

AUSZUG AUS DEM PROTOKOLL
Sitzung vom 11. Juli 2013

Gesch. Nr. 109/13 Vorberatung GPK
17.01 Gemeindepersonal; Vorschriften, Verträge, Kreisschreiben
Teilrevision Besoldungsverordnung (neu Personalverordnung)

ANTRAG DES STADTRATES

DER GROSSE GEMEINDERAT

- gestützt auf den Antrag des Stadtrates und in Anwendung von § 24 Ziffer 2 der Gemeindeordnung -

BESCHLIESST:

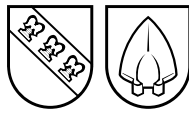
1. Der Teilrevision der Besoldungsverordnung bzw. neu Personalverordnung gemäss Entwurf vom 11. Juli 2013 im Anhang wird zugestimmt.
 2. Der Stadtrat bestimmt das Datum des Inkrafttretens dieser Änderungen.
 3. Dieser Beschluss untersteht dem fakultativen Referendum.
 4. Mitteilung durch Protokollauszug an:
 - a. Stadtrat
 - b. Stadtschreiber
 - c. Personaldienst
 - d. Stadtkanzlei, dreifach.
-

WEISUNG

AUSGANGSLAGE

Die Besoldungsverordnung für das Personal der Stadt Illnau-Effretikon stammt aus dem Jahre 1999 und wurde per 1. April 2000 in Kraft gesetzt. Zuständig für den Erlass der Besoldungsverordnung ist der Grosse Gemeinderat. Daneben bestehen Vollziehungsbestimmungen zur Besoldungsverordnung, die in der abschliessenden Kompetenz des Stadtrates im März 2000 erlassen und in der Zwischenzeit mehrfach revidiert worden sind.

Mit Beschluss vom 5. April 2012 hat der Stadtrat den Grundstein für eine Revision des städtischen Personalrechts gelegt. Dies nachdem sich in der 13-jährigen Praxis dieser Rechtsnorm Fragen nach der Aktualität und der Praktikabilität ergeben haben. Ein Überprüfungs- und Erneuerungsbedarf scheint nicht zuletzt aufgrund der angestrebten Attraktivitätssteigerung der Stadt als Arbeitgeberin angezeigt. Zur Überprüfung des Regelwerkes setzte der Stadtrat einen Steuerungsausschuss ein. Zusammen mit einer Projektgruppe bearbeitete der Ausschuss folgende Ziele:



AUSZUG AUS DEM PROTOKOLL

Sitzung vom 11. Juli 2013

1. Nachführen der städtischen Besoldungsverordnung gegenüber dem kantonalen Personalrecht. Prüfen, wo Abweichungen zulässig, nötig und sinnvoll sind und diese allenfalls im kommunalen Erlass nachvollziehen. Dies gilt insbesondere auch für Nebenleistungen zu Gunsten des Personals.
2. Überprüfen der Einreihung sämtlicher Stellen im Stellenplan.

Der Einreihungsplan wurde inzwischen vom Stadtrat neu festgesetzt. Das Teilprojekt 2 ist damit abgeschlossen.

TEILREVISION PERSONALVERORDNUNG

Der alte und neu vorgeschlagene Verordnungstext finden sich im Anhang zu diesem Antrag. Die verschiedenen Änderungen sind in einer speziellen Kommentarspalte in einer synoptischen Darstellung erläutert. Nebst dem Nachvollzug des kantonalen Personalrechts werden diverse kleinere sprachliche Anpassungen und Klärungen vorgeschlagen. Die wichtigste Neuerung betrifft die Ferienregelung. Neu soll folgender Ferienanspruch gelten:

- Bis und mit dem 49. Altersjahr: 5 Wochen (bisher 4 Wochen bzw. Lernende 5 Wochen)
- Ab 50. Altersjahr: 6 Wochen (bisher 5 Wochen bzw. ab 60. Altersjahr 6 Wochen)

Die neue Ferienregelung wird die Attraktivität der Stadt Illnau-Effretikon am Arbeitsmarkt verbessern. Die zusätzliche Ferienwoche kann grundsätzlich ohne finanziellen Mehraufwand für die Stadt eingeführt werden. Die grosszügigere Ferienregelung trägt dazu bei, dass die Mitarbeitenden weniger Absenzen verzeichnen werden und leistungsfähig bleiben. Auch steigen die Chancen, gut ausgebildete und motivierte Mitarbeitende rekrutieren zu können. In vielen privaten Dienstleistungsbetrieben und auch in einigen öffentlichen Verwaltungen werden heute den Mitarbeitenden minimal fünf Ferienwochen gewährt. Für die Weiterentwicklung der Stadtverwaltung ist es wichtig, auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Nur so wird es gelingen, sehr gut qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen bzw. zu halten.

Dem Stadtrat ist selbstverständlich bewusst, dass nebst der Ferienregelung auch viele andere, häufig „weiche“ Faktoren einen Einfluss auf die Attraktivität als Arbeitgeberin haben. Diese sind ebenfalls im Auge zu behalten und zu pflegen.

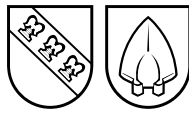
REVISION VOLLZIEHUNGSBESTIMMUNGEN

Der Stadtrat beabsichtigt, nach der Teilrevision der Personalverordnung auch die Vollziehungsbestimmungen anzupassen. Ein Entwurf der Vollziehungsbestimmungen liegt vor. Geplant ist, die Anstellungsinstanz neu zu definieren. Bisher wurden sämtliche Anstellungen unabhängig ihrer organisatorischen Eingliederung auf Stufe Stadtrat verfügt. Mit einer durchlässigeren Abstufung wird der verwaltungstechnische Aufwand reduziert und die Verantwortung der Führungskräfte gestärkt.

Zudem sollen die Nebenleistungen für die Mitarbeitenden angepasst werden. Dabei wird ein Schwergewicht auf die Nutzung des öffentlichen Verkehrs für den Arbeitsweg gelegt. Zur Finanzierung der Mehraufwendungen von jährlich rund Fr. 40'000.- sollen die Rückstellungen aus der Lohnrunde 2012/2013 über Fr. 30'000.- herangezogen werden.

VERNEHMLASSUNG BEIM PERSONAL

Die Entwürfe der Personalverordnung und der Vollziehungsbestimmungen wurde den Mitarbeitenden zur Vernehmlassung unterbreitet. Sie haben ein durchwegs positives Echo ausgelöst.



AUSZUG AUS DEM PROTOKOLL

Sitzung vom 11. Juli 2013

EMPFEHLUNG DES STADTRATS

Der Stadtrat empfiehlt dem Grossen Gemeinderat, der Teilrevision der Personalverordnung zuzustimmen und damit das städtische Personalrecht den aktuellen Gegebenheiten anzupassen. Damit werden Voraussetzungen geschaffen, die dazu beitragen, dass die Stadt Illnau-Effretikon eine attraktive Arbeitgeberin bleibt.

Zuständige Sachbearbeiter:

Stadtpräsident Ueli Müller
Stadtschreiber Peter Wettstein

Stadtrat Illnau-Effretikon

Ueli Müller
Stadtpräsident

Peter Wettstein
Stadtschreiber

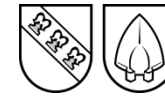
Anhang:

- Synoptische Darstellung der Änderungen der Personalverordnung

Beilage zu Händen der vorberatenden Kommission:

- Entwurf der Vollziehungsbestimmungen zur Personalverordnung

Versandt am: 15.7.2013



SYNOPTISCHE DARSTELLUNG

**ÄNDERUNGEN BESOLDUNGSVERORDNUNG
FÜR DAS PERSONAL DER STADT ILLNAU-EFFRETIKON**

Bestandteil des Antrages des Stadtrates an den Grossen
Gemeinderat; Weisung vom 11. Juli 2013

Gesch.-Nr. 109/13

Besoldungs- Verordnung für das Personal der Stadt Illnau-Effretikon

16. Dezember 1999

PERSONALVERORDNUNG FÜR DAS PERSONAL DER STADT ILLNAU-EFFRETIKON

16. Dezember 1999
Teilrevision 2013



INHALTSVERZEICHNIS

Art.	Thema	Seite
I.	Allgemeine Bestimmungen	
A.	Geltungsbereich	
Art. 1	Allgemeines	1
Art. 2	Behörden und Funktionäre im Nebenamt	1
Art. 3	Geltung des Kantonalen Rechts	1
Art. 4	Besondere Dienstverhältnisse	1
B.	Begriffe	
Art. 5	Angestellte	1
Art. 6	Anstellungsinstanz	1
C.	Personalpolitik	
Art. 7	Grundsätze der Personalpolitik	2
D.	Gesamtarbeitsverträge	
Art. 8	Grundsatz	2
Art. 9	Vertragspartner	2
Art. 10	Vertragsform	2
II.	Arbeitsverhältnis	
A.	Grundsätzliches	
Art. 11	Rechtsnatur	2
Art. 12	Stellenpläne	2

Inhaltsverzeichnis wird in der definitiven Verordnung angepasst.

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



B. Begründung

Art. 13	Zuständigkeit	2
Art. 14	Stellenausschreibung	2
Art. 15	Entstehung des Arbeitsverhältnisses	2
Art. 16	Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen	2
Art. 17	Im Allgemeinen	3
Art. 18	Probezeit	3

C. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 19	Versetzung	3
Art. 20	Zuweisung anderer Arbeit	3
Art. 21	Vorsorgliche Massnahmen	3

D. Beendigung

Art. 22	Beendigungsgründe	4
Art. 23	Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit)	4
Art. 24	Kündigungsschutz	4
Art. 25	Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	5
Art. 26	Kündigung zur Unzeit	5
Art. 27	Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	5
Art. 28	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	5
Art. 29	Angestellte auf Amtsdauer	5
Art. 30	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	5
Art. 31	Entlassung altershalber und infolge Invalidität	6
Art. 32	Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod	6
Art. 33	Ablauf der befristeten Anstellung	6
Art. 34	Abfindung	6
Art. 35	Sozialplan	7



III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 36	Schutz der Persönlichkeit	7
Art. 37	Lohn	7
Art. 38	Auszahlung des Jahreslohnes	7
Art. 39	Einreihungsplan	7
Art. 40	Umschreibung der Richtpositionen	7
Art. 41	Einreihung der Stellen	7
Art. 42	Lohnklassen und Stufen	7
Art. 43	Leistungsklassen	8
Art. 44	Anfangslohn, Anlaufstufen	8
Art. 45	Generelle Lohnanpassungen	8
Art. 46	Individuelle Lohnanpassungen	8
Art. 47	Einmalzulagen und Anreize	8
Art. 48	Naturallohn	8
Art. 49	Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	8
Art. 50	Zulagen	8
Art. 51	Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter	9
Art. 52	Ersatz von Auslagen	9
Art. 53	Vereinsfreiheit	9
Art. 54	Niederlassungsfreiheit	9
Art. 55	Mitarbeiterbeurteilung	9
Art. 56	Zeugnis	9
Art. 57	Mitsprache	9

B. Pflichten

Art. 58	Grundsatz	9
Art. 59	Annahme von Geschenken	9
Art. 60	Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht	10
Art. 61	Arbeitszeit	10

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



Art. 62 Nebenbeschäftigung	10
Art. 63 Öffentliche Ämter	10
Art. 64 Vertrauensärztliche Untersuchung	10
C. Ferien, Urlaub	
Art. 65 Arbeitsfreie Tage	10
Art. 66 Ferien	11
Art. 67 Bezug, Berechnung	11
Art. 68 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	11
Art. 69 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.	11
Art. 70 Urlaub	11



PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



Geltende Fassung vom 16. Dezember 1999:

Besoldungs-Verordnung für das Personal der Stadt Illnau-Effretikon

vom 16. Dezember 1999
mit Änderung von § 5 vom 13. Juni 1996

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Art. 1	Allgemeines	Dieser Verordnung untersteht das Personal der Stadt Illnau-Effretikon (nachfolgend Stadt genannt).
--------	-------------	--

BEANTRAGTE NEUFASSUNG:

Personalverordnung für das Personal der Stadt Illnau-Effretikon

vom 16. Dezember 1999
mit Änderung vom

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Art. 1	Allgemeines	Unverändert
--------	-------------	-------------

² Ausgenommen sind die vom Staat entlöhnten Lehrpersonen der Volksschule. Für sie gilt das kantonale Lehrpersonalgesetz. Das von der Schulpflege angestellte Lehrpersonal der Volksschule, wie Therapeutinnen und Therapeuten, untersteht dem kantonalen Lehrpersonalgesetz. Enthält dieses Gesetz keine ausdrückliche Regelung, richtet sich das Arbeitsverhältnis dieser Personalgruppe nach den Bestimmungen der Personalverordnung der Stadt.

KOMMENTAR

In der Verordnung geht es nicht nur um die Besoldung sondern um die allgemeinen Anstellungsbedingungen. Deshalb wird der Verordnungstitel angepasst.

Es sind alle Personen betroffen, die von der Stadt Illnau-Effretikon mit einer Verfügung oder einem öffentlich-rechtlichen Vertrag angestellt sind.

Da die an der Volksschule tätigen Lehrpersonen grundsätzlich dem Lehrpersonalgesetz unterstellt sind, wird diese Ergänzung eingefügt.

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



Stadt Illnau-Effretikon

Art. 2	Behörden und Funktionäre im Nebenamt	Die Rechtsbeziehungen zwischen der Stadt und Mitgliedern von Behörden und Kommissionen, den Angehörigen von Feuerwehr und Zivilschutz sowie Funktionären richten sich nach der Verordnung über die Entschädigung der Behörden.
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 öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für: a) Lehrverhältnisse b) stundenweise Beschäftigungen c) Aushilfsdienstverhältnisse

Art. 2	Behörden und Funktionäre im Nebenamt	Unverändert	
Art. 3	Geltung des Kantonalen Rechts	Unverändert	
Art. 4	Besondere Dienstverhältnisse	Streichen	Wird neu in Art. 15a geregelt.

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



B.	Begriffe	
Art. 5	Angestellte	Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Stadt 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	¹ Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch die Exekutive. ² Die Anstellungskompetenz kann von ihr delegiert werden. ³ Die Besoldung wird durch die Exekutive festgelegt, soweit die Entlöhnung nicht durch das Sportelsystem vorgesehen ist.

B.	Begriffe		
Art. 5	Angestellte	Ersatzlos streichen	Im Dienste der Stadt Illnau-Effretikon stehen alle Personen, mit denen die Stadt in einem formellen Anstellungsverhältnis steht, sei das nun durch Verfügung oder öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet. Vgl. Art. 1; Diese Regelung betrifft lediglich noch den Friedensrichter.
Art. 6	Anstellungsinstanz	¹ Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch den Stadtrat. ² Die Anstellungskompetenz kann von ihm delegiert werden. Ersatzlos streichen	Exekutive wird durch Stadtrat ersetzt. Die Zuständigkeit der Schulpflege ist in Art. 82 geregelt. Sprachliche Anpassung an Abs. 1. Abs. 3 kann gestrichen werden, da Art. 50 f. GO den Betriebsbeamten/ Gemeindevorsteher sowie den Friedensrichter der Personalverordnung unterstellt.

PERSONALVERORDNUNGANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG

C. Personalpolitik		
Art. 7	Grundsätze der Personalpolitik	¹ Die Exekutive bestimmt die Personalpolitik, welche sich an den Grundsätzen des Kantonalen Personalrechtes orientiert.
		² Sie schafft Instrumente zu deren Umsetzung, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals, und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.
D. Gesamtarbeitsverträge		
Art. 8	Grundsatz	Die Exekutive kann in Anlehnung an das kantonale Recht Gesamtarbeitsverträge abschliessen.
Art. 9	Vertragspartner	Vertragspartner sind Organisationen, die seit mehr als vier Jahren wesentliche Teile des Personals vertreten.

C. Personalpolitik			
Art. 7	Grundsätze der Personalpolitik	¹ Der Stadtrat bestimmt die Personalpolitik, welche sich an den Grundsätzen des Kantonalen Personalrechtes orientiert.	Sprachliche Anpassung
		² Er schafft Instrumente zu deren Umsetzung, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals, und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.	Sprachliche Anpassung
D. Gesamtarbeitsverträge			
Art. 8	Grundsatz	Der Stadtrat kann in Anlehnung an das kantonale Recht Gesamtarbeitsverträge abschliessen.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
Art. 9	Vertragspartner	Unverändert	

PERSONALVERORDNUNGANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG

Art. 10	Vertragsform	Gesamtarbeitsverträge bedürfen der Schriftform.
II. Arbeitsverhältnis		
A. Grundsätzliches		
Art. 11	Rechtsnatur	Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.
Art. 12	Stellenpläne	Die Exekutive legt den Stellenplan fest.
B. Begründung		
Art. 13	Zuständigkeit	Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.
Art. 14	Stellenausschreibung	Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.
Art. 15	Entstehung des Arbeitsverhältnisses	¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.
		² Es kann in begründeten Fällen mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des

Art. 10	Vertragsform	Unverändert	
II. Arbeitsverhältnis			
A. Grundsätzliches			
Art. 11	Rechtsnatur	Unverändert	
Art. 12	Stellenpläne	Der Stadtrat legt den Stellenplan fest.	Sprachliche Anpassung.
B. Begründung			
Art. 13	Zuständigkeit	Unverändert	
Art. 14	Stellenausschreibung	Unverändert	
Art. 15	Entstehung des Arbeitsverhältnisses	Unverändert	
Art. 15a	Besondere Dienstverhältnisse	Besondere Dienstverhältnisse können mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Das gilt insbesondere für: a) Lehrverhältnisse b) stundenweise Beschäftigungen c) Aushilfsdienstverhältnisse	Art. 4 erwähnt lediglich die Möglichkeit von öffentlich-rechtlichen Verträgen bei besonderen Dienstverhältnissen.

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.		
Art. 16	Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen	Sofern die Stadt von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.
C.	Dauer	
Art. 17	Im Allgemeinen	¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. ² Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.			
		Diese können hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.	Hier wird umschrieben, inwieweit mit öffentlich-rechtlichen Verträgen von der Personalverordnung abgewichen werden darf (§ 12 Abs. 2 kantonales Personalgesetz).
Art. 16	Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen	Unverändert	
C.	Dauer		
Art. 17	Im Allgemeinen	Unverändert	
		Unverändert	

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



Art. 18	Probezeit	¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.
		² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.
		³ 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. 19	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	Probezeit	Unverändert	
		Unverändert	
		³ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht kann die Probezeit entsprechend verlängert werden.	Aus der „Muss-Formulierung“ wurde eine „Kann-Formulierung“. Flexibilisierung des Vorgehens.
D.	Änderung des Arbeitsverhältnisses		
Art. 19	Versetzung	Unverändert	

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



Art. 20	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. 21	Vorsorgliche Massnahmen	¹ 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 ² 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.

Art. 20	Zuweisung anderer Arbeit	Unverändert
Art. 21	Vorsorgliche Massnahme	Unverändert
		Die Anordnung ist unverzüglich dem Stadtrat, sofern sie nicht von diesem selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Er entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.
		Exekutive durch Stadtrat ersetzt.

PERSONALVERORDNUNGANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG

E.	Beendigung	
Art. 22	Beendigungsgründe	<p>Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 23	Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit)	<p>¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) im ersten Dienstjahr einen Monat,

E.	Beendigung	
Art. 22	Beendigungsgründe	Unverändert
Art. 23	Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit)	Unverändert

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



		<p>b) im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate,</p> <p>c) im 4. bis 9. Dienstjahr drei Monate,</p> <p>d) ab dem 10. Dienstjahr sechs Monate.</p>
		² Für die Angehörigen des höheren Kaders beträgt die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr sechs Monate. Die Exekutive bezeichnet die entsprechenden Funktionen.
		³ Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.
		⁴ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Die Exekutive bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.
Art. 24	Kündigungsschutz	¹ Innerhalb der Kündigungsfristen kann der oder die Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den

		² Für die Mitarbeitenden des höheren Kaders beträgt die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr in dieser Funktion sechs Monate. Der Stadtrat bezeichnet die entsprechenden Funktionen.	Klarstellung, dass nur die Dienstjahre in der Kaderfunktion zählen.
		Unverändert	
		⁴ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Der Stadtrat bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
Art. 24	Kündigungsschutz	¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt und begründet.	

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



		Begründungsanspruch und die Verwirklichungsfolgen hinzuweisen.
		² Die Kündigung durch die Stadt darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.
		³ 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. 25	Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	¹ 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.
		² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.

				Unverändert
				Unverändert
Art. 25	Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	¹ 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. Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.	Satz 2 gemäss der neuen Regelung in § 19 des kantonalen Personalgesetzes.	
		² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder in einem gleichwertigen Verfahren belegt werden.	Bedingung ist, dass die Kündigungsgründe belegt sind. In welchem Verfahren das geschieht, ist weniger entscheidend.	

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



Art. 26	Kündigung zur Unzeit	¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. ² Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.
Art. 27	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. 28	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung. ² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

Art. 26	Kündigung zur Unzeit	Unverändert
		Unverändert
Art. 27	Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	Unverändert
Art. 28	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	Unverändert
		Unverändert

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



		³ Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.
		⁴ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
Art. 29	Angestellte auf Amtsdauer	¹ Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.
		² 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 Stadt beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.

		Unverändert
		Unverändert
Art. 29	Angestellte auf Amtsdauer	Unverändert

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



Art. 30	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.
		² Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gem. Art. 34 ausgerichtet werden.
Art. 31	Entlassung altershalber und infolge Invalidität	¹ Angestellte scheidern spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Dienst aus.
		² Die Exekutive regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität.
Art. 32	Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod	Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Staatspersonals.

Art. 30	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	Unverändert	
		Unverändert	
Art. 31	Entlassung altershalber und infolge Invalidität	¹ Angestellte scheidern grundsätzlich auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Dienst aus. Über eine Weiterbeschäftigung entscheidet die Anstellungsinstanz.	Die Weiterbeschäftigung über das AHV-Alter hinaus soll in Ausnahmefällen möglich sein, aber nur mit einem bewussten Entscheid der Anstellungsinstanz.
		² Der Stadtrat regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
Art. 32	Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod	Unverändert	

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



Art. 33	Ablauf der befristeten Anstellung	¹ Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.
		² Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Stadt der betroffenen Person rechtzeitig mit.
Art. 34	Abfindung	¹ Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Stadt 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.
		² Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.
		³ Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten, wegen Ablauf der Amtsdauer mit

Art. 33	Ablauf der befristeten Anstellung	Unverändert
		Unverändert
Art. 34	Abfindung	Unverändert
		Unverändert
		Unverändert

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



	Verzicht auf Wiederwahl, bei Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss Art. 22 lit. b, d, f und g dieser Verordnung.
	⁴ 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 Personalvorsorge für das Stadtpersonal beginnen erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird.
	⁵ 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) vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis 12 Monatslöhne c) ab dem 51. Altersjahr drei bis 15 Monatslöhne.
	⁶ Die Abfindung wird vom Stadtrat festgesetzt.

Unverändert

Unverändert

Unverändert

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



		⁷ Bei besonderen Verhältnissen kann im Einzelfall ausnahmsweise auch in den Fällen gemäss Abs. 5 lit. a und b eine Abfindung von höchstens 15 Monatslöhnen zugesprochen werden.
Art. 35	Sozialplan	Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann die Exekutive einen Sozialplan erstellen.
III.	Rechte und Pflichten der Angestellten	
A.	Rechte	
Art. 36	Schutz der Persönlichkeit	¹ Die Stadt achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht. ² Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.
Art. 37	Lohn	¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte amtliche Tätigkeit. ² Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder,

			Unverändert
Art. 35	Sozialplan	Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann der Stadtrat einen Sozialplan erstellen.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
III.	Rechte und Pflichten der Angestellten		
A.	Rechte		
Art. 36	Schutz der Persönlichkeit		Unverändert
			Unverändert
Art. 37	Lohn		Unverändert
			Unverändert

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



		Provisionen und sonstige Entschädigungen Dritter. Solche Leistungen fallen in die Stadtkasse.
		³ Vorbehalten bleibt das Sportelsystem beim Friedensrichteramt.
Art. 38	Auszahlung des Jahreslohnes	¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.
		² Die Exekutive regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird
Art. 39	Einreihungsplan	Die Exekutive erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal.
Art. 40	Umschreibung der Richtpositionen	Die Exekutive umschreibt soweit erforderlich die Richtpositionen und die Voraussetzungen für die Zuordnung einer Stelle. Die Umschreibungen werden nach Funktionsbereichen gegliedert.
Art. 41	Einreihung der Stellen	Jede Stelle wird gemäss dem Einreihungsplan und den Richtpositions-Umschreibungen entsprechend ihren Anforde-

		Ersatzlos streichen	Vgl. Bemerkung bei Art. 6
Art. 38	Auszahlung des Jahreslohnes	Unverändert	
		² Der Stadtrat regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
Art. 39	Einreihungsplan	Der Stadtrat erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
Art. 40	Umschreibung der Richtpositionen	Der Stadtrat umschreibt soweit erforderlich die Richtpositionen und die Voraussetzungen für die Zuordnung einer Stelle. Die Umschreibungen werden nach Funktionsbereichen gegliedert.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
Art. 41	Einreihung der Stellen	Jede Stelle wird gemäss dem Einreihungsplan und den Richtpositions-Umschreibungen entsprechend ihren Anforderungen in Besoldungsklassen eingereiht.	Neu ist jede Stelle in drei Besoldungsklassen eingereiht. Die Festlegung der Anfangseinreihung wird der Anstellungsinstanz überlassen.

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



Stadt Illnau-Effretikon

		rungen in der Regel in nur eine Lohnklasse eingereiht. Diese gilt als Einreihungsklasse.
Art. 42	Lohnklassen und Stufen	Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.
Art. 43	Leistungsklassen	Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.
Art. 44	Anfangslohn, Anlaufstufen	¹ Der Anfangslohn wird in der Regel in der Einreihungsklasse festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt.
		² 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,

Art. 42	Besoldungsklassen und Stufen	Es gelten die Besoldungsklassen und Lohnstufen des Kantons.	Begriff Besoldungsklassen anstelle Lohnklassen.
Art. 43	Leistungsklassen	Ersatzlos streichen	Neu ist jede Stelle in drei Besoldungsklassen eingereiht.
Art. 44	Anfangslohn	¹ Die Einreihung der Mitarbeitenden ist Sache der Anstellungsinstanz. Diese berücksichtigt dabei namentlich Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle, sowie ausserberufliche Erfahrungen wie Freiwilligenarbeit, Familienarbeit und sonstigen Betreuungsarbeiten.	Die Berücksichtigung von ausserberuflichen Erfahrungen aus Freiwilligenarbeit, Familienarbeit und sonstigen Betreuungsarbeiten soll auch möglich sein.
		Ersatzlos streichen	Zu detaillierte Regelung. Es soll eine grössere Flexibilität beim Anfangslohn erreicht werden.

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



		b) eine besonders intensive Einarbeitung benötigt, c) die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.
Art. 45	Generelle Lohnanpassungen	Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Reallohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten auch für das Personal der Stadt sinngemäss.
Art. 46	Individuelle Lohnanpassungen	¹ Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Exekutive aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche. ² Sie folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts. ³ Sie trägt der allgemeinen Finanzlage der Stadt Rechnung.
Art. 47	Einmalzulagen und Anreize	Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

Art. 45	Generelle Lohnanpassungen	Unverändert	
Art. 46	Individuelle Lohnanpassungen	¹ Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Anstellungsinstanz aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche und den finanziellen Vorgaben des Stadtrates. Unverändert	Änderung der Zuständigkeit.
		Ersatzlos streichen	Ist bereits in der Regelung von Abs. 1 enthalten.
Art. 47	Einmalzulagen und Anreize	Die Anstellungsinstanz kann nach den finanziellen Vorgaben des Stadtrates besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.	

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



Art. 48	Naturallohn	¹ Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen.
		² Die Exekutive setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.
Art. 49	Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	¹ Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.
		² Für Teilzeitangestellte kann die Exekutive pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.
Art. 50	Zulagen	Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.
Art. 51	Gewinnung oder Erhaltung	Die Exekutive kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüg-

Art. 48	Naturallohn	Unverändert	
		Der Stadtrat setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
Art. 49	Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	Unverändert	
		Für Teilzeitangestellte kann der Stadtrat pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
Art. 50	Zulagen	Unverändert	
Art. 51	Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher	Der Stadtrat kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



	vorzüglicher Angestellter	licher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung der Besoldung bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.
Art. 52	Ersatz von Auslagen	Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.
Art. 53	Vereinsfreiheit	Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.
Art. 54	Niederlassungsfreiheit	¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet. ² Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.
Art. 55	Mitarbeiterbeurteilung	¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

	Angestellter	ausnahmsweise eine Erhöhung der Besoldung bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.	
Art. 52	Ersatz von Auslagen	Der Stadtrat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
Art. 53	Vereinsfreiheit	Unverändert	
Art. 54	Niederlassungsfreiheit	Unverändert	Unverändert
Art. 55	Mitarbeiterbeurteilung	Unverändert	

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



		² Die Exekutive regelt die Einzelheiten.
Art. 56	Zeugnis	¹ 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.
		² Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.
Art. 57	Mitsprache	¹ Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.
		² Die Exekutive regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalausschüssen.
B.	Pflichten	
Art. 58	Grundsatz	Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig,

		Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
Art. 56	Zeugnis	Unverändert	
		Unverändert	
Art. 57	Mitsprache	Unverändert	
		² Der Stadtrat regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalausschüssen.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
B.	Pflichten		
Art. 58	Grundsatz	Unverändert	

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



		gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Stadt in guten Treuen zu wahren.
Art. 59	Annahme von Geschenken	¹ 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. ² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.
Art. 60	Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht	¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. ² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
Art. 61	Arbeitszeit	¹ Die Exekutive regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage. ² Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen

Art. 59	Annahme von Geschenken	Unverändert	
		Unverändert	
Art. 60	Verschwiegenheits- und Ausstandspflicht	Unverändert	
		Unverändert	
Art. 61	Arbeitszeit	Der Stadtrat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
		Unverändert	

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



		Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.
		³ Die Exekutive regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.
Art. 62	Nebenbeschäftigung	¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.
		² Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
Art. 63	Öffentliche Ämter	¹ Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung

			Der Stadtrat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
Art. 62	Nebenbeschäftigung	Unverändert		
		Unverändert		
Art. 63	Öffentliche Ämter	Unverändert		

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



		der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.
		² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
Art. 64	Vertrauensärztliche Untersuchung	Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.
C.	Ferien, Urlaub	
Art. 65	Arbeitsfreie Tage	¹ Die Exekutive bezeichnet die arbeitsfreien Tage.
		² Sie legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.
		³ Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Die Exekutive erlässt nähere Bestimmungen.
		⁴ Angestellte im Schichtbetrieb haben Anspruch auf jährlich drei zusätzliche arbeitsfreie Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in

			Unverändert
Art. 64	Vertrauensärztliche Untersuchung		Unverändert
C.	Ferien, Urlaub		
Art. 65	Arbeitsfreie Tage	¹ Der Stadtrat bezeichnet die arbeitsfreien Tage.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
		² Er legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.	Sprachliche Anpassung
		³ Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Der Stadtrat erlässt nähere Bestimmungen.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
			Unverändert

PERSONALVERORDNUNGANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG

		dem sie das 55. Altersjahr vollenden, und auf jährlich sechs zusätzliche arbeitsfreie Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.
Art. 66	Ferien	Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.
Art. 67	Bezug, Berechnung	¹ Die Exekutive ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen. ² Sie regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen.

Art. 66	Ferienanspruch	¹ Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu: a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden: 5 Wochen b) Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden: 6 Wochen.	5 Wochen für alle, 6 Wochen ab 50. Altersjahr
		² Für die Berechnung des Ferienbezugs gelten die gleichen Regelungen wie für das Staatspersonal.	
Art. 67	Bezug, Berechnung	Ersatzlos streichen	Vgl. Art. 66 Abs. 2
		Ersatzlos streichen	Vgl. Art. 66 Abs. 2

PERSONALVERORDNUNGANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG

Art. 68	Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	¹ 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.
		² Die Exekutive kann Vorschriften über die weiteren Pflichten der Angestellten bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall, über die Betreuung und Kontrolle sowie über das Verfahren bei Krankmeldung erlassen.
Art. 69	Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.	Die Exekutive bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.
Art. 70	Urlaub	Die Exekutive regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

Art. 68	Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	¹ Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Der Stadtrat regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
		² Der Stadtrat kann Vorschriften über die weiteren Pflichten der Angestellten bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall, über die Betreuung und Kontrolle sowie über das Verfahren bei Krankmeldung erlassen.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
Art. 69	Abwesenheit wegen Militär-, und Schutzdienst etc.	¹ Die Angestellten erhalten während ihrer Abwesenheit infolge obligatorischem Militär- und Schutzdienst sowie Zivildienst den vollen Lohn. ² Die Durchdiener-Rekrutenschule berechtigt höchstens bis zur Dauer der ordentlichen Rekrutenschule zur Lohnfortzahlung gemäss Absatz 1. ³ Die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind, richten sich nach denjenigen für das Staatspersonal.	Bedarfsgerechte Formulierung (die bisherige Fassung berücksichtigt weder Zivildienst noch Durchdiener-RS).
Art. 70	Urlaub	Der Stadtrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



Stadt Illnau-Effretikon

IV. Datenschutz		
Art. 71	Datenschutz	Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.
V. Personalvorsorge		
Art. 72	Kranken- und Unfallversicherung	Das Personal wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Stadt gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.
Art. 73	Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft	Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.
Art. 74	Pensionskasse	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die von der Exekutive bezeichnete Personalvorsorge aufgenommen.

IV. Datenschutz			
Art. 71	Datenschutz	Unverändert	
V. Personalvorsorge			
Art. 72	Unfallversicherung	¹ Das Personal wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Stadt gegen Berufsunfälle versichert.	
		² Die Stadt kann sich an Kosten der Nichtberufsunfallversicherung beteiligen.	Klärung, dass diese Kosten für die Nichtberufsunfallversicherung nicht vollumfänglich von der Stadt zu übernehmen sind (entspricht bisheriger Regelung)
Art. 73	Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft	Unverändert	
Art. 74	Pensionskasse	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die vom Stadtrat bezeichnete Personalvorsorgeeinrichtung aufgenommen.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt und terminologische Anpassung.

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



VI.	Vom Volk gewählte Angestellte	
Art. 75	Stadtammann- und Betreibungsamt	Der Inhaber oder die Inhaberin des Stadtammann- und Betreibungsamtes sowie das Kanzleipersonal werden wie das übrige städtische Personal besoldet.
Art. 76	Friedensrichteraamt	Die Entschädigung des/der Friedensrichters/in erfolgt nach den Vorschriften der Verordnung über die Entschädigung der Behörden.
VII.	Lehrpersonen	
Art. 77	Grundsatz	Das Arbeitsverhältnis der städtischen Lehrpersonen richtet sich nach den entsprechenden kantonalen Vorschriften.
Art. 78	Kindergarten	Die Besoldung der Lehrpersonen des Kindergartens beträgt 80 % der Besoldungsklasse 18, bei 20 Unterrichts- und 3 Auffangstunden.
Art. 79	Heilpädagogische Sonderschule	Die Besoldung der Lehrpersonen der Heilpädagogischen

VI.	Stadtammann/Betreibungsbeamter und Friedensrichter		
Art. 75	Stadtammann und Betreibungsbeamter sowie Friedensrichter	Der Stadtammann und Betreibungsbeamte sowie die Friedensrichterinnen oder der Friedensrichter unterstehen dieser Personalverordnung, soweit nicht übergeordnetes Recht gilt.	Weil für beide Ämter die gleichen Anstellungsregeln gelten, können sie in einem Artikel zusammengefasst werden.
Art. 76	Friedensrichteraamt	Ersatzlos streichen	Vgl. Art. 75
VII.	Lehrpersonen		
Art. 77	Grundsatz	Ersatzlos streichen	Vgl. Art. 1 Abs. 2
Art. 78	Kindergarten	Ersatzlos streichen	Vgl. Art. 1 Abs. 2 und Art. 38
Art. 79	Heilpädagogische Sonderschule und Sprachheilschule	Ersatzlos streichen.	Vgl. Art. 1 Abs. 2 und Art. 38

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



	und Sprachheilschule (logopädischer Bereich)	Sonderschule und der Sprachheilschule (logopädischer Bereich) mit entsprechender Ausbildung entspricht der Primarlehrer/innen-Besoldung (Besoldungsklasse 20). Lehrpersonen ohne diese Ausbildung werden eine Besoldungsklasse tiefer eingereicht (Besoldungsklasse 19). Sie erhalten ferner eine Zulage gemäss den entsprechenden kantonalen Richtlinien.
Art. 80	Hort	Die Besoldung des Hort-Personals entspricht 90 % der Primarlehrer/innen-Besoldung (Besoldungsklasse 19).
Art. 81	Musikschule	Die Besoldung der Lehrkräfte der städtischen Musikschule beträgt 90 % der Primarlehrer/innen-Besoldung (Besoldungsklasse 19, Stufen 1 – 17), je nach Ausbildung und Zahl der unterrichteten Schüler/innen.

		(logopädischer Bereich)		
Art. 80	Hort	Ersatzlos streichen		Vgl. Art. 1 Abs. 2 und Art. 38
Art. 81	Musikschule	Ersatzlos streichen		Vgl. Art. 1 Abs. 2 und Art. 38

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



Art. 82	Zuständigkeit	Die Anstellung und Festsetzung der Besoldung von Lehrpersonen erfolgt durch die Schulpflege. Die Kompetenz kann von ihr delegiert werden.
VIII. Rechtsschutz		
Art. 83	Rechtsmittelbelehrung	Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
Art. 84	Anhörungsrecht	¹ Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. ² 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. 85	Rechtsmittel	Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Stadtpersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.
Art. 86	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	¹ Die Stadt schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

Art. 82	Zuständigkeit der Schulpflege	Unverändert
VIII. Rechtsschutz		
Art. 83	Rechtsmittelbelehrung	Unverändert
Art. 84	Anhörungsrecht	Unverändert
		Unverändert
Art. 85	Rechtsmittel	Unverändert
Art. 86	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	Unverändert

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



		² 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 Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.
IX.	Schlussbestimmungen	
Art. 87	Vollzug	Die Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.
Art. 88	Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	¹ Die Exekutive bestimmt das Datum des Inkrafttretens dieser Verordnung.
		² Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Verordnung über die Dienst- und Besoldungsverhältnisse des Personals der Stadt Illnau-Effretikon vom 12. Dezember 1991 mit den seitherigen Änderungen aufgehoben.

		² Der Stadtrat 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.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
IX.	Schlussbestimmungen		
Art. 87	Vollzug	Der Stadtrat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.	Exekutive durch Stadtrat ersetzt.
Art. 88	Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	Unverändert	Da es sich um eine Teilrevision handelt, bleiben die übrigen Schlussbestimmungen unverändert.
		Unverändert	

PERSONALVERORDNUNG

ANTRAG AN DEN GROSSEN GEMEINDERAT
SYNOPTISCHE DARSTELLUNG



Art. 89	Übergangsbestimmungen	¹ 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.
		² 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 Aufhebung der Amtsdauer erfolgt ist und diese nicht beibehalten wird.
		³ Für ohne Vorbehalt gewählte Beamtinnen und Beamte gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das alte Recht.
		⁴ Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Art. 89	Übergangsbestimmungen	Unverändert
		Unverändert
		Unverändert
		Unverändert