



Personalverordnung

***der Gemeinde Männedorf
vom 18. Juni 2007***

(Inkraftsetzung per 01.02.2008)

I.	ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	3
A.	Personalpolitik	3
Art. 1	Grundsätze der Personalpolitik.....	3
B.	Geltungsbereich	3
Art. 2	Allgemeines	3
Art. 3	Behörden im Nebenamt	4
Art. 4	Besondere Dienstverhältnisse	4
C.	Begriffe	4
Art. 5	Angestellte	4
Art. 6	Anstellungsinstanz	4
D.	Gesamtarbeitsverträge	4
Art. 7	Grundsatz	4
Art. 8	Vertragspartner	4
Art. 9	Vertragsform	4
II.	ARBEITSVERHÄLTNIS	5
A.	Grundsätzliches	5
Art. 10	Rechtsnatur.....	5
Art. 11	Stellenpläne	5
B.	Begründung	5
Art. 12	Zuständigkeit.....	5
Art. 13	Stellenausschreibung.....	5
Art. 14	Entstehung des Arbeitsverhältnisses.....	5
Art. 15	Mitarbeit von Familienangehörigen.....	5
C.	Dauer	5
Art. 16	Im Allgemeinen	5
Art. 17	Probezeit.....	5
D.	Änderung des Arbeitsverhältnisses	6
Art. 18	Versetzung	6
Art. 19	Zuweisung anderer Arbeit.....	6
Art. 20	Vorsorgliche Massnahmen	6
E.	Beendigung	6
Art. 21	Beendigungsgründe.....	6
Art. 22	Kündigung	6
Art. 23	Kündigungsschutz.....	7
Art. 24	Kündigung zur Unzeit (z.B. Krankheit, Militär, Mutterschaft).....	7
Art. 25	Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	7
Art. 26	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen.....	7
Art. 27	Angestellte auf Amtsdauer	7
Art. 28	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	8
Art. 29	Entlassung altershalber und infolge Invalidität.....	8
Art. 30	Leistungen infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod	8
Art. 31	Ablauf der befristeten Anstellung	8
Art. 32	Abfindung	8
Art. 33	Sozialplan	9
III.	RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN	9
A.	Rechte	9
Art. 34	Schutz der Persönlichkeit	9

Art. 35	Lohn	9
Art. 36	Auszahlung des Jahreslohnes	9
Art. 37	Einreihungsplan	10
Art. 38	Einreihung der Stellen.....	10
Art. 39	Lohnanpassungen	10
Art. 40	Einmalzulagen und Anreize	10
Art. 41	Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen.....	10
Art. 42	Dienstaltersgeschenke.....	10
Art. 43	Ersatz von Auslagen	10
Art. 44	Mitarbeiterbeurteilung	11
Art. 45	Zeugnis	11
Art. 46	Mitsprache	11
Art. 47	Niederlassungsfreiheit	11
Art. 48	Vereinsfreiheit	11
B.	Pflichten	11
Art. 49	Grundsatz	11
Art. 50	Annahme von Geschenken.....	11
Art. 51	Verschwiegenheitspflicht	11
Art. 52	Arbeitszeit	12
Art. 53	Nebenbeschäftigung	12
Art. 54	Öffentliche Ämter	12
Art. 55	Vertrauensärztliche Untersuchung.....	12
C.	Ferien, Urlaub.....	12
Art. 56	Arbeitsfreie Tage.....	12
Art. 57	Ferien.....	12
Art. 58	Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	13
Art. 59	Abwesenheit wegen Militär-, Schutz- und Zivildienst.....	13
Art. 60	Urlaub	13
IV.	PERSONALAKTEN UND DATENSCHUTZ	13
Art. 61	Datenschutz	13
V.	PERSONALVORSORGE	13
Art. 62	Unfallversicherung	13
Art. 63	Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft.....	13
Art. 64	Urlaub bei Begründung eines Pflegekindverhältnisses.....	13
Art. 65	Pensionskasse.....	14
VI.	VOM VOLK GEWÄHLTE BEAMTE	14
Art. 66	Gemeindeammann und Betreibungsbeamter	14
Art. 67	Friedensrichter	14
VII.	RECHTSSCHUTZ	14
Art. 68	Rechtsmittelbelehrung	14
Art. 69	Anhörungsrecht.....	14
Art. 70	Rechtsmittel	14
Art. 71	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen.....	14
VIII.	SCHLUSSBESTIMMUNGEN	15
Art. 72	Vollzug	15
Art. 73	Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung.....	15
Art. 74	Übergangsbestimmungen.....	15
Anhang	Verweis auf andere Gesetzesartikel	16 -19

Gemeinde Männedorf; Personalverordnung vom 18. Juni 2007

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Personalpolitik

Art. 1 Grundsätze der Personalpolitik

Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik nach den folgenden Grundsätzen:

- a) sie orientiert sich am Leistungsauftrag und an den Bedürfnissen des Personals, am Ziel der Bürgernähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und strebt ein sozial-partnerschaftliches 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 flexible Arbeitsmodelle,
- g) sie verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer und garantiert den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit,
- h) sie ermöglicht die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten,
- i) sie ist dem Personal behilflich, innerhalb der Gemeindeverwaltung die Stelle zu wechseln,
- j) sie begegnet aktiv dem Missbrauch von Suchtmitteln,
- k) sie schützt die Würde von Frau und Mann am Arbeitsplatz und ergreift die notwendigen Massnahmen gegen sexuelle oder andere persönlichkeitsverletzende Belästigungen,
- l) sie berücksichtigt angemessen die Erfüllung von Familienpflichten.

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

B. Geltungsbereich

Art. 2 Allgemeines

Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Männedorf.

Ausgenommen sind die mit kantonaler Beteiligung entlöhnten Lehrpersonen der Volksschule. Für sie gilt das Lehrpersonalgesetz. Die von der Gemeinde besoldeten Lehrpersonen der Volksschule unterstehen dem Kantonalen Lehrpersonalgesetz.

Der Gemeinderat kann für einzelne Personalgruppen spezielle Regelungen erlassen, insbesondere hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die gleiche Befugnis steht der Schulpflege für die von ihr angestellten Personen zu, dies auch insbesondere im Bereich der Mitarbeiterbeurteilung der kommunal angestellten Lehrpersonen.

Art. 3 Behörden im Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen sowie Funktionären richten sich nach der separaten Entschädigungsverordnung der Gemeinde.

Art. 4 Besondere Dienstverhältnisse

Besondere Dienstverhältnisse können mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Das gilt insbesondere für:

- a) Lehrlinge und übrige Auszubildende
- b) stundenweise Beschäftigungen
- c) Aushilfsdienstverhältnisse

C. Begriffe

Art. 5 Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem voll oder teilweise entlohntem Pensum im Dienst der Gemeinde Männedorf 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 die Volkswahl vorgesehen ist, durch den Gemeinderat oder die Schulpflege.

Die Anstellungskompetenz kann von ihnen delegiert werden.

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

D. Gesamtarbeitsverträge

Art. 7 Grundsatz

Der Gemeinderat kann in Anlehnung an das kantonale Recht Gesamtarbeitsverträge abschliessen.

Art. 8 Vertragspartner

Vertragspartner sind Organisationen, welche 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

Der Gemeinderat und die Schulpflege legen für ihren jeweiligen Kompetenzbereich die Stellenpläne fest und informieren jährlich im Rahmen der Budget-Gemeindeversammlung über deren Entwicklung.

B. Begründung

Art. 12 Zuständigkeit

Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.

Art. 13 Stellenausschreibung

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Art. 14 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis entsteht durch eine Verfügung der Anstellungsinstanz. Es kann in besonderen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

Art. 15 Mitarbeit von Familienangehörigen

Sofern die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen verlangt, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.

C. Dauer

Art. 16 Im Allgemeinen

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

Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Art. 17 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. 18 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. 19 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. 20 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 dem Gemeinderat oder der Schulpflege, sofern sie nicht von einer dieser Behörden selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Dieser oder diese entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

E. Beendigung

Art. 21 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) Auflösung im gegenseitigen 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. 22 Kündigung

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) ab dem 4. Dienstjahr 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. 23 Kündigungsschutz

Die Kündigung wird nach vorheriger Anhörung der betroffenen Person durch die Anstellungsinstanz verfügt, schriftlich mitgeteilt und begründet.

Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.

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. 24 Kündigung zur Unzeit (z.B. Krankheit, Militär, Mutterschaft)

Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit (z.B. Krankheit, Militär, Mutterschaft), richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

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

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. 27 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. 28 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

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

Eine Abfindung gemäss Art. 32 kann ausgerichtet werden.

Art. 29 Entlassung altershalber und infolge Invalidität

Die Arbeitnehmer werden nach den massgebenden Vorschriften der Vorsorgeeinrichtungen des Gemeindepersonals der Gemeinde Männedorf, bzw. nach den Statuten der Pensionskasse der Schweizerischen Elektrizitätswerke (PKE) oder der gemeinschaftlichen Vorsorgestiftung des Verbandes Musikschulen Schweiz (VMS) alters- bzw. invaliditätsbedingt entlassen bzw. in den Rentenstand versetzt.

Das Dienstverhältnis endet altershalber spätestens auf das Ende des Monats, in welchem das ordentliche AHV-Rentenalter erreicht wird.

Für die von der Gemeinde besoldeten Lehrpersonen gilt das Lehrpersonalgesetz.

Art. 30 Leistungen infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod

Die Leistungen infolge Invalidität, altersbedingter Entlassung, Altersrücktritt und Tod richten sich nach den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtungen des Gemeindepersonals der Gemeinde Männedorf, bzw. nach den Statuten der Pensionskasse der Schweizerischen Elektrizitätswerke (PKE) oder der gemeinschaftlichen Vorsorgestiftung des Verbandes Musikschulen Schweiz (VMS).

Art. 31 Ablauf der befristeten Anstellung

Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.

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

Art. 32 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, wegen Ablauf der Amtsdauer mit Verzicht auf Wiederwahl, bei Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss Art. 21 lit. b, d, f und g 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 weiter beschäftigt wird. Leistungen der Versicherungskasse für das Gemeindepersonal beginnen erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird.

Die betroffenen Angestellten sind zur Stellensuche verpflichtet und haben auf Verlangen über ihre Bemühungen Auskunft zu geben.

Wird eine andere Stelle angetreten oder von der Gemeindeverwaltung angeboten, kann die Abfindung angemessen reduziert werden.

Die Abfindung wird durch den Gemeinderat oder durch die Schulpflege mit schriftlicher Verfügung festgelegt.

Die Abfindung wird in gleichen monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt.

Art. 33 Sozialplan

Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang muss der Gemeinderat in Zusammenarbeit mit der Mitarbeiterkommission einen Sozialplan erstellen.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 34 Schutz der Persönlichkeit

Die Gemeinde Männedorf achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

Sie trifft zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten die erforderlichen Massnahmen.

Art. 35 Lohn

Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Arbeitsleistung.

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.

Vorbehalten bleibt das Sportelsystem beim Friedensrichter sowie beim Gemeindeammann und Betreibungsbeamten.

Art. 36 Auszahlung des Jahreslohnes

Der Jahreslohn besteht aus 13 gleichen Teilen.

Die Auszahlung des 13. Teils wird durch den Gemeinderat geregelt.

Art. 37 Einreihungsplan

Der Gemeinderat erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal. Die Einreihungen bewegen sich im Rahmen der Lohnklassen des Kantons.

Art. 38 Einreihung der Stellen

Jede Stelle wird gemäss dem Einreihungsplan, entsprechend ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Funktionen beim Kanton, durch den Gemeinderat in nur eine Lohnklasse eingereiht.

In Anerkennung anhaltend vorzüglicher Leistungen oder zur Gewinnung und Erhaltung qualifizierter Arbeitnehmer kann der Gemeinderat oder die Schulpflege die Maximalbesoldung um höchstens 30 % anheben.

Art. 39 Lohnanpassungen

Der Gemeinderat legt die Richtlinien für Besoldungsanpassungen fest.

Er berücksichtigt dabei die allgemeine Finanzlage der Gemeinde.

Grundlagen für individuelle Lohnanpassungen bilden die periodischen Mitarbeitergespräche.

Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über strukturelle Besoldungsanpassungen und generelle Teuerungszulagen gelten in der Regel auch für das Personal der Gemeinde.

Art. 40 Einmalzulagen und Anreize

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

Die gleiche Befugnis steht der Schulpflege für das von ihr angestellte Personal zu.

Art. 41 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen

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

Für Teilzeitangestellte kann der Gemeinderat pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.

Die gleiche Befugnis steht der Schulpflege für das von ihr angestellte Personal zu.

Art. 42 Dienstaltersgeschenke

Für treue Tätigkeit im Dienst der Gemeinde Männedorf wird den Angestellten ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Der Gemeinderat bestimmt die Anspruchsperioden und regelt Art, Höhe und Berechtigung des Bezugs.

Art. 43 Ersatz von Auslagen

Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.

Art. 44 Mitarbeiterbeurteilung

Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 45 Zeugnis

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.

Art. 46 Mitsprache

Vor Erlass und wesentlicher Änderungen von Verordnungen und Reglementen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal bzw. der Mitarbeiterkommission das Recht auf Vernehmlassung zu.

Art. 47 Niederlassungsfreiheit

Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten.

Art. 48 Vereinsfreiheit

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

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 und gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde Männedorf 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

Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 52 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-, Wochenend- und Pikettdienst.

Art. 53 Nebenbeschäftigung

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die korrekte Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Der Vorgesetzte ist zu informieren.

Bei Beanspruchung von Arbeitszeit ist eine Bewilligung der Anstellungsinstanz erforderlich. 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 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.

Art. 55 Vertrauensärztliche Untersuchung

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

C. Ferien, Urlaub

Art. 56 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. Der Gemeinderat erlässt nähere Bestimmungen.

Art. 57 Ferien

Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht ein Ferienanspruch von mindestens 4 Wochen zu. Der Gemeinderat kann diesen Anspruch erhöhen.

Er regelt Bezug und Berechnung des Anspruchs.

Art. 58 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall

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.

Der Gemeinderat 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. 59 Abwesenheit wegen Militär-, Schutz- und Zivildienst

Die Angestellten erhalten während ihrer Abwesenheit wegen obligatorischen Militär- und Schutzdienstes sowie wegen Zivildienstes den vollen Lohn.

Der Gemeinderat bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.

Die Durchdiener-Rekrutenschule berechtigt höchstens bis zur Dauer der ordentlichen Rekrutenschule zur Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1.

Art. 60 Urlaub

Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

IV. Personalakten und Datenschutz

Art. 61 Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

V. Personalvorsorge

Art. 62 Unfallversicherung

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

Art. 63 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

Art. 64 Urlaub bei Begründung eines Pflegekindverhältnisses

Bei der Begründung eines Pflegekind-Verhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption haben beide Elternteile Anspruch auf einen Monat unbezahlten Urlaub. Der Gemeinderat legt den Urlaub der Elternteile im Einzelfall fest.

Art. 65 Pensionskasse

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gemäss separaten Statuten und Reglementen für die Dauer der Anstellung in die Pensionskasse der Gemeinde Männedorf aufgenommen. Ausgenommen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche entweder der Pensionskasse der Schweizerischen Elektrizitätswerke (PKE) oder der gemeinschaftlichen Vorsorgestiftung des Verbandes Musikschulen Schweiz (VMS) angeschlossen sind.

VI. Vom Volk gewählte Beamte

Art. 66 Gemeindeammann und Betriebsbeamter

Die Entschädigung sowie die weiteren Anstellungsbedingungen des Gemeindeammanns und Betriebsbeamten werden durch den Gemeinderat geregelt.

Art. 67 Friedensrichter

Der Friedensrichter bezieht eine vom Gemeinderat festzusetzende Entschädigung und die ihm gesetzlich zukommenden Gebühren und Sporeln.

VII. Rechtsschutz

Art. 68 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 69 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. 70 Rechtsmittel

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

Art. 71 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

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.

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 72 Vollzug

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

Art. 73 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

Der Gemeinderat bestimmt das Datum des Inkrafttretens.

Auf den gleichen Zeitpunkt wird die Personalverordnung der Politischen Gemeinde und der Schulgemeinde Männedorf vom 13. Dezember 1999 aufgehoben.

Art. 74 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.

Von der Gemeindeversammlung am 18. Juni 2007 genehmigt.

Vom Gemeinderat Männedorf am 19. Dezember 2007 auf den 1. Februar 2008 in Kraft gesetzt.

Gemeinderat Männedorf



Heidi Kempin
Gemeindepräsidentin



Johannes Friess
Gemeindeschreiber

Art. 23 - Kündigungsschutz Bestimmungen gemäss Obligationenrecht

OR Art. 336

III. Kündigungsschutz

1. Missbräuchliche Kündigung

a. Grundsatz

1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

- a. wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- b. weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- c. ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d. weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e. weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a. weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
- b. während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;
- c. im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).

3 Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre

Art. 24 - Kündigung zur Unzeit

Bestimmungen gemäss Obligationenrecht Art. 336 c und d

OR Art. 336c

2. Kündigung zur Unzeit

a. durch den Arbeitgeber

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf⁹ Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- b. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

² Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

³ Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

OR Art. 336d

b. durch den Arbeitnehmer

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

² Artikel 336c Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

Anhang zur PVO; Verweis auf andere Gesetzgebungen

Art. 25 - Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts Bestimmungen gemäss Gleichstellungsgesetz (GIG):

Gleichstellungsgesetz 2. Abschnitt: Gleichstellung im Erwerbsleben

Art. 2 Grundsatz

Dieser Abschnitt gilt für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht³ sowie für alle öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisse in Bund, Kantonen und Gemeinden.

Art. 3 Diskriminierungsverbot

1 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

2 Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

3 Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

Art. 26 - Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen Bestimmungen gemäss Obligationenrecht:

OR Art. 337

IV. Fristlose Auflösung

1. Voraussetzungen

a. aus wichtigen Gründen

¹ Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

³ Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

Anhang zur PVO; Verweis auf andere Gesetzgebungen

Art. 63 - Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft Bestimmungen gemäss kantonalem Recht:

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz, § 99

D. Krankheit und Unfall

1. Allgemeine Bestimmungen

Lohnfortzahlung

§ 99. ¹ Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls im Sinne des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung werden hinsichtlich der Lohnzahlung gleich behandelt.

² Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird der Lohn wie folgt ausgerichtet:

	100%	anschliessend 75%
im ersten Dienstjahr	3 Monate	3 Monate
im zweiten Dienstjahr	6 Monate	6 Monate

³ Vom dritten Dienstjahr an besteht Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monaten.

⁴ Besteht nach Ablauf der ordentlichen Lohnfortzahlung begründete Aussicht, dass die oder der Angestellte in absehbarer Zeit wieder arbeitsfähig wird, oder ist die Wiederaufnahme der Arbeit oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität noch ungewiss, bewilligt die Direktion oder das zuständige oberste kantonale Gericht in der Regel die Weiterausrichtung von höchstens 75 % des Lohnes bis zu einer gesamten Lohnfortzahlungsdauer von längstens zwei Jahren.

⁵ Beim Entscheid ist den Umständen des einzelnen Falles, wie Versicherungsleistungen und Anzahl der Dienstjahre, angemessen Rechnung zu tragen. Taggelder der obligatorischen Unfallversicherung werden angerechnet.