



Gemeinde Dällikon

**VERORDNUNG ÜBER DAS
PERSONALRECHT DER
GEMEINDE DÄLLIKON
(PERSONALVERORDNUNG)**

vom 7. Dezember 1999

mit Änderungen vom 7. Juni 2005

<u>Inhaltsverzeichnis</u>		Seite
I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN		5
A. Geltungsbereich		5
Allgemeines	Art. 1	5
Behörden im Nebenamt	Art. 2	5
Geltung des kantonalen Rechts	Art. 3	5
Besondere Dienstverhältnisse	Art. 4	5
B. Begriffe		5
Angestellte	Art. 5	5
Anstellungsinstanz	Art. 6	6
C. Personalpolitik		6
Grundsätze der Personalpolitik	Art. 7	6
D. Gesamtarbeitsverträge		7
Grundsatz	Art. 8	7
II. ARBEITSVERHÄLTNIS		7
A. Grundsätzliches		7
Rechtsnatur	Art. 9	7
Stellenpläne	Art. 10	7
B. Begründung		7
Zuständigkeit	Art. 11	7
Stellenausschreibung	Art. 12	7
Entstehung des Arbeitsverhältnisses	Art. 13	8
C. Dauer		8
Im Allgemeinen	Art. 14	8
Probezeit	Art. 15	8
D. Änderung des Arbeitsverhältnisses		8
Versetzung	Art. 16	8
Zuweisung anderer Arbeit	Art. 17	9
Vorsorgliche Massnahmen	Art. 18	9

E. Beendigung		9
Beendigungsgründe	Art. 19	9
Kündigung	Art. 20	10
Kündigungsschutz	Art. 21	10
Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	Art. 22	10
Kündigung zur Unzeit	Art. 23	11
Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	Art. 24	11
Angestellte auf Amtsdauer	Art. 25	11
Beendigung im gegenseitigen Einverständnis	Art. 26	12
Entlassung altershalber und infolge Invalidität	Art. 27	12
Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod	Art. 28	12
Ablauf der befristeten Anstellung	Art. 29	12
Abfindung	Art. 30	12
III. RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN		13
A. Rechte		13
Schutz der Persönlichkeit	Art. 31	13
Einreichungsplan	Art. 32	14
Lohn	Art. 33	14
Auszahlung des Jahreslohnes	Art. 34	14
Lohnklassen und -stufen	Art. 35	14
Anfangslohn	Art. 36	14
Generelle Lohnanpassungen	Art. 37	15
Individuelle Lohnanpassungen	Art. 38	15
Einmalzulage und Anreize	Art. 39	15
Lohnberechnung bei Teilzeit- verhältnissen	Art. 40	15
Dienstaltersgeschenke	Art. 41	15
Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter	Art. 42	16
Ersatz von Auslagen	Art. 43	16
Vereinsfreiheit	Art. 44	16
Niederlassungsfreiheit	Art. 45	16
Mitarbeiterbeurteilung	Art. 46	16
Zeugnis	Art. 47	16

Mitsprache	Art. 48	17
B. Pflichten		17
Grundsatz	Art. 49	17
Annahme von Geschenken	Art. 50	17
Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht	Art. 51	17
Arbeitszeit	Art. 52	17
Nebenbeschäftigung	Art. 53	18
Öffentliche Ämter	Art. 54	18
Vertrauensärztliche Untersuchung	Art. 55	18
C. Ferien, Urlaub		19
Arbeitsfreie Tage	Art. 56	19
Ferien	Art. 57	19
Bezug, Berechnung	Art. 58	19
Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	Art. 59	19
Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.	Art. 60	19
Urlaub	Art. 61	20
IV. PERSONALAKTEN UND DATENSCHUTZ		20
Datenschutz	Art. 62	20
V. PERSONALVORSORGE		20
Kranken- und Unfallversicherung	Art. 63	20
Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft	Art. 64	20
Berufliche Vorsorge	Art. 65	20
VI. VOM VOLK GEWÄHLTE BEAMTE		21
Gemeindeammann und Betreibungsbeamter	Art. 66	21
Friedensrichter	Art. 67	21

VII. RECHTSSCHUTZ		21
Rechtsmittelbelehrung	Art. 68	21
Anhörungsrecht	Art. 69	21
Rechtsmittel	Art. 70	21
Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	Art. 71	22
VIII.SCHLUSSBESTIMMUNGEN		22
Vollzug	Art. 72	22
Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	Art. 73	22
Übergangsbestimmungen	Art. 74	22

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

A. Geltungsbereich

Art. 1

Allgemeines

Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Dällikon mit Ausnahme des lehrtätigen Personals der Primarschule.¹

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 Entschädigungsverordnung (EVO).

Art. 3

Geltung des kantonalen Rechts

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

Art. 4

Besondere Dienstverhältnisse

Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlichrechtlichem 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 Gemeinde Dällikon 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

Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch die Exekutive.

Die Anstellungskompetenz kann von ihr durch Regelung in der Geschäftsordnung delegiert werden.

Die Besoldung wird durch die Anstellungsinstanz festgelegt, soweit die Entlohnung nicht durch das Sportelsystem vorgesehen ist.

C. Personalpolitik

Art. 7

Grundsätze der Personalpolitik

Die Exekutive bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:

- a) sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, am Ziel der Bürgernähe, an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes sowie an den Bedürfnissen des Personals und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Gemeinde und Personal an,
- b) sie will der Gemeinde geeignete Angestellte gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln,
- c) sie nutzt und entwickelt das Potential der Angestellten, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert,
- d) sie verwendet besondere Sorgfalt auf die Auswahl und Führung der Vorgesetzten,
- e) sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen,

- f) sie fördert Möglichkeiten und Bereitschaft, innerhalb der Gemeindeverwaltung die Stelle zu wechseln.

Die Exekutive schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.

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.

B. Begründung

Art. 11

Zuständigkeit

Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.

Art. 12

Stellenausschreibung

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschriften.

Die Anstellungsbehörde kann offene Stellen durch Berufung oder Beförderung von qualifizierten Angestellten besetzen.

Art. 13

Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

Entstehung des Arbeitsverhältnisses

C. Dauer

Art. 14

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

Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Im Allgemeinen

Art. 15

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

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

Probezeit

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 16

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.

Versetzung

Art. 17

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. 18

Vorsorgliche
Massnahmen

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.

Die 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. 19

Beendigungs-
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 alters- oder invaliditätshalber,
- g) Tod,

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

Art. 20

Kündigung

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

- a) für die eine Abteilung leitenden Angestellten vier Monate, auf Ende eines Monats;
- b) für alle anderen Angestellten drei Monate, auf Ende eines Monats.

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

Art. 21

Kündigungsschutz

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.

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

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 gemäss Art. 30 bleibt vorbehalten.

Art. 22

Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten

Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedi-

gendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.

Art. 23

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. 24

Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

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 der Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

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

Art. 25

Angestellte auf Amtsdauer

Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.

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. 26

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

Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 30 ausgerichtet werden.

Beendigung im gegenseitigen Einverständnis

Art. 27

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

Die Exekutive regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität.

Entlassung altershalber und infolge Invalidität

Art. 28

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

Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod

Art. 29

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.

Ablauf der befristeten Anstellung

Art. 30

Angestellten mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, kann unter Berücksichtigung sozialer Aspekte eine Abfindung ausgerichtet werden sofern sie mindestens 35-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.

Abfindung

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

Keine Abfindung wird 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. 19 lit. b, d, f und g dieser Verordnung ausgerichtet.

Die Abfindung wird durch die Exekutive nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit sowie der Kündigungsgrund. Leistungen der Versicherungskasse für das Gemeindepersonal beginnen erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird.

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

- a) bis zum 40. Altersjahr einen bis sechs Monatslöhne,
- b) ab dem 41. Altersjahr zwei bis zwölf Monatslöhne.

III. RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN

A. Rechte

Art. 31

Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie.

Schutz der Persönlichkeit

Art. 32 ¹	Einreihungsplan
Die Exekutive erlässt einen Einreihungsplan, welcher die Bandbreite jeder Stelle im Rahmen der Lohnklassen 1 - 24 des Kantons Zürich enthält. ¹	
Art. 33 ¹	Lohn
Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz innerhalb der Bandbreite nach Art. 32 festgelegt. ¹	
Vorbehalten bleiben spezielle Regelungen bei den Gemeindeammännern und Betriebsbeamten sowie Friedensrichtern.	
Art. 34 ¹	Auszahlung des Jahreslohnes
Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.	
Die Exekutive regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.	
Art. 35	Lohnklassen und -stufen
Es bestehen keine Lohnklassen und Lohnstufen. ¹	
Art. 36	Anfangslohn ¹
Der Anfangslohn wird in der Regel im unteren Bereich der Bandbreite festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt. ¹	

Art. 37

Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Reallohnerhöhungen oder Lohnreduktionen können durch Beschluss der Exekutive auch für das Personal der Gemeinde übernommen werden.

Generelle Lohnanpassungen

Art. 38

Über individuelle Lohnerhöhungen entscheidet die Anstellungsbehörde aufgrund jährlicher Mitarbeitergespräche unter Berücksichtigung der Leistungen.

Individuelle Lohnanpassung

Art. 39

Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

Einmalzulage und Anreize

Art. 40

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

Für Teilzeitangestellte kann die Exekutive pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. offen ausgewiesen eingerechnet sind.

Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen

Art. 41

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

Dienstaltersgeschenke

Art. 42

Die Exekutive kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn (Bandbreite) gewähren.¹

Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter

Art. 43

Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.

Ersatz von Auslagen

Art. 44

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

Vereinsfreiheit

Art. 45

Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

Niederlassungsfreiheit

Art. 46

Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige, mindestens jährliche Beurteilung von Leistung und Verhalten.

Die Exekutive regelt die Einzelheiten.

Mitarbeiterbeurteilung

Art. 47

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.

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

Zeugnis

Art. 48

Mitsprache

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

B. Pflichten

Art. 49

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. 50

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. 51

Verschwiegenheitspflicht 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.

Art. 52

Arbeitszeit

Die Exekutive 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.

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

Art. 53

Nebenbeschäftigung

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

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. 54

Öffentliche Ämter

Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung des Verwaltungsausschusses ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Art. 55

Vertrauensärztliche Untersuchung

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

C. Ferien, Urlaub

Art. 56	Arbeitsfreie Tage
Die arbeitsfreien Tage richten sich nach kantonalem Personalrecht.	
Art. 57	Ferien
Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Personalrecht.	
Art. 58	Bezug, Berechnung
Die Exekutive ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen.	
Sie regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivilschutzdienst oder aus anderen Gründen.	
Art. 59	Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall
Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Die Exekutive regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.	
Die Exekutive kann Vorschriften über die weiteren Pflichten der Angestellten bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall, über die Betreuung und Kontrolle sowie über das Verfahren bei Krankmeldung erlassen.	
Art. 60	Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutzdienst etc.
Die Exekutive bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.	

Art. 61

Urlaub

Die Exekutive regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

IV. PERSONALAKTEN UND DATENSCHUTZ

Art. 62

Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

V. PERSONALVORSORGE

Art. 63

Kranken- und Unfallversicherung

Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung sind zur Hälfte von den Angestellten zu tragen.

Art. 64

Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

Art. 65

Berufliche Vorsorge

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Personalvorsorgeeinrichtung der Gemeinde aufgenommen.

VI. VOM VOLK GEWÄHLTE BEAMTE

Art. 66

Die Wahl des Gemeindeammann und Betreibungsbeamten richtet sich nach der Gemeindeordnung. Die Exekutive regelt die Besoldung.

Gemeindeammann
und Betreibungs-
beamter

Art. 67

Die Wahl des Friedensrichters richtet sich nach der Gemeindeordnung. Die Besoldung erfolgt nach den Bestimmungen der Entschädigungsverordnung (EVO).

Friedensrichter

VII. RECHTSSCHUTZ

Art. 68

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Rechtsmittelbelehrung

Art. 69

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 als möglich nachzuholen.

Anhörungsrecht

Art. 70

Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

Rechtsmittel

Art. 71

Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

Die 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 Beschreibung des Rechtsweges als notwendig erweist.

VIII.SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 72

Vollzug

Die Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

Art. 73

Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

Diese Personalverordnung tritt auf den 1. Januar 2000 in Kraft.

Auf den gleichen Zeitpunkt werden Artikel 1c und 15–33 der Besoldungsverordnung vom 30. September 1997 aufgehoben.

Art. 74

Übergangsbestimmungen

Für alle am 1. Januar 2000 bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die Bestimmungen dieser Verordnung, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen der neuen Verordnung vor.

Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt, sofern ihre Wahl oder Wiederwahl mit einem Vorbehalt in bezug auf die Aufhe-

bung der Amtsdauer erfolgt ist und diese nicht beibehalten wird.

Für ohne Vorbehalt gewählte Beamtinnen und Beamte gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das alte Recht.

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

Dällikon, 7. September 1999 NAMENS DES GEMEINDERATES
Der Präsident: Der Schreiber:
P. Staub R. Bräm

Genehmigt von der Gemeindeversammlung
Dällikon am 7. Dezember 1999.

Dällikon, 7. Dezember 1999 NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG
Der Präsident: Der Schreiber:
P. Staub R. Bräm

¹ Änderungen genehmigt von der Gemeinde-
versammlung am 7. Juni 2005.