

**S t e i n m a u r**



**PERSONALVERORDNUNG**

**Vom 01. Januar 2020**

# PERSONALVERORDNUNG

---

---

Artikel	Bezeichnung	Seite
1 - 13	I. Allgemeine Bestimmungen	3 - 4
14 - 23	II. Besoldung und Zulagen	4 - 5
24 - 26	III. Ferien, Urlaub, Feiertage, Militär	6
27 - 28	IV. Personalvorsorge und Versicherungen	6 - 7
29 - 31	V. Krankheit, Schwangerschaft, Unfall, Alter, Tod	7
32 - 41	VI. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7 - 9
42 - 44	VII. Schlussbestimmungen	9

# PERSONALVERORDNUNG

---

## I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich	<b>Art. 1</b> Diese Verordnung regelt die Anstellungsbedingungen des Personals der Gemeinde Steinmaur. Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen in dieser Verordnung gelten für beide Geschlechter.	
Geltung des kantonalen Rechts	<b>Art. 2</b> Enthalten diese Verordnung und die auf ihr beruhenden Ausführungsbestimmungen keine Regelung, finden das kantonale Personalgesetz und dessen Ausführungserlasse sinngemäss Anwendung.	
Angestellte	<b>Art. 3</b> 1 Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Politischen Gemeinde Steinmaur stehen. Ausgeschlossen sind Kommissions- und Behördenmitglieder sowie Aushilfspersonal. 2 Auf die Rechtsbeziehung von Lehrpersonen gemäss § 1 Lehrpersonalgesetz und Schulleitung der Volksschule sind ausschliesslich das Lehrpersonalrecht des Kantons Zürich und seine Ausführungserlasse anwendbar. Auf diese Arbeitsverhältnisse ist vorliegende Verordnung nicht anwendbar. 3 Therapeuten werden gemäss den kantonalen Regelungen und Empfehlungen angestellt. Dabei ist die Anstellungsinstanz berechtigt, in der Anstellungsverfügung von den gesetzlichen Bestimmungen des kantonalen Personalrechts und dieser Verordnung abzuweichen. 4 Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für: <ul style="list-style-type: none"><li>- Lehrverhältnisse</li><li>- Stundenweise Beschäftigungen</li><li>- Aushilfsverhältnisse</li></ul>	
	Anstellungsinstanz	<b>Art. 4</b> 1 Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen, durch die Anstellungsinstanz. 2 Diese Kompetenz kann von der Anstellungsinstanz delegiert werden.
		<b>Art. 5</b> Das Personal steht in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.
	Stellvertretung	<b>Art. 6</b> Das Personal hat nötigenfalls abwesende Mitarbeiter zu vertreten: Es kann vom Personalverantwortlichen auch zu Arbeiten im Interesse der Gemeindeverwaltung angewiesen werden, für die es nicht ausdrücklich angestellt worden ist.
Schweigepflicht	<b>Art. 7</b> Das Personal ist zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Die amtliche Schweigepflicht bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses	

# PERSONALVERORDNUNG

---

ses bestehen.

## Art. 8

Neben-  
beschäftigung

- 1 Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung, die Übernahme von bedeutenden Mandaten oder die Beteiligung an Unternehmungen sind nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Die Anstellungsinstanz ist über die Nebenbeschäftigung oder Mandatsübernahme zu orientieren.
- 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. Die Anstellungsbehörde kann für das Bewilligungsverfahren einen Personalausschuss bestimmen.

## Art. 9

Öffentliche  
Ämter

Für die Bekleidung eines öffentlichen Amtes ist rechtzeitig die schriftliche Bewilligung der Anstellungsinstanz einzuholen.

## Art. 10

Geschenke

Die Annahme von Geschenken, Provisionen oder Vergünstigungen im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Betätigung ist dem Personal verboten. Für Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert gilt die kantonale Regelung.

## Art. 11

Arbeitszeugnis

Das Personal hat jederzeit Anspruch auf ein Zeugnis über Anstellung, deren Dauer und die Art und Weise der Pflichterfüllung.

## Art. 12

Aus- und Weiter-  
bildung

Die Anstellungsinstanzen erlassen Grundsätze für die Aus- und Weiterbildung des Personals.

## Art. 13

Mitarbeitergesprä-  
che

- 1 Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.
- 2 Die Anstellungsinstanzen regeln die Einzelheiten in den Ausführungsbestimmungen..

## II. Besoldung und Zulagen

### Art. 14

Besoldung

Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der Lohnklassen des Kantons Zürich festgelegt. Der Gemeinderat legt den Modus der Salärauszahlung fest.

# PERSONALVERORDNUNG

---

Anstellungs- und Arbeitsbedingungen	<b>Art. 15</b> Die Anstellungsinstanzen regeln die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen für die Voll- und Teilzeitangestellten in separaten Ausführungsbestimmungen bzw. in den Anstellungsverträgen /-verfügungen.
Teuerungszulagen	<b>Art. 16</b> Die für das kantonale Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen gelten auch für das Personal der Gemeinde.
Individuelle Lohnanpassungen	<b>Art. 17</b> Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Anstellungsinstanz aufgrund periodischer Mitarbeiterbeurteilungen. Die Einzelheiten sind in den Ausführungsbestimmungen geregelt.
Einmalzulagen	<b>Art. 18</b> Zur Anerkennung besonders guter Leistungen oder speziellem Engagement kann die Anstellungsinstanz einmalige Zulagen ausrichten.
Aushilfen	<b>Art. 19</b> Die Besoldung von Aushilfspersonal wird durch die Anstellungsinstanz festgesetzt.
Lernende	<b>Art. 20</b> Die Besoldung der Lernenden richtet sich nach den Empfehlungen des Vereins Zürcher Gemeindeschreiber und Verwaltungsfachleute (VZGV) und des Schweizerischen Fachverbands für Betriebsunterhalt. Das Schulgeld sowie das Schulmaterial werden durch die Gemeinde bezahlt. Im Übrigen sind die Bestimmungen der Lehrverträge massgebend.
Kinder- und Ausbildungszulagen	<b>Art. 21</b> Dem Personal werden Kinder- und Ausbildungszulagen nach Massgabe des kantonalen Gesetzes über die Kinder- und Ausbildungszulagen für Arbeitnehmer und der dazugehörigen kantonalen Vollzugsverordnung ausgerichtet. Die Höhe der Kinder- resp. Ausbildungszulagen richtet sich nach derjenigen für das Staatspersonal.
Dienstaltersgeschenke	<b>Art. 22</b> Den Voll- und Teilzeitangestellten der Gemeinde werden Dienstaltersgeschenke gemäss der jeweils für das Staatspersonal geltenden Regelung ausgerichtet.  Nach einer Übergangsfrist von zwei Jahren nach Inkrafttreten, gelangen zur Anrechnung nur noch die für die Politische Gemeinde Steinmaur geleisteten Dienstjahre. Die Lehrzeit wird nicht angerechnet. Allfällige kantonale Anstellungen werden bei der Berechnung der Dienstjahre nicht berücksichtigt.
Gebühren	<b>Art. 23</b> Sämtliche Gebühren für amtliche Verrichtungen fallen in die Gemeindekasse.

# PERSONALVERORDNUNG

---

## III. Ferien, Urlaub Feiertage, Militär

Arbeitsfreie Tage	<b>Art. 24</b>
	1 Die Ferienregelung gilt nach dem kantonalen Recht. Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu: <ul style="list-style-type: none"><li>a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sowie den Lernenden, 27 Tage;</li><li>b. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden, 25 Tage;</li><li>c. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden, 27 Tage;</li><li>d. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden, 32 Tage.</li></ul>
	2 Die Anstellungsinstanzen ordnen den Ferien- und Feiertagsbezug und regeln den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen in den Ausführungsbestimmungen.
	3 Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer.

Unbezahlter Urlaub	<b>Art. 25</b> Unbezahlter Urlaub ist zu gewähren, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten. Die Ausführungsbestimmungen regeln die Details.
--------------------	--

Militär	1 <b>Art. 26</b> Das Personal erhält während der Abwesenheit wegen obligatorischem Militär-, Schutz- und Zivildienst die volle Besoldung.
	2 Die nach den Bestimmungen über den Erwerbsersatz für das Personal ausgerichtete Entschädigung fällt in die Gemeindekasse.

## IV. Personalvorsorge und Versicherungen

Unfallversicherung	<b>Art. 27</b> Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Haftpflichtansprüche versichert. Die Ausführungsbestimmungen regeln die Details.
--------------------	--

Pensionskasse	1 <b>Art. 28</b> Der Gemeinderat entscheidet über den Anschluss an eine im Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung für das nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versichernde Personal. Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der Gemeinde und der Vorsorgeeinrichtung und deren Statuten und Reglemente.
	2 Die Mitwirkungsrechte des Personals nach Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge sind gewährleistet.

# PERSONALVERORDNUNG

---

- 3 Der Beitritt in die Pensionskasse bei der die Gemeinde Steinmaur angeschlossen ist, ist für das Personal obligatorisch.

## V. Krankheit, Schwangerschaft, Unfall, Alter, Tod

### Art. 29

- Krankheit, Unfall  
Schwangerschaft  
und Niederkunft
- 1 Die Leistungen bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft richten sich nach kantonalem Recht.
- 2 Die Lohnfortzahlung endet in allen Fällen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- 3 Die Anstellungsinstanzen regeln Beschränkungen der Leistung bei Grobfahrlässigkeit.
- Allfällige Taggelder der Unfallversicherung oder von haftpflichtigen Dritten für welche die Gemeinde die Prämie bezahlt, fallen bis zur Höhe der durch die Gemeinde geleistete Lohnzahlung an die Gemeindekasse.

### Art. 30

- Arztzeugnis
- Bei Krankheit und Unfall ist der Personalverantwortliche bzw. die vorgesetzte Stelle unverzüglich zu informieren. Für eine Dienstaussetzung von mehr als drei Tagen ist ein ärztliches Zeugnis unaufgefordert einzusenden.

### Art. 31

- Vertrauensärztliche  
Untersuchung
- 1 Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.
- 2 Die Gemeinde Steinmaur führt Case Managements im Sinne des kantonalen Rechts durch. Dabei sind die Mitarbeitenden zur Auskunft und zur Entbindung der Schweigepflicht von medizinischen Mitarbeitenden gegenüber dem Case Manager verpflichtet.
- 3 Bei ungenügender Mitwirkung kann die Lohnfortzahlung entsprechend gekürzt werden.

## VI. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### Art. 32

- Dauer und  
Beendigung
- <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis beginnt am Tag des Stellenantritts und wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. Die Kündigung erfolgt per Ende eines Monats in schriftlicher Form. Die Einzelheiten sind in den Ausführungsbestimmungen geregelt.
- <sup>2</sup>Die Anstellungsinstanzen bezeichnen die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Kündigungstermine gelten.

### Art. 33

- Probezeit
- Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage und ist jeweils auf Ende Woche kündbar.
- Die Probezeit kann in begründeten Fällen um höchstens drei Monate verlängert werden.

# PERSONALVERORDNUNG

---

Vorsorgliche Massnahmen	<b>Art. 34</b> 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.
Beendigungsgründe	<b>Art. 35</b> Das Arbeitsverhältnis endet durch a) Kündigung b) Ablauf einer befristeten Anstellung c) Auflösung im gegenseitigem Einvernehmen d) Auflösung aus wichtigen Gründen e) Entlassung invaliditätshalber f) Altersrücktritt, Entlassung altershalber g) Tod h) Erreichen der Altersgrenze
Kündigung	<b>Art. 36</b> Der Gemeinderat regelt die Fristen zur Kündigung von Arbeitsverhältnissen.
Kündigungsschutz	<b>Art. 37</b> Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb von 10 Arbeitstagen 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.
Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	<b>Art. 38</b> 1 Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung bzw. Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräche (ZBG) oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt werden. 2 Es kann eine Bewährungsfrist eingeräumt werden. 3 Die Wiederanstellung durch eine (Rechtsmittelinstanz) ist ausgeschlossen.
Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	<b>Art. 39</b> 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 Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Best-



# PERSONALVERORDNUNG

---

immungen des Obligationenrechts.

Auflösung im  
gegenseitigem  
Einvernehmen

## **Art. 40**

Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.

Abfindung

1

## **Art. 41**

Die Anstellungsinstanz kann in begründeten Härtefällen, nach freiem Ermessen, eine Abfindung bis zu maximal sechs Monatslöhnen ausrichten.

2

Diese wird um das während der Abfindungsdauer erzielte Erwerbseinkommen gekürzt.

## **VII. Schlussbestimmungen**

Ausführungs-  
bestimmungen

1

## **Art. 42**

Zum einheitlichen Vollzug dieser Verordnung erlässt der Gemeinderat / die Anstellungsinstanz die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

2

Es können vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen über Arbeits- und Überzeit erlassen und insbesondere ein Gleitzeitmodell vorgesehen werden. Die Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten.

Aufhebung der  
bisherigen  
Verordnung

## **Art. 43**

Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung wird die bisherige Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Gemeinde Steinmaur vom 1. Februar 2017 und allfällige weitere mit ihr im Widerspruch stehenden Bestimmungen aufgehoben.

Inkrafttreten

## **Art. 44**

Diese Personalverordnung ist durch die Gemeindeversammlung zu genehmigen. Die Verordnung wird auf den 1. Januar 2020 in Kraft gesetzt.

Steinmaur, 3. Dezember 2019

**GEMEINDEVERSAMMLUNG STEINMAUR**

Präsident:

Schreiber:

Andreas Schellenberg

Edith Lee