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.<sup>1</sup></p> <p><sup>2</sup> Den Rentenbezüglern werden zu Lasten der Gemeinde die gleichen Teuerungszulagen ausgerichtet, wie den staatlichen Rentenbezüglern.</p>
Art. 48	Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter	<p>Die zuständige Exekutive kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.<sup>1</sup></p>

## PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE TURBENTHAL

Art. 49	Ersatz von Auslagen	Der Ersatz dienstlicher Auslagen richtet sich nach der kantonalen Regelung.
Art. 50	Vereinsfreiheit	Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.
Art. 51	Niederlassungsfreiheit	<sup>1</sup> Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet. <sup>2</sup> Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort verpflichten. <sup>1</sup>
Art. 52	Mitarbeiterbeurteilung	<sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. <sup>2</sup> Die zuständige Exekutive regelt die Einzelheiten. <sup>1</sup>
Art. 53	Zeugnis	<sup>1</sup> Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. <sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.
Art. 54	Mitsprache	<sup>1</sup> Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu. <sup>2</sup> ... <sup>3</sup>
<b>B</b>	<b>Pflichten</b>	
Art. 55	Grundsatz	Die Angestellten haben die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen. Dabei haben sie sich vorschriftsgemäss zu verhalten, die Bedürfnisse der Bevölkerung zu berücksichtigen, und die Interessen des Arbeitgebers bestmöglichst zu wahren. <sup>1</sup>
Art. 56	Annahme von Geschenken	<sup>1</sup> Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.

## PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE TURBENTHAL

<sup>2</sup> Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 57 Verschwiegenheitspflicht <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

<sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 58 Arbeitszeit

<sup>1</sup> Die zuständige Exekutive regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.<sup>1</sup>

<sup>2</sup> Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.

<sup>3</sup> Die zuständige Exekutive regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.<sup>1</sup>

Art. 59 Nebenbeschäftigung

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

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

Art. 60 Öffentliche Ämter

<sup>1</sup> 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.

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

Art. 61 Vertrauensärztliche Untersuchung

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

## PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE TURBENTHAL

### C. Ferien, Urlaub

- Art. 62 Arbeitsfreie Tage
- <sup>1</sup> Die zuständige Exekutive bezeichnet die arbeitsfreien Tage.<sup>1</sup>
- <sup>2</sup> Sie legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.
- <sup>3</sup> Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer.
- Art. 63 Ferien
- Den voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden steht unter Vorbehalt besonderer Regelungen im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:
- a) Bis zum Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden 25 Arbeitstage
  - b) Vom Beginn des Kalenderjahres an, indem sie das 50. Altersjahr vollenden 28 Arbeitstage
  - c) Vom Beginn des Kalenderjahres an, indem sie das 60. Altersjahr vollenden 30 Arbeitstage <sup>1</sup>
- Art. 64 Bezug, Berechnung
- <sup>1</sup> Die zuständige Exekutive ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen.<sup>1</sup>
- <sup>2</sup> Sie regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen.
- Art. 65 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall
- <sup>1</sup> Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Die zuständige Exekutive regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.<sup>1</sup>
- <sup>2</sup> Die zuständige 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.<sup>1</sup>
- Art. 66 Abwesenheit wegen Militär- und Schutzdienst etc. <sup>1</sup>
- <sup>1</sup> Die Angestellten erhalten während ihrer Abwesenheit infolge obligatorischem Militär- und Schutzdienst sowie Zivildienst den vollen Lohn.<sup>2</sup>

## PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE TURBENTHAL

<sup>2</sup> Die Durchdiener-Rekrutenschule berechtigt höchstens bis zur Dauer der ordentlichen Rekrutenschule zur Lohnfortzahlung gemäss Absatz 1.<sup>2</sup>

<sup>3</sup> Die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind, richten sich nach denjenigen für das Staatspersonal.

Art. 67 Urlaub Die zuständige Exekutive regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.<sup>1</sup>

### **IV. Personalakten und Datenschutz**

Art. 68 Datenschutz Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

### **V. Personalvorsorge**

Art. 69 Kranken- und Unfallversicherung <sup>1</sup>Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Art. 70 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft <sup>1</sup>Bei Krankheit oder Unfall eines Angestellten, wird während den ersten 24 Monaten die volle Besoldung ausgerichtet.

<sup>2</sup> Auf Kosten der Gemeinden kann eine vertrauensärztliche Untersuchung angeordnet werden.<sup>2</sup>

<sup>3</sup> Die zuständige Exekutive regelt die Beschränkung der Leistungen bei selbstverschuldeten Unfällen sowie das Verhältnis zu allfälligen Ansprüchen gegenüber Dritten. Taggeldbezüge aus Unfallversicherungen und öffentlich-rechtlichen Versicherungsanstalten fallen in die Gemeindekasse, so lange dem Versicherten durch die Gemeinde die volle Besoldung ausbezahlt wird.<sup>1</sup>

<sup>4</sup> Bei Schwangerschaft und Niederkunft richtet sich die Lohnfortzahlung nach kantonalem Recht.

Art. 71 Pensionskasse Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in diejenige Pensionskasse aufgenommen, der sich die Gemeinde angeschlossen hat.

## PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE TURBENTHAL

### VI. Vom Volk gewählte Beamte

- Art. 72 Gemeindeammann und Betriebsbeamter
- <sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis des Gemeindeammans und Betriebsbeamten richtet sich nach der Gemeindeordnung.  
<sup>2</sup> Die Besoldung wird vom Gemeinderat am Sitz des Betriebskreises festgesetzt.<sup>1</sup>
- Art. 73 Friedensrichter
- <sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis des Friedensrichters richtet sich nach der Gemeindeordnung.  
<sup>2</sup> Die Besoldung wird vom Gemeinderat festgesetzt.

### VII. Rechtsschutz

- Art. 74 Rechtsmittelbelehrung
- Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
- Art. 75 Anhörungsrecht
- <sup>1</sup> Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.  
<sup>2</sup> Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.
- Art. 76 Rechtsmittel
- Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.
- Art. 77 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen
- <sup>1</sup> Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.  
<sup>2</sup> Die zuständige 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.<sup>1</sup>

## PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE TURBENTHAL

### VII. Schlussbestimmungen

- |         |   |   |
|---------|---|---|
| Art. 78 | Vollzug   | Die zuständige Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung. <sup>1</sup>  |
| Art. 79 | Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung | <p><sup>1</sup> Die zuständige Exekutive bestimmt nach der Genehmigung dieser Teilrevision den Zeitpunkt des Inkrafttretens.<sup>2</sup></p> <p><sup>2</sup> Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Besoldungsverordnung vom 4. Dezember 1989 mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen aufgehoben, welche die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären regeln.</p> |
| Art. 80 | Übergangsbestimmungen                             | <p><sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen deren Bestimmungen vor.</p> <p><sup>2</sup> Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.</p>     |



## PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE TURBENTHAL

**GENEHMIGT DURCH DIE GEMEINDEVERSAMMLUNG AM:** 29. November 1999

<b>Für die Politische Gemeinde:</b>	Der Präsident:	<i>E. Hauser</i>
	Der Schreiber:	<i>H.U. Kägi</i>
<b>Für die Primarschulgemeinde:</b>	Der Präsident:	<i>B. Ruppli</i>
	Die Aktuarin:	<i>S. Siegenthaler</i>
<b>Für die Oberstufenschulgemeinde:</b>	Der Präsident:	<i>Hp. Blattmann</i>
	Die Aktuarin:	<i>A. Caldarulo</i>

**GENEHMIGT DURCH DIE REF. KIRCHGEMEINDEVERSAMMLUNG AM:** 5. Dezember 1999

<b>Für die Ref. Kirchengemeinde:</b>	Die Präsidentin:	<i>M. Lanz</i>
	Die Aktuarin:	<i>M. Albert</i>

## PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE TURBENTHAL

Teilrevision genehmigt durch die Gemeindeversammlung am 6. Dezember 2010

<b>Für die Politische Gemeinde:</b>	Der Präsident:	G. Brunner
	Der Schreiber:	J. Schenkel
<b>Für die Primarschulgemeinde:</b>	Der Präsident:	P. Favre
	Die Aktuarin:	S. Del Monego
<b>Für die Oberstufenschulgemeinde:</b>	Die Präsidentin:	C. Oelschlegel
	Die Aktuarin:	Ch. Tüscher

---

<sup>1</sup> Neufassung gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 6.12.2010

<sup>2</sup> Eingefügt gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 6.12.2010

<sup>3</sup> Aufgehoben gemäss Beschluss der Gemeindeversammlung vom 6.12.2010