

**Gemeinde Egg**



# **Personalverordnung der Gemeinde Egg**

(vom 4. Juni 2012)

## Inhaltsverzeichnis

	Seite	
<b>A</b>	<b>Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>3</b>
I.	Geltungsbereiche	3
II.	Begriffe	3
III.	Personalpolitik	3
IV.	Gesamtarbeitsverträge	4
<b>B</b>	<b>Arbeitsverhältnis</b>	<b>4</b>
V.	Grundsätzliches	4
VI.	Begründung	4
VII.	Dauer	5
VIII.	Änderung des Arbeitsverhältnisses	5
IX.	Beendigung	6
<b>C</b>	<b>Rechte und Pflichten der Angestellten</b>	<b>8</b>
X.	Rechte	8
XI.	Pflichten	11
XII.	Ferien und Urlaub	12
<b>D</b>	<b>Personalakten und Datenschutz</b>	<b>13</b>
<b>E</b>	<b>Personalvorsorge</b>	<b>14</b>
<b>F</b>	<b>Rechtsschutz</b>	<b>14</b>
<b>G</b>	<b>Schlussbestimmungen</b>	<b>15</b>

### Vorbemerkung

Entsprechend dem Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau gelten alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, ungeachtet der männlichen oder weiblichen Sprachform, für beide Geschlechter.

## **A Allgemeine Bestimmungen**

### **I. Geltungsbereiche**

#### **Art. 1 Gesetzliche Grundlagen**

Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Egg.

#### **Art. 2 Behörden im Nebenamt und Funktionäre**

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr, dem Friedensrichter oder der Friedensrichterin und weiteren nebenamtlichen Funktionären und Funktionärinnen werden separat geregelt.

#### **Art. 3 Kantonales Recht**

Die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Anwendungserlasse kommen nur dort zur Anwendung, wo in den Bestimmungen dieser Verordnung ausdrücklich darauf verwiesen wird. Eine weiter gehende Geltung des kantonalen Personalrechts auf Arbeitsverhältnisse der Gemeinde ist ausgeschlossen.

### **II. Begriffe**

#### **Art. 4 Angestellte**

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Arbeitspensum im Dienst der Gemeinde stehen.

### **III. Personalpolitik**

#### **Art. 5 Grundsätze**

Die Personalpolitik der Gemeinde orientiert sich an folgenden Grundsätzen:

- a. Zwischen der Gemeinde und den Angestellten wird ein partnerschaftliches Verhältnis angestrebt, welches auf gegenseitiger Wertschätzung und Loyalität beruht.
- b. Von den Angestellten wird erwartet, dass sie sich mit ihrer Arbeit identifizieren, diese pflichtbewusst erledigen, Verantwortung wahrnehmen und zur interdisziplinären Zusammenarbeit bereit sind.
- c. Die Angestellten werden entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten in ihrer Sozial- und Fachkompetenz gefördert. Auf die Teamfähigkeit und -entwicklung wird in hohem Masse geachtet.
- d. Auf die Auswahl und Führung von Angestellten und Vorgesetzten wird besonders Wert gelegt.
- e. Die Angestellten werden unter anderem aufgrund von Zielvereinbarungen geführt.

- f. Es werden flexible Arbeitszeiten und vielseitige Aufgabenstellungen angestrebt.
- g. Die Chancengleichheit für Frauen und Männer wird verwirklicht.
- h. Die Angestellten haben Anspruch auf angemessene, rechtzeitige und sachgerechte Information.
- i. Die Erfüllung von Familienpflichten wird, soweit betrieblich möglich und vertretbar, berücksichtigt.
- j. Es werden regelmässig Lehrstellen angeboten.

Bei der Umsetzung dieser Grundsätze sind Wirtschaftlichkeit und vorrangige betriebliche Interessen zu beachten.

#### **IV. Gesamtarbeitsverträge**

##### **Art. 6 Grundsatz**

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

#### **B Arbeitsverhältnis**

##### **V. Grundsätzliches**

##### **Art. 7 Rechtsnatur**

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

##### **VI. Begründung**

##### **Art. 8 Entstehung**

Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

Es kann in besonderen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann beim Lohn, bei der Arbeitszeit, den Ferien und hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

Besondere Arbeitsverhältnisse, insbesondere Lehrverhältnisse, stundenweise Beschäftigungen und Aushilfsdienstverhältnisse werden immer mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.

##### **Art. 9 Anstellungsinstanz**

Die Anstellung des Personals erfolgt durch den Gemeinderat, soweit nicht spezielle Erlasse etwas anderes bestimmen.

Der Gemeinderat kann die Anstellungskompetenz delegieren.

##### **Art. 10 Ausschreibung**

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

## **VII. Dauer**

### **Art. 11 Allgemein**

Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

### **Art. 12 Probezeit**

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

## **VIII. Änderung des Arbeitsverhältnisses**

### **Art. 13 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 der Angestellten ist Rücksicht zu nehmen.

### **Art. 14 Andere Arbeit**

Angestellten kann, sofern es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.

Der Lohn wird im bisherigen Umfang weiter ausgerichtet.

### **Art. 15 Vorsorgliche Massnahmen**

Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich in ihrem Dienst eingestellt werden, wenn

- a. genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
- b. wegen eines Vergehens oder Verbrechens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,
- c. zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

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.

## **IX. Beendigung**

### **Art. 16 Gründe**

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a. Kündigung,
- b. Ablauf einer befristeten Anstellung,
- c. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
- d. Auflösung aus wichtigen Gründen,
- e. Altersrücktritt,
- f. Entlassung altershalber,
- g. Entlassung wegen Invalidität,
- h. Tod.

### **Art. 17 Kündigung im Allgemeinen**

Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- a. im ersten Anstellungsjahr einen Monat,
- b. im zweiten Anstellungsjahr zwei Monate
- c. ab dem dritten Anstellungsjahr drei Monate.

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

Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

### **Art. 18 Kündigung zur Unzeit**

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

Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

### **Art. 19 Kündigung wegen Leistung oder Verhalten<sup>1</sup>**

Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder nicht akzeptablem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten ab dem zweiten Dienstjahr eine angemessene Bewährungsfrist von längstens drei Monaten ein.

### **Art. 20 Kündigungsschutz**

Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich und mit Begründung mitgeteilt.

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

---

<sup>1</sup> Geändert mit Beschluss Nr. 159 der Gemeindeversammlung vom 25. November 2019

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.

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. 21 Beendigung**

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.

Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 26 (Abfindung) ausgerichtet werden.

#### **Art. 22 Entlassung altershalber und Invalidität**

Angestellte scheidern auf das Ende eines Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus.

Das Arbeitsverhältnis kann bei Vorliegen von wichtigen Gründen auf Gesuch hin vom Gemeinderat über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus verlängert werden.

Die Angestellten können auf Gesuch hin nach Massgabe der Bestimmungen der Personalvorsorgeeinrichtung vorzeitig in den Ruhestand treten.

Die Leistungen bei Entlassung wegen Invalidität richten sich gemäss den reglementarischen Bestimmungen der Personalvorsorgeeinrichtung. Das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität richtet sich nach dem kantonalen Recht.

#### **Art. 23 Fristlose Auflösung**

Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

#### **Art. 24 Leistung bei Beendigung**

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

#### **Art. 25 Ablauf befristeter Anstellungen**

Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.

Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Gemeinde der betroffenen Person rechtzeitig mit.

## **Art. 26 Abfindung**

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.

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

Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss Art. 16 lit. b, d, f, g und h (siehe Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses) dieser Verordnung.

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 weiterbeschäftigt wird. Leistungen der Versicherungskasse für die berufliche Vorsorge beginnen erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird.

Der Gemeinderat setzt die Abfindung mit schriftlicher Verfügung im Rahmen von einem bis zu sechs Monatsgehältern fest.

## **C Rechte und Pflichten der Angestellten**

### **X. Rechte**

#### **Art. 27 Schutz der Persönlichkeit**

Die Gemeinde respektiert die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie soweit betrieblich vertretbar. Sie nimmt auf deren Gesundheit, soweit betrieblich vertretbar, gebührend Rücksicht.

Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen, soweit sie betrieblich vertretbar sind.

#### **Art. 28 Lohn**

Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte berufliche Tätigkeit.

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.

#### **Art. 29 Auszahlung des Jahreslohnes**

Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.

Der 13. Monatslohn wird mit dem Dezemberlohn ausbezahlt.

Vorschüsse dürfen nur für den laufenden Monat und im Falle einer Notlage des Angestellten ausbezahlt werden.

**Art. 30 Einreihungsplan**

Der Gemeinderat erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Gemeindepersonal. Er richtet sich dabei nach der kantonalen Lohnstruktur.

**Art. 31 Einreihung der Stellen**

Jede Stelle wird entsprechend ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Positionen beim Kanton einer Lohnklasse zugeordnet.

**Art. 32 Besoldungssystem**

Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.

**Art. 33 Einstufung**

Der Anfangslohn wird in der Regel gemäss den Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle festgesetzt.

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.

Die Einstufung in eine Lohnklasse unterhalb der Einreihungsklasse der Stelle ist zulässig für Angestellte, die noch nicht in ähnlicher Stellung tätig gewesen sind sowie bei besonderen Verhältnissen.

**Art. 34 Generelle Lohnanpassungen**

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

Über andere generelle Lohnerhöhungen bzw. -reduktionen entscheidet der Gemeinderat. Dabei trägt er der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.

**Art. 35 Individuelle Lohnanpassungen**

Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet der Gemeinderat aufgrund der Mitarbeiterbeurteilung. Dabei trägt er der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.

**Art. 36 Einmalzulagen und Anreize**

Der Gemeinderat kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

**Art. 37 Lohnabrechnung bei Teilzeitverhältnissen**

Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.

**Art. 38 Kinderzulagen**

Kinderzulagen werden gemäss den gesetzlichen Vorschriften ausgerichtet.

**Art. 39 Treueprämie**

Für treue Tätigkeit im Dienst der Gemeinde wird den Angestellten nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je 15 Arbeitstage besoldeter Urlaub als Treueprämie gewährt. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Urlaub 22, nach Vollendung von 40 Jahren 30 Arbeitstage.

Auf Wunsch der oder des Angestellten, oder wenn die betrieblichen Verhältnisse den Urlaub nicht zulassen, wird die Treueprämie ausbezahlt.

Ein Anteil der nächstfälligen Treueprämie wird gewährt, wenn bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses mindestens 21 Jahre im Dienst der Gemeinde zurückgelegt sind und bis zur Fälligkeit der nächsten Prämie nicht mehr als vier Dienstjahre fehlen.

Der Anteil wird nicht ausgerichtet:

- a. wenn das Arbeitsverhältnis durch die Gemeinde gekündigt und die Beendigung durch die Angestellte oder den Angestellten verschuldet ist,
- b. wenn das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen aufgelöst wird und die Beendigung durch die Angestellte oder den Angestellten verschuldet ist,
- c. bei einer Kündigung durch die Angestellte. Handelt es sich um einen Altersrücktritt im Sinne der Statuten der Versicherungskasse für die berufliche Vorsorge, wird der Anteil ausgerichtet,
- d. im Todesfall.

**Art. 40 Ersatz von Auslagen**

Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.

**Art. 41 Vereinsfreiheit**

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

**Art. 42 Niederlassungsfreiheit**

Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

Wenn es für die berufliche Tätigkeit zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz Angestellte zur Wohnsitznahme in der Gemeinde verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

**Art. 43 Standortbestimmung**

Die Angestellten haben Anspruch auf die jährliche Bewertung ihrer Leistung und ihres Verhaltens im Rahmen von Mitarbeiterbeurteilungen.

#### **Art. 44 Zeugnis**

Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

#### **Art. 45 Mitsprache**

Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Stellungnahme offen.

### **XI. Pflichten**

#### **Art. 46 Grundsatz**

Die Angestellten haben ihre Aufgaben persönlich, zuverlässig und eigenverantwortlich zu erfüllen. Dabei ist auf eine einfache, speditive und wirtschaftliche Arbeitsweise zu achten. Die Angestellten haben die allgemeinen Rechtsgrundsätze für die Verwaltung einzuhalten und die Interessen der Gemeinde zu wahren.

#### **Art. 47 Verschwiegenheit und Ausstandspflicht**

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

Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem Gemeindegesetz und dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

#### **Art. 48 Arbeitszeit**

Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

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.

Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

#### **Art. 49 Nebenbeschäftigung**

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

Sie bedarf in jedem Fall die Bewilligung durch die anstellende Stelle.

### **Art. 50 Öffentliche Ämter**

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. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

### **Art. 51 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. 52 Vertrauensärztliche Untersuchung**

Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

## **XII. Ferien und Urlaub**

### **Art. 53 Arbeitsfreie Tage**

Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage.

Er legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.

Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer.

### **Art. 54 Ferien<sup>1</sup>**

Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu (Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad):

Bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das  
20. Altersjahr vollenden, sowie als Lehrling: 27 Tage

Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das  
21. Altersjahr vollenden: 25 Tage

Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das  
50. Altersjahr vollenden: 27 Tage

Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das  
60. Altersjahr vollenden: 32 Tage

---

<sup>1</sup> Geändert mit Beschluss Nr. 159 der Gemeindeversammlung vom 25. November 2019

Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt. Der Anspruch wird auf halbe Tage aufgerundet. Für zu viel bezogene Ferientage im Austrittsjahr bleibt eine Lohnrückforderung vorbehalten.

Bei unbezahlttem Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt. Bei vollständiger Dienstaussetzung wegen Krankheit und Nichtberufsunfalls wird der Ferienanspruch nach Ablauf der ersten drei Monate unabhängig vom Kalenderjahr für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Ferienkürzung nicht berücksichtigt.

Für die Kürzung wird ein Bruchteil eines halben Tages auf den nächsten vollen Tag, ein Bruchteil eines ganzen Tages auf den nächsten halben Tag abgerundet. Sind die Ferien im laufenden Jahr bereits bezogen, erfolgt der Abzug vom Ferienanspruch des folgenden Jahres.

Die Ferien sind grundsätzlich so zu beziehen, dass sich die Angestellten ohne zusätzliche Anstellung von Aushilfspersonal gegenseitig vertreten können. Grundsätzlich sind zwei Ferienwochen pro Jahr zusammenhängend und im laufenden Kalenderjahr zu beziehen.

#### **Art. 55 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall**

Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich mitzuteilen. Für Dienstaussetzungen von mehr als fünf Arbeitstagen ist innert angemessener Frist ein ärztliches Zeugnis einzureichen. Die Vorgesetzten können auch für kürzere Absenzen ein Arzzeugnis verlangen.

#### **Art. 56 Leistungen bei Krankheit und Unfall sowie Todesfall**

Der Anspruch auf Lohnzahlung und weitere Leistungen bei Krankheit und Unfall sowie im Todesfall richtet sich nach dem kantonalen Recht.

#### **Art. 57 Urlaub**

Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem Urlaub für familiäre Ereignisse und persönliche Angelegenheiten. Auf Gesuch hin kann er bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren.

### **D Personalakten und Datenschutz**

#### **Art. 58 Datenschutz**

Die Gemeinde bearbeitet Personendaten ihrer Angestellten nur, soweit diese für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind. Zu einem anderen Zweck dürfen Personendaten ohne Zustimmung der betroffenen Person nicht bearbeitet werden.

Die Angestellten haben das Recht auf Einsicht in die Personalakten und zur Berichtigung unrichtiger oder die Vernichtung unnötiger Daten. Im Übrigen gelten die Datenschutzbestimmungen des übergeordneten Rechts.

**Art. 58a Personaldossier<sup>1</sup>**

Für alle Angestellten wird ein Personaldossier geführt. Dieses kann elektronisch geführt werden.

**E Personalvorsorge**

**Art. 59 Kranken- und Unfallversicherung**

Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Der Gemeinderat regelt die Details zur Kostentragung.

**Art. 60 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft**

Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

**Art. 61 Personalvorsorgeeinrichtung**

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 dieser Vorsorgeeinrichtung bzw. deren Statuten und Reglemente.

Die Mitwirkungsrechte des Personals nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) sind gewährleistet.

**F Rechtsschutz**

**Art. 62 Rechtsmittelbelehrung**

Personalrechtliche Anordnungen, welche die Rechtsstellung der Angestellten berühren, sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

**Art. 63 Anhörungsrecht**

Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

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. 64 Rechtsmittel**

Gegen personalrechtliche Anordnungen der Gemeinde steht der Rekurs an den Bezirksrat offen. Vorbehalten bleiben besondere Rechtsmittelverfahren aufgrund von Spezialnormen.

---

<sup>1</sup> Geändert mit Beschluss Nr. 159 der Gemeindeversammlung vom 25. November 2019

**Art. 65 Schutz der Angestellten**

Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

**G Schlussbestimmungen**

**Art. 66 Vollzug**

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

**Art. 67 Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt per 1. Januar 2013 in Kraft und ersetzt alle bisher getroffenen Regelungen im Bereich des Personalrechts der Gemeinde Egg.

Art. 61 dieser Verordnung tritt vorgängig per 1. Juli 2012 in Kraft.

**Art. 68 Übergangsbestimmungen**

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

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

Von der Gemeindeversammlung genehmigt mit Beschluss Nr. 107 am 4. Juni 2012.

**Namens der Politischen  
Gemeindeversammlung Egg**

Der Präsident

Der Schreiber

Rolf Rothenhofer

Tobias Zerobin