

100.01.05  
PVO

# PERSONALVERORDNUNG

vom 16. Dezember 1999  
letztmals teilrevidiert am 30. Januar 2014

## **IMPRESSUM**

Stadt Illnau-Effretikon  
Abteilung Präsidiales  
Märtplatz 29, Postfach  
8307 Effretikon

Telefon 052 354 24 11  
Fax 052 354 23 23

[www.ilef.ch](http://www.ilef.ch)  
[info@ilef.ch](mailto:info@ilef.ch)

## INHALTSVERZEICHNIS

Art.	Thema	Seite
<b>I.</b>	<b>ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN</b>	
A.	GELTUNGSBEREICH	
Art. 1	Allgemeines	7
Art. 2	Behörden und Funktionäre im Nebenamt	7
Art. 3	Geltung des kantonalen Rechts	7
Art. 4	Besondere Dienstverhältnisse	7
B.	BEGRIFFE	
Art. 5	Angestellte	7
Art. 6	Anstellungsinstanz	7
C.	PERSONALPOLITIK	
Art. 7	Grundsätze der Personalpolitik	8
D.	GESAMTARBEITSVERTRÄGE	
Art. 8	Grundsatz	8
Art. 9	Vertragspartner	8
Art. 10	Vertragsform	8
<b>II.</b>	<b>ARBEITSVERHÄLTNIS</b>	
A.	GRUNDSÄTZLICHES	
Art. 11	Rechtsnatur	8
Art. 12	Stellenpläne	8
B.	BEGRÜNDUNG	
Art. 13	Zuständigkeit	8
Art. 14	Stellenausschreibung	8
Art. 15	Entstehung des Arbeitsverhältnisses	8
Art. 15a	Besondere Dienstverhältnisse	9
Art. 16	Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen	9
C.	DAUER	
Art. 17	Im Allgemeinen	9
Art. 18	Probezeit	9
D.	ÄNDERUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES	
Art. 19	Versetzung	9
Art. 20	Zuweisung anderer Arbeit	9
Art. 21	Vorsorgliche Massnahmen	10



E.	BEENDIGUNG	
Art. 22	Beendigungsgründe	10
Art. 23	Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit)	10
Art. 24	Kündigungsschutz	11
Art. 25	Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	11
Art. 26	Kündigung zur Unzeit	11
Art. 27	Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	11
Art. 28	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	11
Art. 29	Angestellte auf Amtsdauer	12
Art. 30	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	12
Art. 31	Entlassung altershalber und infolge Invalidität	12
Art. 32	Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod	12
Art. 33	Ablauf der befristeten Anstellung	12
Art. 34	Abfindung	13
Art. 35	Sozialplan	13
<b>III.</b>	<b>RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN</b>	
A.	RECHTE	
Art. 36	Schutz der Persönlichkeit	14
Art. 37	Lohn	14
Art. 38	Auszahlung des Jahreslohnes	14
Art. 39	Einreihungsplan	14
Art. 40	Umschreibung der Richtpositionen	14
Art. 41	Einreihung der Stellen	14
Art. 42	Besoldungsklassen und Stufen	14
Art. 43	Leistungsklassen	14
Art. 44	Anfangslohn	14
Art. 45	Generelle Lohnanpassungen	14
Art. 46	Individuelle Lohnanpassungen	15
Art. 47	Einmalzulagen und Anreize	15
Art. 48	Naturallohn	15
Art. 49	Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	15
Art. 50	Zulagen	15
Art. 51	Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter	15
Art. 52	Ersatz von Auslagen	15



Art. 53	Vereinsfreiheit	15
Art. 54	Niederlassungsfreiheit	15
Art. 55	Mitarbeiterbeurteilung	15
Art. 56	Zeugnis	16
Art. 57	Mitsprache	16
<b>B.</b>	<b>PFLICHTEN</b>	
Art. 58	Grundsatz	16
Art. 59	Annahme von Geschenken	16
Art. 60	Verschwiegenheits- und Ausstandspflicht	16
Art. 61	Arbeitszeit	16
Art. 62	Nebenbeschäftigung	16
Art. 63	Öffentliche Ämter	17
Art. 64	Vertrauensärztliche Untersuchung	17
<b>C.</b>	<b>FERIEN, URLAUB</b>	
Art. 65	Arbeitsfreie Tage	17
Art. 66	Ferienanspruch	17
Art. 67	Bezug, Berechnung	17
Art. 68	Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	17
Art. 69	Abwesenheit wegen Militär- und Schutzdienst etc.	18
Art. 70	Urlaub	18
<b>IV.</b>	<b>DATENSCHUTZ</b>	
Art. 71	Datenschutz	18
<b>V.</b>	<b>PERSONALVORSORGE</b>	
Art. 72	Unfallversicherung	18
Art. 73	Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft	18
Art. 74	Pensionskasse	18
<b>VI.</b>	<b>STADTAMMANN/BETREIBUNGSBEAMTER UND FRIEDENSRICHTER</b>	
Art. 75	Stadttammann und Betriebsbeamter sowie Friedensrichter	18
Art. 76	Friedensrichteramt	18
<b>VII.</b>	<b>LEHRPERSONEN</b>	
Art. 77	Grundsatz	19
Art. 78	Kindergarten	19



Art. 79	Heilpädagogische Sonderschule und Sprachheilschule (logopädischer Bereich)	19
Art. 80	Hort	19
Art. 81	Musikschule	19
Art. 82	Zuständigkeit der Schulpflege	19
<b>VIII.</b>	<b>RECHTSSCHUTZ</b>	
Art. 83	Rechtmittelbelehrung	19
Art. 84	Anhörungsrecht	19
Art. 85	Rechtsmittel	19
Art. 86	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	19
<b>IX.</b>	<b>SCHLUSSBESTIMMUNGEN</b>	
Art. 87	Vollzug	20
Art. 88	Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	20
Art. 89	Übergangsbestimmungen	20



## I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

### A. GELTUNGSBEREICH

Art. 1	<p><sup>1</sup> Dieser Verordnung untersteht das Personal der Stadt Illnau-Effretikon (nachfolgend Stadt genannt).</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	Allgemeines
Art. 2	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.	Behörden und Funktionäre im Nebenamt
Art. 3	Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.	Geltung des kantonalen Rechts
Art. 4	Aufgehoben	Besondere Dienstverhältnisse

### B. BEGRIFFE

Art. 5	Aufgehoben	Angestellte
Art. 6	<p><sup>1</sup> Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch den Stadtrat.</p> <p><sup>2</sup> Die Anstellungskompetenz kann von ihm delegiert werden.</p> <p><sup>3</sup> Aufgehoben</p>	Anstellungsinstanz



### C. PERSONALPOLITIK

Art. 7	<p><sup>1</sup> Der Stadtrat bestimmt die Personalpolitik, welche sich an den Grundsätzen des kantonalen Personalrechtes orientiert.</p> <p><sup>2</sup> Er schafft Instrumente zu deren Umsetzung, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals, und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.</p>	Grundsätze der Personalpolitik
--------	--	--------------------------------

### D. GESAMTARBEITSVERTRÄGE

Art. 8	Der Stadtrat kann in Anlehnung an das kantonale Recht Gesamtarbeitsverträge abschliessen.	Grundsatz
Art. 9	Vertragspartner sind Organisationen, die seit mehr als vier Jahren wesentliche Teile des Personals vertreten.	Vertragspartner
Art. 10	Gesamtarbeitsverträge bedürfen der Schriftform.	Vertragsform

## II. ARBEITSVERHÄLTNIS

### A. GRUNDSÄTZLICHES

Art. 11	Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.	Rechtsnatur
Art. 12	Der Stadtrat legt den Stellenplan fest.	Stellenpläne

### B. BEGRÜNDUNG

Art. 13	Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.	Zuständigkeit
Art. 14	Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschriften.	Stellenausschreibung
Art. 15	Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.	Entstehung des Arbeitsverhältnisses



Art. 15a	<p>Besondere Dienstverhältnisse können mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Das gilt insbesondere für:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Lehrverhältnisse</li> <li>b) stundenweise Beschäftigungen</li> <li>c) Aushilfsdienstverhältnisse</li> </ul> <p>Diese können hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.</p>	Besondere Dienstverhältnisse
Art. 16	<p>Sofern die Stadt von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.</p>	Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen
C. DAUER		
Art. 17	<p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.</p> <p><sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.</p>	Im Allgemeinen
Art. 18	<p><sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.</p> <p><sup>2</sup> Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.</p> <p><sup>3</sup> Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht kann die Probezeit entsprechend verlängert werden.</p>	Probezeit
D. ÄNDERUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES		
Art. 19	<p>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.</p>	Versetzung
Art. 20	<p>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.</p>	Zuweisung anderer Arbeit



Art. 21	<p><sup>1</sup> Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn</p> <p>a) genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,</p> <p>b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,</p> <p>c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	Vorsorgliche Massnahmen
E. BEENDIGUNG		
Art. 22	<p>Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <p>a) Kündigung,</p> <p>b) Ablauf einer befristeten Anstellung,</p> <p>c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,</p> <p>d) Auflösung aus wichtigen Gründen,</p> <p>e) Altersrücktritt,</p> <p>f) Entlassung altershalber, Entlassung invaliditätshalber,</p> <p>g) Tod,</p> <p>h) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten.</p>	Beendigungsgründe
Art. 23	<p><sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:</p> <p>a) im ersten Dienstjahr einen Monat,</p> <p>b) im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate,</p> <p>c) ab dem 4. Dienstjahr drei Monate,</p> <p>d) aufgehoben.</p> <p><sup>2</sup> Für die Mitarbeitenden des höheren Kaders beträgt die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr in dieser Funktion sechs Monate. Der Stadtrat bezeichnet die entsprechenden Funktionen.</p> <p><sup>3</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.</p> <p><sup>4</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Der Stadtrat bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.</p>	Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit)



Art. 24	<p><sup>1</sup> Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt und begründet.</p> <p><sup>2</sup> Die Kündigung durch die Stadt darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p>	Kündigungsschutz
Art. 25	<p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder in einem gleichwertigen Verfahren belegt werden.</p>	Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten
Art. 26	<p><sup>1</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p> <p><sup>2</sup> Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.</p>	Kündigung zur Unzeit
Art. 27	<p>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.</p>	Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
Art. 28	<p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.</p> <p><sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p> <p><sup>3</sup> Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.</p> <p><sup>4</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p>	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen



Art. 29	<p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endigt mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	Angestellte auf Amtsdauer
Art. 30	<p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.</p> <p><sup>2</sup> Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gem. Art. 34 ausgerichtet werden.</p>	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen
Art. 31	<p><sup>1</sup> Angestellte scheidern grundsätzlich auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus. Über eine Weiterbeschäftigung entscheidet die Anstellungsinstanz.</p> <p><sup>2</sup> Der Stadtrat regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität.</p>	Entlassung altershalber und infolge Invalidität
Art. 32	Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Staatspersonals.	Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod
Art. 33	<p><sup>1</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.</p> <p><sup>2</sup> Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Stadt der betroffenen Person rechtzeitig mit.</p>	Ablauf der befristeten Anstellung



---

Art. 34	<p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.</p> <p><sup>3</sup> 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. 22 lit. b, d, f und g dieser Verordnung.</p> <p><sup>4</sup> 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.</p> <p><sup>5</sup> Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt und beträgt je nach den im Einzelfall massgebenden gesetzlichen Kriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) bis zum 40. Altersjahr einen bis sechs Monatslöhne,</li><li>b) vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis 12 Monatslöhne</li><li>c) ab dem 51. Altersjahr drei bis 15 Monatslöhne.</li></ul> <p><sup>6</sup> Die Abfindung wird vom Stadtrat festgesetzt.</p> <p><sup>7</sup> 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.</p>	Abfindung
Art. 35	Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann der Stadtrat einen Sozialplan erstellen.	Sozialplan

---



### III. RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN

#### A. RECHTE

Art. 36	<p><sup>1</sup> Die Stadt achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.</p> <p><sup>2</sup> Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.</p>	Schutz der Persönlichkeit
Art. 37	<p><sup>1</sup> Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte amtliche Tätigkeit.</p> <p><sup>2</sup> Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen Dritter. Solche Leistungen fallen in die Stadtkasse.</p> <p><sup>3</sup> Aufgehoben</p>	Lohn
Art. 38	<p><sup>1</sup> Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.</p> <p><sup>2</sup> Der Stadtrat regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.</p>	Auszahlung des Jahreslohnes
Art. 39	Der Stadtrat erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal.	Einreihungsplan
Art. 40	Der Stadtrat umschreibt soweit erforderlich die Richtpositionen und die Voraussetzungen für die Zuordnung einer Stelle. Die Umschreibungen werden nach Funktionsbereichen gegliedert.	Umschreibung der Richtpositionen
Art. 41	Jede Stelle wird gemäss dem Einreihungsplan und den Richtpositions-Umschreibungen entsprechend ihren Anforderungen in Besoldungsklassen eingereiht.	Einreihung der Stellen
Art. 42	Es gelten die Besoldungsklassen und Lohnstufen des Kantons.	Besoldungsklassen und Stufen
Art. 43	Aufgehoben	Leistungsklassen
Art. 44	<p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Aufgehoben</p>	Anfangslohn
Art. 45	Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten auch für das Personal der Stadt sinngemäss.	Generelle Lohnanpassungen



Art. 46	<p><sup>1</sup> Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Anstellungsinstanz aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche und den finanziellen Vorgaben des Stadtrates.</p> <p><sup>2</sup> Sie folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.</p> <p><sup>3</sup> Aufgehoben</p>	Individuelle Lohnanpassungen
Art. 47	Die Anstellungsinstanz kann nach den finanziellen Vorgaben des Stadtrates besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.	Einmalzulagen und Anreize
Art. 48	<p><sup>1</sup> Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen.</p> <p><sup>2</sup> Der Stadtrat setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.</p>	Naturallohn
Art. 49	<p><sup>1</sup> Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.</p> <p><sup>2</sup> Für Teilzeitangestellte kann der Stadtrat pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.</p>	Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen
Art. 50	Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.	Zulagen
Art. 51	Der Stadtrat kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung der Besoldung bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.	Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter
Art. 52	Der Stadtrat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.	Ersatz von Auslagen
Art. 53	Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.	Vereinsfreiheit
Art. 54	<p><sup>1</sup> Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	Niederlassungsfreiheit
Art. 55	<p><sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.</p> <p><sup>2</sup> Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.</p>	Mitarbeiterbeurteilung



Art. 56	<p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>	Zeugnis
Art. 57	<p><sup>1</sup> Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.</p> <p><sup>2</sup> Der Stadtrat regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalausschüssen.</p>	Mitsprache
B. PFLICHTEN		
Art. 58	<p>Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Stadt in guten Treuen zu wahren.</p>	Grundsatz
Art. 59	<p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.</p>	Annahme von Geschenken
Art. 60	<p><sup>1</sup> Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</p> <p><sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>	Verschwiegenheits- und Ausstandspflicht
Art. 61	<p><sup>1</sup> Der Stadtrat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Der Stadtrat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.</p>	Arbeitszeit
Art. 62	<p><sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	Nebenbeschäftigung



Art. 63	<p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>	Öffentliche Ämter
Art. 64	Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.	Vertrauensärztliche Untersuchung
C. FERIEN, URLAUB		
Art. 65	<p><sup>1</sup> Der Stadtrat bezeichnet die arbeitsfreien Tage.</p> <p><sup>2</sup> Er legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.</p> <p><sup>3</sup> Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Der Stadtrat erlässt nähere Bestimmungen.</p> <p><sup>4</sup> Angestellte im Schichtbetrieb haben Anspruch auf jährlich drei zusätzliche arbeitsfreie Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 55. Altersjahr vollenden, und auf jährlich sechs zusätzliche arbeitsfreie Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.</p>	Arbeitsfreie Tage
Art. 66	<p><sup>1</sup> Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:</p> <p>a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden: 5 Wochen</p> <p>b) vom Beginn des Kalenderjahrs an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden: 6 Wochen.</p> <p><sup>2</sup> Für die Berechnung des Ferienbezuges gelten die gleichen Regelungen wie für das Staatspersonal.</p>	Ferienanspruch
Art. 67	Aufgehoben	Bezug, Berechnung
Art. 68	<p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall



Art. 69	<p><sup>1</sup> Die Angestellten erhalten während ihrer Abwesenheit infolge obligatorischem Militär- und Schutzdienst sowie Zivildienst den vollen Lohn.</p> <p><sup>2</sup> Die Durchdiener-Rekrutenschule berechtigt höchstens bis zur Dauer der ordentlichen Rekrutenschule zur Lohnfortzahlung gemäss Absatz 1.</p> <p><sup>3</sup> Die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind, richten sich nach denjenigen für das Staatspersonal.</p>	Abwesenheit wegen Militär- und Schutzdienst etc.
---------	--	--

Art. 70	Der Stadtrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.	Urlaub
---------	---	--------

#### IV. DATENSCHUTZ

Art. 71	Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.	Datenschutz
---------	---	-------------

#### V. PERSONALVORSORGE

Art. 72	<p><sup>1</sup> Das Personal wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Stadt gegen Berufsunfälle versichert.</p> <p><sup>2</sup> Die Stadt kann sich an Kosten der Nichtberufsunfallversicherung beteiligen.</p>	Unfallversicherung
---------	--	--------------------

Art. 73	Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.	Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft
---------	---	---

Art. 74	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die vom Stadtrat bezeichnete Personalvorsorgeeinrichtung aufgenommen.	Pensionskasse
---------	--	---------------

#### VI. STADTAMMANN/BETREIBUNGSBEAMTER UND FRIEDENSRICHTER

Art. 75	Der Stadtmann und Betriebsbeamte sowie die Friedensrichterin oder der Friedensrichter unterstehen dieser Personalverordnung, soweit nicht übergeordnetes Recht gilt.	Stadtmann und Betriebsbeamter sowie Friedensrichter
---------	--	---

Art. 76	Aufgehoben	Friedensrichteramt
---------	------------	--------------------



## VII. LEHRPERSONEN

Art. 77	Aufgehoben	Grundsatz
Art. 78	Aufgehoben	Kindergarten
Art. 79	Aufgehoben	Heilpädagogische Sonderschule und Sprachheilschule (logopädischer Bereich)
Art. 80	Aufgehoben	Hort
Art. 81	Aufgehoben	Musikschule
Art. 82	Die Anstellung und Festsetzung der Besoldung von Lehrpersonen erfolgt durch die Schulpflege. Die Kompetenz kann von ihr delegiert werden.	Zuständigkeit der Schulpflege

## VIII. RECHTSSCHUTZ

Art. 83	Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.	Rechtsmittelbelehrung
Art. 84	<sup>1</sup> Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. <sup>2</sup> Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.	Anhörungsrecht
Art. 85	Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Stadtpersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.	Rechtsmittel
Art. 86	<sup>1</sup> Die Stadt schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen. <sup>2</sup> 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.	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

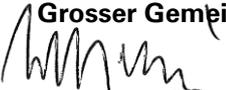


## IX. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 87	Der Stadtrat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.	Vollzug
Art. 88	<p><sup>1</sup> Die Exekutive bestimmt das Datum des Inkrafttretens dieser Verordnung.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung
Art. 89	<p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Für ohne Vorbehalt gewählte Beamtinnen und Beamte gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das alte Recht.</p> <p><sup>4</sup> Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.</p>	Übergangsbestimmungen

Diese Teilrevision der Personalverordnung (vormals Besoldungsverordnung vom 16. Dezember 1999 mit Änderung vom 14. Juni 2001) wurde mit Beschluss Nr. 109/13 vom 30. Januar 2014 durch den Grossen Gemeinderat erlassen.

### Grosser Gemeinderat Illnau-Effretikon

  
Hans-Jürg Gehri  
Präsident

  
Marco Steiner  
Ratssekretär

Der Stadtrat setzt diese teilrevidierte Verordnung mit Beschluss-Nr 054/14 vom 20. März 2014 per 1. Januar 2014 in Kraft; für Art. 23, Abs. 1 (Kündigungsfristen) gilt die Inkraftsetzung per 1. Juli 2014.

### Stadtrat Illnau-Effretikon

  
Ueli Müller  
Stadtpräsident

  
Peter Wettstein  
Stadtschreiber