



Gemeinde Seuzach

Personal-Verordnung

vom 15. Mai 2000

PERSONALVERORDNUNG DER GEMEINDE SEUZACH

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

- Art. 1 Allgemeines
Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Seuzach.
- 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
¹ Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:
- a) Lehrverhältnisse
 - b) stundenweise Beschäftigungen
 - c) Aushilfsdienstverhältnisse

B. Begriffe

- Art. 5 Angestellte
Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Politischen Gemeinde Seuzach 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
¹ Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch den Gemeinderat.
² Die Anstellungskompetenz kann von ihm delegiert werden.
³ Die Besoldung wird durch den Gemeinderat festgelegt, soweit die Entlöhnung nicht durch das Sportelsystem vorgesehen ist.

C. Personalpolitik

Art. 7 Grundsätze Der Gemeinderat kann Grundsätze der Personalpolitik erlassen.

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 Der Gemeinderat legt den Stellenplan fest.

B. Begründung

Art. 11 Zuständigkeit Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.

Art. 12 Stellenausschreibung Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszusuchen. Die Stellenbesetzung auf dem Berufungsweg ist zulässig.

Art. 13 Entstehung des Arbeitsverhältnisses ¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Anstellung mit Verfügung und deren Annahme begründet.

² Es kann in begründeten Fällen (insbesondere für Lehrverhältnisse) 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 ¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

- Art. 16 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 Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

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
- 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 dem Gemeinderat, sofern sie nicht von diesem selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Der Gemeinderat 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,
- 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

¹ 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) im 4. bis 9. Dienstjahr drei Monate,
- d) ab dem 10. Dienstjahr sechs Monate.

² Für die Angehörigen des höheren Kaders beträgt die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr sechs Monate. Der Gemeinderat bezeichnet die entsprechenden Funktionen.

³ Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

⁴ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Der Gemeinderat bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.

- Art. 22 Kündigungsschutz
- ¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb der Kündigungsfristen kann der oder die Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolgen hinzuweisen.
- ² Die Kündigung durch die Gemeinde 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 bleibt vorbehalten.
- Art. 23 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 belegt werden.
- Art. 24 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. 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
- 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.

- Art. 27 Angestellte auf Amtsdauer ¹ Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endigt 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. 28 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 gemäss Art. 32 ausgerichtet werden.
- Art. 29 Altersrücktritt und Auflösung infolge Invalidität ¹ Angestellte scheidern spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus.
- ² Der Gemeinderat regelt das Verfahren bei Auflösung wegen Invalidität.
- Art. 30 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Altersrücktritt und Tod Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals.
- Art. 31 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 Gemeinde der betroffenen Person rechtzeitig mit.
- Art. 32 Abfindung ¹ Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung gemäss den Vorschriften des Kantons für die Staatsangestellten.
- ² Die Abfindung wird vom Gemeinderat festgesetzt.
- ³ Keine Abfindungen werden ausbezahlt, wenn Gemeindeangestellten anlässlich von rechtlichen Verselbständigungen von bisherigen Gemeindeaufgaben oder von Uebertragung von Aufgaben an Dritte während zweier Jahre Stellen mit gleichwertigen Aufgaben und Anstellungsbedingungen angeboten werden.
- Art. 33 Sozialplan Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann der Gemeinderat einen Sozialplan erstellen.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

- Art. 34 Schutz der Persönlichkeit
- ¹ Die Gemeinde 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. 35 Lohn
- ¹ Der Lohn bildet grundsätzlich das Entgelt für die gesamte amtliche Tätigkeit.
- ² 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.
- ³ Vorbehalten bleibt das Sportelsystem beim Gemeindeammann und Betreibungsbeamten sowie beim Friedensrichter.
- ⁴ Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der Lohnklassen des Kantons Zürich festgelegt.
- Art. 36 Auszahlung des Jahreslohnes
- ¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich. Der 13. Monatslohn wird je zur Hälfte im Juni und im Dezember ausgerichtet.
- ² Die Zulagen, auf welchen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird, richten sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal.
- Art. 37 Einreihung
- Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton und in anderen, ähnlich strukturierten Gemeinden durch den Gemeinderat in der Regel in eine Klasse eingereiht.
- Art. 38 Lohnklassen und Stufen
- Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.
- Art. 39 Leistungsklassen
- Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.

- Art. 40 Anfangslohn, Anlaufstufen ¹ Der Anfangslohn wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreihungsklasse festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt.
- ² Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Angestellte
- a) die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt,
 - b) eine besonders intensive Einarbeitung benötigt,
 - c) die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.
- ³ Der Gemeinderat kann in Ausnahmefällen tiefere Einstufungen vornehmen.
- Art. 41 Generelle Lohnanpassungen Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Reallohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten in der Regel auch für das Personal der Gemeinde.
- Art. 42 Individuelle Lohnanpassung ¹ Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet der Gemeinderat aufgrund periodischer Mitarbeiterbeurteilungen.
- ² Er folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts und trägt der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.
- Art. 43 Einmalzulagen und Anreize Der Gemeinderat kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.
- Art. 44 Naturallohn ¹ Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen.
- ² Der Gemeinderat setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.
- Art. 45 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen ¹ Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.
- ² Für Teilzeitangestellte kann der Gemeinderat pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.
- Art. 46 Zulagen Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten in der Regel im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.

- Art. 47 Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter Der Gemeinderat 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. 48 Ersatz von Auslagen Für dienstliche Verpflichtungen werden den Angestellten die notwendigen Barauslagen ersetzt. Fahrten mit privaten Fahrzeugen werden gemäss den Kilometeransätzen des Kantons entschädigt. Der Gemeinderat kann Spesenpauschalen festlegen.
- Art. 49 Vereinsfreiheit Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbänden anzugehören.
- Art. 50 Niederlassungsfreiheit
¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.
² Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.
- Art. 51 Mitarbeiterbeurteilung
¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.
² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.
- Art. 52 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. 53 Mitsprache
¹ Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.

B. Pflichten

- Art. 54 Grundsatz Die Angestellten haben sich loyal zu verhalten, die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.
- Art. 55 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. 56 Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht
- ¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.
- ² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- Art. 57 Arbeitszeit
- ¹ Der Gemeinderat regelt 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 Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst sowie Abendsitzungen des Personals.
- Art. 58 Nebenbeschäftigung
- 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.
- Art. 59 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. 60 Vertrauensärztliche Untersuchung
- Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.
- C. Ferien, Urlaub**
- Art. 61 Arbeitsfreie Tage
- ¹ Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage.
- ² Er legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.
- ³ Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer.
- Art. 62 Ferien
- Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.

- Art. 63 Bezug, Berechnung
- ¹ Der Gemeinderat ordnet die Grundsätze des Ferienbezugs und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen.
- ² Er regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen.
- Art. 64 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall
- ¹ Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Der Gemeinderat regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.
- ² Der Gemeinderat 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.
- Art. 65 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.
- Die Bezeichnung der freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind, richtet sich nach den Regelungen für das Staatspersonal.
- Art. 66 Urlaub
- Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.
- IV. Personalakten und Datenschutz**
- Art. 67 Datenschutz
- Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.
- V. Personalvorsorge**
- Art. 68 Kranken- und Unfallversicherung
- Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.
- Art. 69 Kaskoversicherung
- Im Zusammenhang mit der privaten Benützung von Motorfahrzeugen zu amtlichen Verrichtungen wird durch die Gemeinde eine Kaskoversicherung für alle unter diese Verordnung fallenden Benutzer abgeschlossen.
- Art. 70 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft
- Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.
- Art. 71 Pensionskasse
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Pensionskasse der Gemeinde (derzeit Beamtenversicherungskasse des Kantons Zürich) aufgenommen.

VI. Vom Volk gewählte Beamte

- Art. 72 Gemeindeammann und Betriebsbeamter
- Der Stelleninhaber bzw. die Stelleninhaberin des Gemeindeammann- und Betriebsamtes hat, nebst den ihm bzw. ihr gesetzlich zustehenden Gebühren, Anspruch auf eine jährliche Gemeindezulage, welche durch den Gemeinderat festgesetzt wird.
- Bei einer Fixbesoldung (Einreihung in Lohnklasse) fallen sämtliche Gebühren und Sporteln in die Gemeindekasse.
- Art. 73 Friedensrichter
- Der Stelleninhaber bzw. die Stelleninhaberin des Friedensrichteramtes hat, nebst den ihm bzw. ihr gesetzlich zustehenden Gebühren, Anspruch auf eine jährliche Gemeindezulage, welche durch den Gemeinderat festgesetzt wird.

VII. Abteilungen mit Globalbudgets

- Art. 74 Abweichende Bestimmungen
- Für Abteilungen mit Globalbudgets kann der Gemeinderat bezüglich Lohn, Arbeitszeit, Ferien und Urlaub einzelne von dieser Verordnung und deren Ausführungsbestimmungen abweichende Regelungen treffen, soweit dies zur Erfüllung des Leistungsauftrages erforderlich ist.

VIII. Rechtsschutz

- Art. 75 Rechtsmittelbelehrung
- Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
- Art. 76 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. 77 Rechtsmittel
- Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

Art. 78 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

¹ Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

² Der Gemeinderat 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.

IX. Schlussbestimmungen

Art. 79 Vollzug

Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

Art. 80 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

¹ Die Verordnung tritt mit der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung in Kraft.

² Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Besoldungsverordnung vom 24. November 1989 mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen aufgehoben, welche die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden und Kommissionen regeln.

Art. 81 Übergangsbestimmungen

¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen deren Bestimmungen vor.

² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

* * * * *

Seuzach, 13. Januar 2000

NAMENS DES GEMEINDERATES SEUZACH

Der Präsident:

Der Schreiber:

Dr. J. Spiller

A. Boller

GENEHMIGT DURCH DIE GEMEINDEVERSAMMLUNG SEUZACH

Seuzach, 15. Mai 2000

**NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG DER
POLITISCHEN GEMEINDE SEUZACH**

Der Präsident:

Der Schreiber:

Dr. J. Spiller

A. Boller

Stichwortverzeichnis

Art.	A	Seite	Art.	F	Seite
32	Abfindung	7	62	Ferien	11
31	Ablauf der befristeten Anstellung	7		Ferien, Urlaub	11
	Abteilungen mit Globalbudgets	13	73	Friedensrichter	13
74	Abweichende Bestimmungen zu	13	26	Fristlose Auflösung aus wichtigen	6
	Abteilungen mit Globalbudgets			Gründen	
64	Abwesenheit wegen Krankheit und	12		G	
	Unfall		3	Geltung des Kantonalen Rechts	2
65	Abwesenheit wegen Militär-, Zivil-	12		Geltungsbereich	2
	schutzdienst etc.		72	Gemeindeammann und Betrei-	13
	Allgemeine Bestimmungen	2		bungsbeamter	
1	Allgemeines	2		Genehmigung der Verordnung	14
29	Altersrücktritt und Auflösung infolge	7	41	Generelle Lohnanpassungen	9
	Invalidität			Gesamtarbeitsverträge	3
	Änderungen des Arbeitsverhältnisses	4	47	Gewinnung oder Erhaltung vorzüg-	10
40	Anfangslohn, Anlaufstufen	9		licher Angestellter	
5	Angestellte	2	54	Grundsatz der Pflichten	10
27	Angestellte auf Amtsdauer	7	8	Grundsatz Gesamtarbeitsverträge	3
76	Anhörungsrecht	13	7	Grundsätze Personalpolitik	3
55	Annahme von Geschenken	10		Grundsätzliches zum Arbeitsver-	3
6	Anstellungsinstanz	2		hältnis	
61	Arbeitsfreie Tage	11		H	
	Arbeitsverhältnis	3		I/J	
57	Arbeitszeit	11	42	Individuelle Lohnanpassung	9
36	Auszahlung des Jahreslohnes	8	80	Inkraftsetzung, Aufhebung der	14
				früheren Verordnung	
	B			K	
	Beamte	13	69	Kaskoversicherung	12
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	5	68	Kranken- und Unfallversicherung	12
28	Beendigung im gegenseitigen Einver-	7	21	Kündigung	5
	nehmen		23	Kündigung im Zusammenhang mit	6
20	Beendigungsgründe	5		der Leistung oder dem Verhalten	
	Begriffe	2	24	Kündigung zu Unzeit	6
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	3	22	Kündigungsschutz	6
2	Behörden im Nebenamt	2	25	Kündigungsschutz bei Diskriminie-	6
4	Besondere Dienstverhältnisse	2		rung aufgrund des Geschlechts	
63	Bezug, Berechnung der Ferien	12		L	
			30	Leistungen bei Beendigung infolge	7
	C			Invalidität, Altersrücktritt und Tod	
	D		39	Leistungsklassen	8
67	Datenschutz	12	35	Lohn	8
15	Dauer des Arbeitsverhältnisses im	3	70	Lohn bei Krankheit, Unfall,	12
	Allgemeinen			Schwangerschaft und Niederkunft	
	Dauer des Arbeitsverhältnisses	3	45	Lohnberechnung bei Teilzeitverhält-	9
				nissen	
	E		38	Lohnklassen und Stufen	8
43	Einmalzulagen und Anreize	9			
37	Einreihung	8			
13	Entstehung des Arbeitsverhältnisses	3			
48	Ersatz von Auslagen	10			

Art.		Seite	Art.		Seite
M			V		
14	Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen	3	49	Vereinsfreiheit	10
51	Mitarbeiterbeurteilung	10	56	Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht	11
53	Mitsprache	10	17	Versetzung	4
N			60	Vertrauensärztliche Untersuchung	11
44	Naturallohn	9	79	Vollzug	14
58	Nebenbeschäftigung	11		Vom Volk gewählte Beamte	13
50	Niederlassungsfreiheit	10	19	Vorsorgliche Massnahmen	4
O			W		
59	Öffentliche Ämter	11	X/Y/Z		
P/Q			52	Zeugnis	10
71	Pensionskasse	12	46	Zulagen	9
	Personalakten und Datenschutz	12	11	Zuständigkeit	3
	Personalpolitik	3	18	Zuweisung anderer Arbeit	4
	Pflichten der Angestellten	10			
16	Probezeit	4			
R					
	Rechte und Pflichten der Angestellten	8			
77	Rechtsmittel	13			
75	Rechtsmittelbelehrung	13			
9	Rechtsnatur	3			
	Rechtsschutz	13			
S					
	Schlussbestimmungen	14			
34	Schutz der Persönlichkeit	8			
78	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	13			
33	Sozialplan	7			
12	Stellenausschreibung	3			
10	Stellenpläne	3			
T					
U					
81	Übergangsbestimmungen	14			
66	Urlaub	12			

AUSFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN ZUR PERSONALVERORDNUNG

DER GEMEINDE SEUZACH

(Teilrevision vom 10. August 2017)

- Art. 1** *Personalpolitik*
(Art. 7 PVO)
- Die Personalpolitik der Politischen Gemeinde Seuzach orientiert sich am Leistungsauftrag, an den Bedürfnissen der Kundschaft und des Personals sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes. Durch seine Personalpolitik will der Gemeinderat geeignete Angestellte gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln. Als fortschrittliche Arbeitgeberin bietet die Gemeinde Seuzach zeitgemässe Arbeitsbedingungen und fördert die Aus- und Weiterbildung ihrer Angestellten.
- Art. 2** *Kündigung*
(Art. 21 Ziff. 2 PVO)
- Dem höheren Kader, mit einer Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr von sechs Monaten, gehört das gesamte Kader der Gemeinde Seuzach an.
- Arbeitsverhältnisse mit abweichenden Endterminen*
(Art. 21 Ziff. 4 PVO)
- Beim Personal des Schwimmbades Weiher ist ein Austritt während der Badesaison (15. Mai - 15. September) ausgeschlossen.
- Art. 3** *Ersatz von Auslagen*
(Art. 48 PVO)
- Grundsätzlich sind öffentliche Verkehrsmittel zu benützen.
- Die Kosten für den Gebrauch eines privaten Fahrzeuges werden nur vergütet, wenn durch dessen Benützung eine wesentliche Zeit- oder Kostenersparnis erzielt wird oder die Verwendung der öffentlichen Verkehrsmittel unzumutbar ist oder solche nicht zur Verfügung stehen.
- Billette*
- Bis Besoldungsklasse 15 werden Billette zweiter Klasse, ab Besoldungsklasse 16, Billette erster Klasse vergütet. Soweit das Halbtaxabonnement mit Beiträgen der Gemeinde verbilligt worden ist, werden Billette zur halben Taxe entschädigt.
- Kilometerentschädigungen*
- Die Kilometerentschädigungen richten sich nach denjenigen für das Staatspersonal (§ 68 Abs. 3 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz, OS 177.111).
- Schäden an Privatfahrzeugen*
- Schäden an den anlässlich von Dienstreisen verwendeten Privatfahrzeugen und der Bonusverlust in der Haftpflichtversicherung werden nach Massgabe der Bestimmungen der vom Gemeinderat abgeschlossenen Versicherung gedeckt. Den Selbstbehalt dieser Versicherung trägt die Gemeinde.
- Verpflegung*
- Soweit bei dienstlichen Anlässen Kosten für auswärtige Verpflegung anfallen, werden diese pauschal vergütet:
- | | | |
|-----------------|-----------|--------------------|
| - pro Mahlzeit | Fr. 22.-- | |
| - Nebenauslagen | Fr. 6.-- | für den halben Tag |
| | Fr. 12.-- | für den ganzen Tag |
- Art. 4** *Mitarbeiterbeurteilung*
(Art. 51 PVO)
- Zur Personalführung und Personalförderung wird eine Mitarbeiterbeurteilung im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs durchgeführt. Mitarbeitergespräche mit Angestellten bis 58 Jahre haben mindestens alle zwei Jahre zu erfolgen.
- Art. 5** *Arbeitszeit*
(Art. 57 PVO)
- Die Arbeitszeit beträgt bei einem vollen Pensum 42 Stunden pro Woche. Bei Teilzeitbeschäftigung wird die Arbeitszeit auf Grund des reduzierten Beschäftigungsgrades ermittelt.

Art. 6 *Überzeit*
(Art. 57 PVO)

Als Überzeit gilt Arbeitszeit, welche über die Regelarbeitszeit, bzw. Gleitzeit hinaus für bestimmte, klar abgegrenzte Zeiten und ausserordentliche Aufträge geleistet wird, wenn dadurch bei einem vollen Pensum 42 Arbeitsstunden pro Woche überschritten werden. Überzeit muss nach Absprache mit dem Gemeindevorstand durch den jeweiligen Abteilungs- bzw. Bereichsleiter ausdrücklich angeordnet werden. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Gleitzeitreglementes.

Überzeit ist grundsätzlich durch Gewährung entsprechender Freizeit auszugleichen. Ist ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann Überzeit ausnahmsweise vergütet werden.

Dem Kläranlage-, Liegenschaften- und Schwimmbadpersonal, den Mitarbeitenden der Jugendfachstelle sowie dem Verwaltungspersonal wird für angeordnete Überzeit bei Zeitausgleich kein Zeitzuschlag, bei Vergütung kein Geldzuschlag gewährt.

Beim übrigen Personal (Werkpersonal) wird Angestellten bis Lohnklasse 16 bei Zeitausgleich für angeordnete Überzeit ein Zeitzuschlag, bei Barvergütung ein Geldzuschlag von 25 % gewährt. Die Kompensation von Überzeit durch Gewährung entsprechender Freizeit und Vergütung des Geldzuschlages ist möglich.

*Nacht- und Sonntagsdienst
Gemeindebetriebe*

Für sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebende, ordentliche Arbeitsleistungen in der Nacht zwischen 20.00 und 06.00 Uhr sowie an Samstagen und Sonntagen zwischen 06.00 und 20.00 Uhr wird eine Vergütung nach § 132 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (OS 177.111), derzeit Fr. 5.75 pro Stunde ausgerichtet.

Art. 7 *Sitzungen ausserhalb
der Arbeitszeit*
(Art. 57/3 PVO)

Für die Mitarbeit im Wahlbüro bezieht das Personal die für Wahlbüromitglieder geltenden Ansätze.

Personal, das ausserhalb der Arbeitszeit (nach 19.00 Uhr oder am Wochenende) an Sitzungen teilzunehmen hat, bezieht dafür den Stundenlohn der entsprechenden Besoldungsklasse.

Art. 8 *Arbeitsfreie Tage*
(Art. 61 PVO)

Sofern nicht für besondere Fälle eine abweichende Regelung besteht, gelten neben den Samstagen und Sonntagen

- als zusätzliche ganze Ruhetage:
Neujahrstag, Berchtoldstag, Fasnachtsmontag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag;
- als zusätzlicher halber Ruhetag:
Nachmittag des 24. Dezember und 31. Dezember
- als halbe Arbeitstage mit einer Sollzeit von 4,12 Stunden:
die Tage vor Karfreitag und Auffahrt sowie der Silvester.

Fallen

- der 24. und 31. Dezember auf einen Montag oder Freitag,
 - der 27. Dezember und 3. Januar auf einen Freitag,
- gelten diese als arbeitsfreie Tage. Als Sollstunden im Zeitrückweis gelten:

- 24. Dezember: 4,12 Stunden
- 27. Dezember: 8,24 Stunden
- 31. Dezember: 4,12 Stunden
- 03. Januar: 8,24 Stunden

Ganze oder halbe Ruhetage, die auf Samstag oder Sonntag

fallen, werden nicht nachgewährt.

Art. 9 *Urlaub*
(Art. 66 PVO)

Bei folgenden Anlässen wird den Angestellten bezahlter Urlaub gewährt:

- Eigene Heirat 3 Arbeitstage
- Heirat von Kindern, Geschwistern, Vater oder Mutter 1 Arbeitstag
- Geburt eines eigenen Kindes 5 Arbeitstage für den Vater
- Tod des Ehegatten, eines Kindes oder der Eltern 3 Arbeitstage
- Tod der Schwiegereltern, von Schwiegertöchtern, Schwiegersöhnen, Geschwistern 2 Arbeitstage
- Tod von Grosseltern, Ehegatten von Geschwistern, Geschwistern der Ehegatten, Enkeln, Tanten und Onkeln
Im Falle der Erledigung von Formalitäten im Zusammenhang mit dem Todesfall 1 Arbeitstag
2 Arbeitstage
- Tod anderer Verwandter oder von nahestehenden Dritten die notwendige Zeit zur Teilnahme an der Beerdigung, höchstens 1 Arbeitstag

Die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit Eltern, Kindern oder Geschwistern gelten auch für Stief- und Pflegekinderverhältnisse, solche im Zusammenhang mit der Ehegattin bzw. dem Ehegatten auch für die Lebenspartnerin oder den Lebenspartner.

Für weitere Fälle ist der Gemeindeschreiber (Personalchef) zuständig.

Art. 10 *Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall*
(Art. 64 PVO)

In der Regel ist nach drei Arbeitstagen ein ärztliches Zeugnis beizubringen.

Arzt-, Zahnarzt- und Therapiebesuche sind nach Möglichkeit in eine Randzeit zu verlegen. Teilzeitangestellte legen solche Besuche nach Möglichkeit in die Freizeit.

Art. 11 *Ausnahmen*

Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen Ausnahmen von diesen Ausführungsbestimmungen bewilligen oder für bestimmte Bereiche Sonderregelungen treffen.

Erlassen, gestützt auf Art. 79 der Personal-Verordnung vom 15. Mai 2000 der Gemeinde Seuzach, mit Beschluss vom 7. Juni 2000. Teilrevidiert mit GRB 245/2017.

NAMENS DES GEMEINDERATES SEUZACH

Der Präsident:

Der Schreiber:

Dr. J. Spiller

A. Boller