



Personalverordnung

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

- Art. 1 Allgemeines Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Wila.
- Art. 2 Behörden im Nebenamt Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen sowie Funktionären richten sich nach der Verordnung über die Entschädigungen der Behörden, Kommissionen und Funktionäre im Nebenamt (Entschädigungsverordnung/EVO).
- Art. 3 Geltung des Kantonalen Rechts Soweit diese Verordnung und die zugehörigen Ausführungsbestimmungen keine Regelung treffen, gelten bei Lücken sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und seiner Ausführungserlasse.

B. Begriffe

- Art. 4 Angestellte Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, im Dienst der Gemeinde stehen, unabhängig davon, ob sie ein volles oder ein teilzeitliches Pensum erfüllen oder ob sie aushilfsweise beschäftigt werden.
- Art. 5 Zuständige Instanzen
- ¹ Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch den Gemeinderat. Für das Personalwesen der Gemeinde ist der Gemeindeschreiber bzw. die Gemeindeschreiberin zuständig.
- ² Die Anstellungskompetenz kann vom Gemeinderat delegiert werden.
- ³ Der Gemeinderat ist zuständig für die Anstellung und Entlassung des Gemeindeschreibers bzw. der Gemeindeschreiberin sowie der Abteilungsleitenden der Gemeindeverwaltung.

C. Personalpolitik

- Art. 6 Grundsätze der Personalpolitik
- Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik. Dabei achtet er auf folgende Grundsätze:
- Zwischen dem Gemeinderat und dem Personal wird ein partnerschaftliches Verhältnis angestrebt, welches auf Selbstverantwortung und gegenseitiger Achtung beruht.
 - Von den Angestellten wird eine hohe Identifikation mit der Aufgabe und ein grosses Engagement sowie Bereitschaft zur interdisziplinären Zusammenarbeit erwartet.
- Der Gemeinderat schafft die notwendigen Instrumente zur Verwirklichung der Personalpolitik

D. Gesamtarbeitsverträge

Art. 7 Grundsatz Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 8 Rechtsnatur Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Art. 9 Stellenpläne Der Gemeinderat legt den Stellenplan fest.

B. Begründung

Art. 10 Stellenausschreibung Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Art. 11 Entstehung des Arbeitsverhältnisses¹ Das Anstellungsverhältnis wird durch schriftliche Verfügung und deren Annahme begründet.

² Es kann in begründeten Fällen (insbesondere bei Teilzeit- und Aushilfsverhältnissen) mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Anstellungsverhältnisses von dieser Personalverordnung abweichen.

³ Bei Angestellten, die auf Amtsdauer gewählt werden (z.B. Friedensrichter), legt der Gemeinderat die Anstellungsbedingungen und Entschädigungen in der Anstellungsverfügung fest.

C. Dauer

Art. 12 Im Allgemeinen¹ Das Anstellungsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

² Befristete Anstellungsverhältnisse sind zulässig.

Art. 13 Probezeit¹ Die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.

² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

³ Bei einer Unterbrechung der Probezeit von mehr als 5 Arbeitstagen infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht kann die Probezeit entsprechend verlängert werden.

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

- Art. 14 Versetzung, Zuweisung anderer Arbeit
Angestellte können aus betrieblichen oder aus persönlichen Gründen unter Wahrung einer angemessenen Ankündigungsfrist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt, oder es können ihnen andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden, dabei ist der bisherige Lohn für die Dauer der Kündigungsfrist beizubehalten. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.
- Art. 15 Vorsorgliche Massnahmen, Freistellung
¹ Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich vom Dienst freigestellt 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 dem Gemeinderat zur Genehmigung zu unterbreiten, sofern sie nicht von diesem selbst verfügt worden ist. Der Gemeinderat entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.
³ Eine Freistellung ist schriftlich zu verfügen oder zu vereinbaren.

E. Beendigung

- Art. 16 Beendigungsgründe
Das Arbeitsverhältnis endet durch:
a) Kündigung,
b) Ablauf einer befristeten Anstellung,
c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
d) Auflösung aus wichtigen Gründen,
e) Altersrücktritt,
f) Entlassung invaliditätshalber,
g) Tod,
h) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten.
- Art. 17 Kündigung (Frist, Termin, Form, Kündigung zur Unzeit)
¹ Die Fristen für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen
a) im ersten Dienstjahr einen Monat
b) im zweiten Dienstjahr zwei Monate
c) ab dem dritten Dienstjahr drei Monate
Für leitende Angestellte ab Lohnklasse 16 beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit vier Monate.
² Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.
³ Das Anstellungsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

| | | |
|---------|---|--|
| Art. 18 | Kündigungsschutz | <p>¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich und begründet mitgeteilt. Innerhalb der Kündigungsfristen kann der oder die Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirklichungsfolgen hinzuweisen.</p> <p>² Die Kündigung durch die Anstellungsinstanz darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.</p> <p>³ Ein sachlich zureichender Grund besteht namentlich wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> a) mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen b) die Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird c) der oder die Angestellte aus gesundheitlichen Gründen während langer Zeit wiederholt oder dauernd an der Erfüllung der Aufgaben verhindert ist d) der oder die Angestellte die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen verletzt hat <p>⁴ 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.</p> |
| Art. 19 | Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten | <p>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.</p> <p>² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen belegt werden.</p> |
| Art. 20 | Kündigung zur Unzeit | <p>¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p> <p>² Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.</p> |
| Art. 21 | Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts | <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> |
| Art. 22 | Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen | <p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.</p> <p>² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p> <p>³ Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.</p> <p>⁴ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p> |

| | | |
|---------|--|--|
| Art. 23 | Angestellte auf Amtsdauer | Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer. |
| Art. 24 | Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen | Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden. |
| Art. 25 | Altersrücktritt | <p>¹ Angestellte scheidern spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, ohne Kündigung aus dem Dienst aus.</p> <p>² Tritt ein Angestellter oder eine Angestellte vor dem Erreichen der Bestimmungen von Abs. 1 altershalber zurück, handelt es sich um einen Altersrücktritt (vorzeitige Pensionierung).</p> |
| Art. 26 | Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, und Tod | Die Leistungen bei Altersrücktritt, Entlassung infolge Invalidität richten sich nach den Bestimmungen über die Pensionskasse des Gemeindepersonals. |
| Art. 27 | Abfindung | <p>¹ Angestellten, deren Anstellungsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsinstanz und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, kann in Härtefällen eine Abfindung ausbezahlt werden.</p> <p>² Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt und beträgt maximal sechs Monatslöhne. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie ein allfällig neuer Lohn.</p> <p>³ Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Kündigung durch den Angestellten b) Ablauf einer befristeten Anstellung c) Auflösung aus wichtigen Gründen d) Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters oder invaliditätshalber e) Altersrücktritt f) Tod des oder der Angestellten |
| Art. 28 | Sozialplan | Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann der Gemeinderat einen Sozialplan erstellen. |

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Lohn und andere Entschädigungen

| | | |
|---------|------|---|
| Art. 29 | Lohn | <p>¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit der Angestellten, sofern nicht besondere ergänzende Vergütungen ausdrücklich vorgesehen sind.</p> <p>² Provisionen und Entschädigungen Dritter im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit sind der Gemeinde abzuliefern.</p> <p>³ Der Lohnrahmen umfasst die Lohnklassen des Kantons Zürich. Die Funktionen werden entsprechend ihren Anforderungen innerhalb dieses Lohnrahmens eingereiht.</p> <p>⁴ Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreisungsplans als erste und zweite Leistungsklasse.</p> |
|---------|------|---|

⁵ Alles Weitere regelt der Gemeinderat in den Ausführungsbestimmungen.

- Art. 30 Einreihungsplan Der Gemeinderat erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal. Die Einreihungen bewegen sich im Rahmen der Lohnklassen 1 bis 24 des Kantons
- Art. 31 Generelle und individuelle Lohnanpassungen Der Gemeinderat regelt generelle Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen sowie die Gesamthöhe für individuelle Lohnanpassungen.
- Art. 32 Einmalzulagen und Anreize Der Gemeinderat kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.
- Art. 33 Zulagen Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet. Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten vorzugsweise ausbezahlt.
- Art. 34 Ersatz von Auslagen Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.
- Art. 35 Lohnnachgenuss ¹ Im Todesfall wird der Lohn für den Sterbemonat weiter ausgerichtet. Den Hinterbliebenen im Sinne der Bestimmungen der zuständigen Pensionskasse wird der Lohn auch für die beiden darauf folgenden Monate weiter ausgerichtet.
² Hätte ein befristetes Arbeitsverhältnis weniger lang gedauert, besteht der Anspruch in beiden Fällen nur bis zum Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung.

B Arbeitszeit, Ruhetage, Ferien, Urlaub, Krankheit und Unfall

- Art. 36 Arbeitszeit ¹ Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung sowie den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Ruhetags- und Pikettdienst.
² 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.
- Art. 37 Ruhetage ¹ Sofern der Gemeinderat nicht in besonderen Fällen eine abweichende Regelung trifft, gelten neben Samstagen und Sonntagen
a) als zusätzliche ganze Ruhetage: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Freitag, nach Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag
b) als zusätzliche halbe Ruhetage: 24. Dezember und 31. Dezember
c) als Arbeitstage mit einer reduzierten Sollzeit von 6 Stunden: die Tage vor Karfreitag und Auffahrt
² Zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, die auf Samstag oder Sonntag fallen, werden nicht nachgewährt. Die gleiche Regelung gilt sinngemäss für Ämter, an denen am Samstag oder Sonntag voll oder teilweise gearbeitet wird.

| | | |
|---------|--|--|
| Art. 38 | Ferien | <p>¹ Die voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten haben Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Kalenderjahr. Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden, beträgt der Ferienanspruch 6 Wochen. Lernende haben Anspruch auf 6 Wochen Ferien pro Kalenderjahr.</p> <p>² Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt. Der Anspruch wird auf halbe Tage aufgerundet. Für zu viel bezogene Ferientage im Austrittsjahr bleibt eine Verrechnung oder Lohnrückforderung vorbehalten.</p> <p>³ Bei unbezahltm Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt. Bei vollständiger Dienstaussetzung wegen Krankheit und Nichtberufsunfalls wird der Ferienanspruch nach Ablauf des ersten Monats unabhängig vom Kalenderjahr für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.</p> <p>⁴ Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Ferienkürzung nicht berücksichtigt.</p> |
| Art. 39 | Ruhetage und Ferien im Stundenlohn | Der Ruhetags- und Ferienanspruch wird im Stundenlohn eingerechnet. |
| Art. 40 | Bezug der Ferien | <p>¹ Die Ferienpläne sind in Absprache mit den Vorgesetzten möglichst frühzeitig zu erstellen. Lassen sich die Ferienwünsche mit den betrieblichen Bedürfnissen nicht vereinbaren, entscheiden die Vorgesetzten über die Erteilung der Ferien.</p> <p>² Ferien, die bis Ende Januar des dem Anspruchsjahr folgenden Jahr aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht bezogen werden können, sind bis spätestens Mitte des folgenden Kalenderjahres nachzubeziehen. Übertragungen sowie der ausnahmsweise Vorbezug von Ferien bedürfen der Bewilligung des Gemeinderates.</p> <p>³ Bestehen bei Mitarbeitenden Feriensaldi aus Vorjahren, kann der Bezug von Ferien von Vorgesetzten auch gegen den Willen des oder der Mitarbeitenden angeordnet werden.</p> |
| Art. 41 | Ruhetage, Krankheit, Unfall während der Ferien | <p>¹ Zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, die in die Ferien fallen, werden nachgewährt, sofern es sich nicht um Samstage oder Sonntage handelt.</p> <p>² Krankheits- und Unfalltage während der Ferien, die mit einem ärztlichen Zeugnis belegt sind, welches die Ferienunfähigkeit bezeugt, werden nicht als Ferien gerechnet.</p> |
| Art. 42 | Urlaub | <p>¹ Bezahlter Urlaub für familiäre Ereignisse und persönliche Angelegenheiten richtet sich nach dem Personalrecht des Kantons Zürich.</p> <p>² Der Gemeinderat legt die Einzelheiten fest und regelt den Urlaub bei weiteren Tätigkeiten, wie beispielsweise bei freiwilligen Militär- und Zivilschutzdienstleistungen sowie Feuerwehr- und Verbandstätigkeit.</p> <p>³ Der Mutterschaftsurlaub richtet sich nach dem Personalrecht des Kantons Zürich.</p> |

- Art. 43 Unbezahlter Urlaub Unbezahlter Urlaub kann gewährt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten.
- Art. 44 Krankheit und Unfall Bei Krankheit und Unfall gelten die Bestimmungen des Personalrechts des Kantons Zürich.

III. Weitere Bestimmungen

- Art. 45 Berufliche Vorsorge
¹ Der Gemeinderat ist für den Abschluss und die Auflösung von Verträgen über die Personalvorsorge gemäss den Bestimmungen über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zuständig.
² Die Leistungen haben denjenigen der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich zu entsprechen.
- Art. 46 Kranken- und Unfallversicherung Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert
- Art. 47 Schutz der Persönlichkeit
¹ Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz gebührend Rücksicht.
² Sie trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit sowie der persönlichen Integrität der Angestellten.
- Art. 48 Allgemeine Pflichten Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde zu wahren.
- Art. 49 Mitarbeitergespräch Die Vorgesetzten führen, in der Regel jährlich, mit jedem Angestellten ein Mitarbeitergespräch durch. Dabei werden die Leistung sowie das Verhalten nach Innen und Aussen beurteilt.
- Art. 50 Öffentliche Ämter
¹ Angestellte, die ein öffentliches Amt bekleiden wollen, melden dies rechtzeitig dem Gemeindeschreiber oder der Gemeindeschreiberin. Eine Bewilligung durch den Gemeinderat ist erforderlich, sofern dafür Arbeitszeit beansprucht wird.
² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- Art. 51 Nebenbeschäftigung
¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Über bestehende oder beabsichtigte Nebenbeschäftigungen ist der Gemeindeschreiber oder die Gemeindeschreiberin im Voraus zu informieren.
² Eine Bewilligung des Gemeinderates ist erforderlich, sofern dafür Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

³ Im Falle von Verbandsaktivitäten, welche die Aufgabenerfüllung der Verwaltung fördern oder unterstützen, kann der Gemeinderat besondere Regelungen erlassen.

- Art. 52 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. 53 Verschwiegenheit 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 Anstellungsverhältnisses bestehen.
- ³ Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem übergeordneten Recht.
- Art. 54 Vorsorgliche Massnahmen
- ¹ Angestellte können jederzeit vorsorglich vom Dienst suspendiert 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 wurde
 - c) Zwingende öffentliche oder dienstliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern
- ² Die Anstellungsinstanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohns.
- Art. 55 Verweis
- ¹ Bei geringfügigen Arbeitspflichtverletzungen kann der Gemeinderat oder die Aufsichtsbehörde einen Verweis aussprechen.
- ² Der Verweis erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der Betroffenen. Er ist protokollarisch zusammen mit einer Stellungnahme des Betroffenen festzuhalten.
- Art. 56 Niederlassungsfreiheit
- ¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.
- ² Wenn es zur Dienstausübung zwingend erforderlich ist, kann der Gemeinderat die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.
- Art. 57 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. 58 Mitsprache
- Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.

V. Rechtsschutz

- Art. 59 Rechtsmittelbelehrung Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
- Art. 60 Anhörungsrecht¹ 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 unverzüglich nachzuholen.
- Art. 61 Rechtsmittel Der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal richtet sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.
- Art. 62 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen¹ Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.
² 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.

VI. Schlussbestimmungen

- Art. 63 Vollzug Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.
- Art. 64 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung¹ Diese Verordnung tritt nach Genehmigung durch die Gemeindeversammlung auf den 1. Januar 2019 in Kraft.
² Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Personalverordnung vom 10. Dezember 2001 aufgehoben.
- Art. 65 Übergangsbestimmungen¹ 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 Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Von der Gemeindeversammlung am 5. Dezember 2018 genehmigt und festgesetzt.

Namens der Gemeindeversammlung Wila

Der Präsident:

Der Schreiber:

sig. H-P. Meier

sig. B. Zinniker