



Gemeinde Hinwil

Personalverordnung der Gemeinde Hinwil

**Genehmigt von der Gemeinde-
versammlung am
28. Juni 2000**

Personalverordnung der Gemeinde Hinwil

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine Bestimmungen	Seite
<i>A.</i>	<i>Geltungsbereich</i>	
Art. 1	Allgemeines	4
Art. 2	Behörden und Funktionäre im Nebenamt	
Art. 3	Geltung des Kantonalen Rechts	
Art. 4	Besondere Dienstverhältnisse	
<i>B.</i>	<i>Begriffe</i>	
Art. 5	Angestellte	
Art. 6	Anstellungsinstanz	5
<i>C.</i>	<i>Personalpolitik</i>	
Art. 7	Grundsätze der Personalpolitik	
<i>D.</i>	<i>Gesamtarbeitsverträge</i>	
Art. 8	Grundsatz	
II.	Arbeitsverhältnis	
<i>A.</i>	<i>Grundsätzliches</i>	
Art. 9	Rechtsnatur	
Art. 10	Stellenpläne	
<i>B.</i>	<i>Begründung</i>	
Art. 11	Zuständigkeit	
Art. 12	Stellenausschreibung	
Art. 13	Entstehung des Arbeitsverhältnisses	
Art. 14	Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen	
<i>C.</i>	<i>Dauer</i>	
Art. 15	Im Allgemeinen	6
Art. 16	Probezeit	
<i>D.</i>	<i>Änderung des Arbeitsverhältnisses</i>	
Art. 17	Versetzung	
Art. 18	Zuweisung anderer Arbeit	
Art. 19	Vorsorgliche Massnahmen	
<i>E.</i>	<i>Beendigung</i>	
Art. 20	Beendigungsgründe	
Art. 21	Kündigung (Frist, Termin)	7
Art. 22	Kündigungsschutz	

Art. 23	Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	
Art. 24	Kündigung zur Unzeit	
Art. 25	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	8
Art. 26	Angestellte auf Amtsdauer	
Art. 27	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	
Art. 28	Auflösung altershalber und infolge Invaldität	
Art. 29	Ablauf der befristeten Anstellung	
Art. 30	Abfindung	
Art. 31	Sozialplan	9
III.	Rechte und Pflichten der Angestellten	
A.	<i>Rechte</i>	
Art. 32	Schutz der Persönlichkeit	
Art. 33	Jahreslohn, Auszahlung	
Art. 34	Einreihungsplan	10
Art. 35	Lohnklassen und Stufen	
Art. 36	Leistungsklassen	
Art. 37	Anfangslohn, Anlaufstufen	
Art. 38	Generelle Lohnanpassungen	
Art. 39	Individuelle Lohnanpassung	
Art. 40	Einmalzulagen und Anreize	
Art. 41	Naturallohn	11
Art. 42	Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	
Art. 43	Zulagen, Dienstaltersgeschenk	
Art. 44	Ersatz von Auslagen	
Art. 45	Sitzungsgelder	
Art. 46	Vereinsfreiheit	
Art. 47	Niederlassungsfreiheit	
Art. 48	Mitarbeiterbeurteilung	
Art. 49	Zeugnis	
Art. 50	Mitsprache	
B.	<i>Pflichten</i>	
Art. 51	Grundsatz	12
Art. 52	Annahme von Geschenken	
Art. 53	Verschwiegenheits- und Ausstandspflicht	
Art. 54	Arbeitszeit	
Art. 55	Nebenbeschäftigung	
Art. 56	Öffentliche Ämter	
Art. 57	Vertrauensärztliche Untersuchung	
C.	<i>Ferien, Urlaub</i>	
Art. 58	Arbeitsfreie Tage	13
Art. 59	Ferien	
Art. 60	Bezug, Berechnung	
Art. 61	Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	
Art. 62	Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.	
Art. 63	Urlaub	

IV.	Personalakten und Datenschutz	
Art. 64	Datenschutz	
V.	Personalvorsorge	
Art. 65	Kranken- und Unfallversicherung	
Art. 66	Lohn bei Krankheit, Unfall	14
Art. 67	Mutterschaft	
Art. 68	Pensionskasse	
VI.	Vom Volk gewählte Beamte	
Art. 69	Gemeindevorsteher und Betriebsbeauftragter	
Art. 70	Friedensrichter	
VII.	Rechtsschutz	
Art. 71	Rechtsmittelbelehrung	
Art. 72	Anhörungsrecht	
Art. 73	Rechtsmittel	
Art. 74	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	15
VIII.	Schlussbestimmungen	
Art. 75	Vollzug	
Art. 76	Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	
Art. 77	Übergangsbestimmungen	

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Art. 1 Allgemeines

¹Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde, der Schul-Gemeinde sowie dasjenige der reformierten und römisch-katholischen Kirchgemeinden, soweit nicht besondere Regelungen bestehen.

²Für die Anstellung

- der Lehrpersonen an der Volksschule, ausgenommen die durch die Gemeinde besoldeten Fach- und Vikariatslehrkräfte
- der Kindergärtner/innen vorbehältlich der in dieser Verordnung vorgesehenen besonderen Regelungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Kantons (Lehrpersonalgesetz).

³Die Anstellung der reformierten Pfarrer/innen richtet sich nach den Richtlinien des Kirchenrates.

⁴Die Anstellung der diakonischen Mitarbeiter der Reformierten Kirchgemeinde richtet sich nach den Richtlinien des Berufsverbandes.

⁵Für die Angestellten der römisch-katholischen Kirchgemeinde gilt die Anstellungsordnung der römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich.

Art. 2 Behörden und Funktionäre im Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie der Funktionäre richten sich nach der separaten „Verordnung über die Entschädigung von Gemeindebehörden, Kommissionen und Funktionären“.

Art. 3 Geltung des Kantonalen Rechts

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

Art. 4 Besondere Dienstverhältnisse

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

- a) stundenweise Beschäftigungen
- b) Aushilfsdienstverhältnisse
- c) Lehrverhältnisse
- d) Fachlehrkräfte und Vikariatspersonen

B. Begriffe

Art. 5 Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde Hinwil stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.

- Art. 6 *Anstellungsinstanz* ¹Die Anstellung des Personals erfolgt durch die Exekutive soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht Volkswahl vorgesehen ist. Sie regelt das Verfahren der Anstellung.
²Die Exekutive bestimmt in der Vollzugsverordnung die Anstellungsinstanz und deren Befugnisse.
³Die Besoldung wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen des Einreichungsplanes und Voranschlages festgesetzt.

C. *Personalpolitik*

- Art. 7 *Grundsätze der Personalpolitik* Die Exekutive beschliesst die Grundsätze der Personalpolitik.

D. *Gesamtarbeitsverträge*

- Art. 8 *Grundsatz* Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

II. **Arbeitsverhältnis**

A. *Grundsätzliches*

- Art. 9 *Rechtsnatur* Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

- Art. 10 *Stellenpläne* Die Exekutive legt den Stellenplan fest, der Grundlage für den Voranschlag bildet und durch die Gemeindeversammlung zu genehmigen ist.

B. *Begründung*

- 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* ¹Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.
²Es 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.

C. *Dauer*

Art. 15 *Im Allgemeinen* ¹Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.
²Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Art. 16 *Probezeit* ¹Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.
²Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.
³Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.
⁴Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit zugewiesener Dienstwohnung während der Probezeit richtet sich in Bezug auf die Dienstwohnung nach § 39 Abs. 3 VVO.
⁵Für Lehrlinge sind die bundesrechtlichen Bestimmungen massgebend.

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* ¹Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich von der Arbeit suspendiert 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.
²Die 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. 20 *Beendigungsgründe* Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung,
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung,
- c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
- d) Auflösung aus wichtigen Gründen,
- e) Altersrücktritt,
- f) Auflösung invaliditätshalber, Auflösung altershalber,
- 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)*

¹Die 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

²Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

³Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

Art. 22 *Kündigungsschutz*

¹Die 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.

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

³Erweist 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. 30 bleibt vorbehalten.

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

¹Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung in schriftlicher Form auf Grund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.

²Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.

Art. 24 *Kündigung zur Unzeit*

¹Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

²Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

- Art. 25 *Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen*
- ¹Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.
- ²Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.
- ³Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.
- ⁴Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
- Art. 26 *Angestellte auf Amtsdauer*
- ¹Das Arbeitsverhältnis der vom Volk auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.
- ²Für die durch den Gemeinderat gewählten Beamten richtet sich die Amtsdauer nach § 50 Abs. 2 WAG. Auf ihr Gesuch hin kann das Anstellungsverhältnis auch während der Amtsdauer mit einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Monats aufgelöst werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Gemeinde beeinträchtigt werden.
- Art. 27 *Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen*
- ¹Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.
- ²Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 30 ausgerichtet werden.
- Art. 28 *Auflösung altershalber und infolge Invalidität*
- ¹Angestellte scheiden auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus.
- ²Die Exekutive regelt das Verfahren bei Auflösung infolge Invalidität.
- ³Die Leistungen bei Invalidität, Tod sowie beim ordentlichen oder vorzeitigen Altersrücktritt richten sich nach den Bestimmungen der jeweiligen Versicherungen des Gemeindepersonals.
- Leistungen*
- Art. 29 *Ablauf der befristeten Anstellung*
- ¹Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.
- ²Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Gemeinde der betroffenen Person rechtzeitig mit.
- Art. 30 *Abfindung*
- ¹Angestellte mit wenigstens zehn Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 40-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze

ausbezahlt werden.

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

³Kein 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.

⁴Die 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.

⁵Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt und beträgt je nach den im Einzelfall massgebenden gesetzlichen Kriterien:

- a) vom 40. bis zum 50. Altersjahr zwei bis sechs Monatslöhne,
- b) ab dem 51. Altersjahr drei bis zwölf Monatslöhne.

⁶Die Abfindung wird von der Exekutive festgesetzt.

⁷Bei besonderen Verhältnissen kann im Einzelfall ausnahmsweise auch in den Fällen gemäss Abs. 5 lit. a eine Abfindung von höchstens zwölf Monatslöhnen zugesprochen werden.

Art. 31	<i>Sozialplan</i>	Kommt es infolge von Stellenabbau zu Kündigungen, legt die Exekutive einen Sozialplan fest. Dieser regelt die finanziellen Leistungen. Er kann auch zusätzliche oder Leistungen anderer Art vorsehen.
---------	-------------------	---

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 32	<i>Schutz der Persönlichkeit</i>	<p>¹Die Gemeinde Hinwil achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.</p> <p>²Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.</p>
Art. 33	<i>Jahreslohn, Auszahlung</i>	<p>¹Die Angestellten haben Anspruch auf einen Jahreslohn.</p> <p>²Derselbe wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.</p> <p>³Die Exekutive regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.</p>

⁴Bei Ein- oder Austritt im Laufe des Jahres werden die Betreffnisse der 13. Rate anteilmässig ausbezahlt.

- Art. 34 *Einreihungsplan* ¹Die Exekutive legt den Einreihungsplan fest, der nach Lohnklassen geordnet ist.
²Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen in der Regel in eine Lohnklasse eingereiht.
³Massgebend für die Einreihung sind die vorausgesetzte Ausbildung und Erfahrung, die mit der Stelle verbundenen geistigen Anforderungen, die Verantwortung, die psychischen und körperlichen Anforderungen und Belastungen, die Beanspruchung der Sinnesorgane und die besonderen äusseren Arbeitsbedingungen, denen die Inhaberin oder der Inhaber der Stelle ausgesetzt ist.
- Art. 35 *Lohnklassen und Stufen* ¹Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons festgelegt.
²Vorbehalten bleibt das Sportelsystem beim Gemeindeammann und Betriebsbeamten sowie dem Friedensrichter.
- Art. 36 *Leistungsklassen* Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.
- Art. 37 *Anfangslohn, Anlaufstufen* ¹Der 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.
²Der 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. 38 *Generelle Lohnanpassungen* Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Reallohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten in der Regel auch für das Personal der Gemeinde Hinwil.
- Art. 39 *Individuelle Lohnanpassung* ¹Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Exekutive auf Grund periodischer Mitarbeitergespräche.
²Die Exekutive trägt der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.
- Art. 40 *Einmalzulagen und* Über einmalige Zulagen oder andere Anreize zur Beloh-

	<i>Anreize</i>	nung besonderer Leistungen entscheidet die Exekutive auf Antrag der Anstellungsinstanz.
Art. 41	<i>Naturallohn</i>	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	<i>Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen</i>	¹ Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung. ² Für Teilzeitangestellte kann die Exekutive pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.
Art. 43	<i>Zulagen, Dienstaltersgeschenk</i>	Teuerungszulagen, Sozialzulagen, Kinderzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.
Art. 44	<i>Ersatz von Auslagen</i>	Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.
Art. 45	<i>Sitzungsgelder</i>	¹ Für protokollierte Sitzungen ausserhalb der Arbeitszeit haben die Gemeindeangestellten Anspruch auf ein Sitzungsgeld. Die Ansätze richten sich nach denjenigen für die Behördentätigkeit.
Art. 46	<i>Vereinsfreiheit</i>	Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.
Art. 47	<i>Niederlassungsfreiheit</i>	¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet. ² Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.
Art. 48	<i>Mitarbeiterbeurteilung</i>	Die Angestellten haben mindestens alle zwei Jahre Anspruch auf die Beurteilung von Leistung und Verhalten.
Art. 49	<i>Zeugnis</i>	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. 50	<i>Mitsprache</i>	Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmun-

gen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.

B. Pflichten

- Art. 51 *Grundsatz* Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.
- Art. 52 *Annahme von Geschenken* Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.
- Art. 53 *Verschwiegenheits- und Ausstandspflicht* ¹Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. ²Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- Art. 54 *Arbeitszeit* ¹Die Arbeitszeit und deren Einteilung richtet sich nach § 116 VVO. ²Die 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. ³Die Exekutive regelt in den Ausführungsbestimmungen zu dieser Personalverordnung den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.
- Art. 55 *Nebenbeschäftigung* ¹Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. ²Eine 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. 56 *Öffentliche Ämter* Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Behörde. Eine Bewilligung der Exekutive ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.
- Art. 57 *Vertrauensärztliche Untersuchung* Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

C. *Ferien, Urlaub*

- Art. 58 *Arbeitsfreie Tage* ¹Die arbeitsfreien Tage richten sich nach § 117 VVO.
²Die Exekutive legt den Arbeitsschluss für Arbeitstage vor Feiertagen fest.
³Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Die Exekutive erlässt nähere Bestimmungen.
- Art. 59 *Ferien* Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.
- Art. 60 *Bezug, Berechnung* ¹Die Exekutive ordnet den Ferienbezug.
²Sie regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen.
- Art. 61 *Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall* ¹Kranke oder verunfallte Angestellte haben ihre Vorgesetzten über ihre Dienstverhinderung so rasch als möglich zu verständigen und für eine Dienstaussetzung von mehr als fünf Arbeitstagen innert angemessener Frist ein ärztliches Zeugnis einzusenden. Die Vorgesetzten können auch für Dienstaussetzungen von weniger als fünf Arbeitstagen ein ärztliches Zeugnis verlangen.
²Dauert die Dienstaussetzung länger als einen Monat, sind in der Regel jeweils zu Beginn der folgenden Monate weitere ärztliche Zeugnisse einzureichen. Die Vorgesetzten halten Kontakt mit dem oder der kranken oder verunfallten Angestellten.
- Art. 62 *Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.* Die Exekutive bewilligt die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.
- Art. 63 *Urlaub* Die Exekutive gewährt bezahlten und unbezahlten Urlaub gemäss §§ 84 – 95 VVO.

IV. **Personalakten und Datenschutz**

- Art. 64 *Datenschutz* Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

V. **Personalvorsorge**

- Art. 65 *Kranken- und Unfallversicherung* ¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.
²Schliesst die Gemeinde eine Kranken-Taggeldversicherung ab, trägt sie hierfür die Prämie.

Art. 66	<i>Lohn bei Krankheit, Unfall</i>	<p>¹Bei Krankheit und Unfall wird der Lohn unter Vorbehalt der Anrechnung von Leistungen Dritter wie folgt ausgerichtet:</p> <p>a) Krankheit: 100 % des Gehaltes, längstens für die Zeit von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen. Bei Kinderlähmung und Tuberkulose längstens für die Zeit von 1'800 Krankheitstagen innerhalb von 7 Jahren.</p> <p>b) Unfall: 100 % des Gehaltes bis zur vollständigen Genesung, resp. Umwandlung in eine Rente der Invalidenversicherung, nach Massgabe des Invaliditätsgrades.</p> <p>²Das monatliche Kranken- oder Unfalltaggeld darf den vor dem Ereignis erzielten Nettolohn nicht übersteigen, sei es durch zusätzliche Leistungen Dritter oder durch den Wegfall von Lohnnebenkosten.</p>
Art. 67	<i>Mutterschaft</i>	Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich nach kantonalem Recht.
Art. 68	<i>Pensionskasse</i>	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Pensionskasse der Gemeinde aufgenommen.
VI.	Vom Volk gewählte Beamte	
Art. 69	<i>Gemeindeammann und Betriebsbeamter</i>	Die Anstellung des Gemeindeammann und Betriebsbeamten sowie dessen Personal richten sich nach den Bestimmungen der Gemeindeordnung und dieser Personalverordnung.
Art. 70	<i>Friedensrichter</i>	Die Anstellung richtet sich nach den Bestimmungen der Gemeindeordnung.
VII.	Rechtsschutz	
Art. 71	<i>Rechtsmittelbelehrung</i>	Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
Art. 72	<i>Anhörungsrecht</i>	<p>¹Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.</p> <p>²Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.</p>
Art. 73	<i>Rechtsmittel</i>	Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

- Art. 74 *Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen* ¹Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.
²Die 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.

VIII. Schlussbestimmungen

- Art. 75 *Vollzug* Die Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.
- Art. 76 *Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung* ¹Die Exekutive bestimmt das Datum des Inkrafttretens.
²Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Besoldungsverordnung vom 27. Juni 1990 sowie der Nachträge und Änderungen vom 23. September 1992 und 12. Dezember 1994 mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen aufgehoben, welche die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären regeln.
- Art. 77 *Übergangsbestimmungen* ¹Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen deren Bestimmungen vor.
²Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Genehmigung

Politische Gemeinde	Gemeindeversammlung
Primarschulgemeinde	vom 13. Juni 2000
Oberstufenschulgemeinde	

Ref. Kirchengemeinde	Gemeindeversammlung
	vom 4. Juni 2000

Röm.-Kath. Kirchengemeinde	Gemeindeversammlung
	vom 28. Juni 2000

**Personalverordnung
der Gemeinde Hinwil**

*Herausgeberin
Gemeinde Hinwil*

**Gemeindeversamm-
lung 28. Juni 2000**