



Politische Gemeinde  
Eglisau

**ELEX 0240.0101**

Systematische Rechtssammlung Ge-  
meinde Eglisau

# Personalverordnung Politische Gemeinde Eglisau

vom 6. Juni 2000 **TEILREVISION 2022**

## I. Allgemeine Bestimmungen

### A. Geltungsbereich

#### Art. 1 Allgemeines

Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Eglisau.

#### Art. 2 Behörden im Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären richten sich nach separaten Erlassen.

#### Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts (Personalgesetz, Lehrpersonalgesetz)

Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse. Soweit kommunale Ausführungsbestimmungen zu erlassen sind, ist dafür die Exekutive zuständig.

Für das kommunal und für das kantonal angestellte Lehrpersonal gelten in allen Fällen die Bestimmungen des Lehrpersonalgesetzes und dessen Ausführungserlasse. Soweit kommunale Ausführungsbestimmungen zu erlassen sind, ist dafür die Schulpflege zuständig.

### B. Begriffe

#### Art. 4 Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde Eglisau stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeitenden, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.

#### Art. 5 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 delegiert werden.

Die Besoldung wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen des von der Exekutive festgelegten Einreihungsplanes bestimmt, ~~soweit die Entlohnung nicht durch das Sportelsystem vorgesehen ist.~~

### C. Personalpolitik

#### Art. 6 Grundsätze der Personalpolitik

Die Exekutive bestimmt die Personalpolitik. Die Grundsätze des kantonalen Personalgesetzes sind anwendbar, soweit sie für die Gemeinde Eglisau zweckmässig und sinnvoll sind.

### D. Gesamtarbeitsverträge

#### Art. 7 Grundsatz

Die Exekutive kann in Anlehnung an das kantonale Recht Gesamtarbeitsverträge abschliessen.

#### Art. 8 Vertragspartner

Vertragspartner sind Organisationen, die seit mehr als 3 Jahren wesentliche Teile des Personals vertreten.

#### Art. 9 Vertragsform

Gesamtarbeitsverträge bedürfen der Schriftform.

## II. Arbeitsverhältnis

### A. Grundsätzliches

#### Art. 10 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

#### Art. 11 Stellenpläne

Die Exekutive legt den Stellenplan samt Besoldungseinreichungsplan fest.

### B. Begründung

#### Art. 12 Stellenausschreibung

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

#### Art. 13 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

Es kann in begründeten Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Gesetz 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

Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

#### Art. 16 Probezeit

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel 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.

### 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.

## E. Beendigung

### Art. 19 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) Entlassung altershalber, Entlassung 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:~~

~~im ersten Dienstjahr einen Monat~~

~~ab dem zweiten Dienstjahr drei Monate~~

~~Die Kündigungsfristen richten sich nach dem massgebenden kantonalen Personalrecht<sup>1</sup>.~~

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

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

### 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 Verwirklichungsfolgen 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 bleibt vorbehalten.

### Art. 22 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten

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.

---

<sup>1</sup> § 17 Personalgesetz:

~~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.~~

~~Für Angehörige des höheren Kaders beträgt die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr sechs Monate. Der Regierungsrat bezeichnet die entsprechenden Funktionen.~~

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

#### **Art. 23 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 jeder 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. 24 Angestellte auf Amtsdauer**

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

Gewählte Angestellte 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. 25 Entlassung altershalber und infolge Invalidität**

Angestellte scheidern auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus. Ein Anstellungsverhältnis kann über das AHV-Rentenalter hinaus verlängert werden.

Die Exekutive regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität.

#### **Art. 26 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod**

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

#### **Art. 27 Ablauf der befristeten Anstellung**

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.

### **III. Rechte und Pflichten der Angestellten**

#### **A. Rechte**

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

Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen des von der Exekutive genehmigten Einreichungsplanes festgelegt.

~~Vorbehalten bleibt das Sportelsystem beim Gemeindeammann und Betriebsbeamten sowie beim Friedensrichter.~~

##### **Art. 29 Lohnklassen und Stufen**

Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons. Über befristete abweichende Regelungen im Einzelfall entscheidet die Anstellungsinstanz.

##### **Art. 30 Zulagen**

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

## B. Pflichten

### Art. 31 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. 32 Verschwiegenheitspflicht

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. 33 Arbeitszeit

Die Exekutive regelt die Arbeitszeit, deren Einhaltung 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-, Wochenend- und Pikettdienst sowie die Entschädigung für Beanspruchungen ausserhalb der Arbeitszeit.

### Art. 34 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. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

## C. Ferien, Urlaub

### Art. 35 Arbeitsfreie Tage, **Urlaub und Ferien**

Der Ferien- und Urlaubsanspruch richtet sich nach kantonalem Recht<sup>2</sup>.

Die Exekutive bezeichnet die arbeitsfreien Tage. Sie 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. Die Exekutive erlässt nähere Bestimmungen.

## IV. Personalakten und Datenschutz

### Art. 36 Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

---

<sup>2</sup> Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht gemäss § 79 Abs. 1 VVO im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:

- Bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sowie den Lernenden: 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

(Stand Januar 2022)

## V. Personalvorsorge

### Art. 37 Kranken- und Unfallversicherung

Die Angestellten haben sich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf eigene Kosten gegen Krankheit zu versichern.  
Die Gemeinde versichert die Angestellten gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle.

### Art. 38 Lohn bei Krankheit, Unfall, Mutterschaft

Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

### Art. 39 Pensionskasse

Die Gemeinde hat mit der kantonalen Pensionskasse einen Anschlussvertrag abgeschlossen. Die Beitrittspflicht richtet sich nach den vertraglichen Vereinbarungen.

## VI. Vom Volk gewählte Angestellte

### Art. 40 ~~Gemeindeammann und Betriebsbeamter~~

~~Die Exekutive regelt das Anstellungsverhältnis und die Entschädigungen.  
Artikel aufgehoben mit der Teilrevision vom ...~~

### Art. 41 Friedensrichter

Die Exekutive regelt das Anstellungsverhältnis und die Entschädigungen.

## VII. Rechtsschutz

### Art. 42 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

### Art. 43 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. 44 Rechtsmittel

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

### Art. 45 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 Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

## VIII. Schlussbestimmungen

**Art. 46 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung**

~~Diese Verordnung gilt ab Eintritt der Rechtskraft. Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Besoldungsverordnung vom 10. Dezember 1986 mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen aufgehoben, welche die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen sowie Funktionären regeln.~~

Die Personalverordnung vom 6. Juni 2000 wurde von der Gemeindeversammlung am ... teilrevidiert. Die Änderungen treten per 1. Juli 2022 in Kraft.

**Art. 47 Übergangsbestimmungen**

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

Genehmigung der Verordnung durch die Gemeindeversammlung vom 6. Juni 2000.

**Politische Gemeinde Eglisau**

Renata Schwyter  
Gemeindepräsidentin

Kurt Forster  
Gemeindeschreiber

Teilrevision der Verordnung durch die Gemeindeversammlung vom ...

**Politische Gemeinde Eglisau**

Peter Bär  
Gemeindepräsident

Lucas Müller  
Gemeindeschreiber