Aktenauflage, wird nicht im Weisungsheft abgedruckt

GEMEINDE ZOLLIKON

Totalrevision Personalverordnung (PVO) 2010

Gegenüberstellung der bisherigen PVO 2003 und der revidierten PVO 2010 sowie Kommentare

Vorlage Personalverordnung 2010	Kommentar	Personalverordnung 2003
I. Grundsatz		
		Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts
[1]Die Gemeinde Zollikon erlässt folgende Personalverordnung. Soweit die kommunale Personalverordnung sowie ihre Ausführungsbestimmungen keine eigenen Vorschriften enthalten, kommen die jeweils geltenden Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes sowie dessen Ausführungserlasse zur Anwendung. [2]Die Exekutive kann im Rahmen dieser Verordnung in eigener Kompetenz Abweichungen von den kantonalen Ausführungsbestimmungen beschliessen. [3]Wird im kantonalen Recht der Regierungsrat als zuständiges Vollzugsorgan genannt, ist kommunal die Exekutive zuständig. [4]Der Begriff Exekutive steht für den Gemeinderat und die Schulpflege. Diese beiden Behörden nehmen im Personalbereich die ihnen in der Gemeindeordnung zugewiesenen Kompetenzen wahr.	*Der Grundsatz, dass für die Mitarbeitenden der Gemeinde Zollikon primär kantonales Personalrecht zur Anwendung kommt, wird vorangestellt.* *Das kommunale Personalrecht enthält ausschliesslich Abweichungen oder Ergänzungen zum kantonalen Personalrecht. Fehlt im kommunalen Recht eine Bestimmung, ist das kantonale Personalrecht sinngemäss anwendbar, d.h. Lücken im kommunalen Personalrecht werden automatisch durch kantonales Recht geschlossen.* *Der Verweis auf das kantonale Recht ist dynamisch, das heisst Neuerungen des kantonalen Rechts nach dem 1.1.2010 werden, sofern das zuständige kommunale Organ keine abweichende Regelung beschliesst, automatisch übernommen.* *Absatz 3 dient der Begriffsklärung hinsichtlich der Instanzen und Organe auf kantonaler und kommunaler Ebene.* *Die Definition von Abs. 3 gilt für alle nachfolgenden Bestimmungen, in denen der Begriff Exekutive stets für Gemeinderat bzw. Schulpflege verwendet wird.*	Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personal–gesetzes und dessen Ausführungserlasse.
		Art. 6 Anstellungsinstanz
		… Abs. 3 Der Begriff Exekutive steht für den Gemeinderat und die Schulpflege. Diese beiden Behörden nehmen im Personalbereich die ihnen von der Gemeindeordnung zugewiesenen Kompetenzen wahr. …
II. Allgemeine Bestimmungen		**I. Allgemeine Bestimmungen**
Art. 1 Allgemeines		**A. Geltungsbereich: Art. 1 Allgemeines**
[1]Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Zollikon, seiner unselbständigen Anstalten sowie gegebenenfalls im Rahmen vom § 72 Gemeindegesetz auch seiner selbständigen Anstalten. [2]Vorbehalten ist das vom Kanton erlassene Recht für bestimmte Kategorien von Gemeindepersonal, insbesondere für alle an der Schule Zollikon unterrichtenden Lehrpersonen, für die das kanntonale Lehrerpersonalgesetz mit seinen Ausführungserlassen anwendbar ist. [3]Die Schulpflege kann für Lehrpersonen gestützt auf Ziffer I (Grundsatz) Abs. 2 dieser Verordnung in eigener Kompetenz Abweichungen von den kantonalen Ausführungsbestimmungen	*Grundsätzlich unterstehen alle Angestellten der PVO, unabhängig davon, ob sie vom Gemeinderat oder der Schulpflege angestellt werden.* *Als unselbständige Anstalten gelten Betriebe, die eine besondere Betriebsrechnung führen, rechtlich aber nicht selbständig sind. Selbständige Anstalten hingegen sind rechtlich verselbständigte Organisationen mit eigener Rechtspersönlichkeit.* *Der Vorbehalt gemäss Abs. 2 ist insbesondere für die an der Schule Zollikon unterrichtenden Lehrpersonen wichtig und dient der Klärung der Rechtsverhältnisse. Der Vorbehalt lehnt sich an die kantonale Regelung an (§ 1 des kantonalen Personalgesetzes). Gleichzeitig bedeutet dies, dass alle Lehrpersonen grund-*	Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Zollikon. Ausgenommen sind die mit kantonaler Beteiligung entlöhnten Lehrpersonen der Volksschule. Für sie gilt das Lehrerpersonalgesetz. Die von der Gemeinde besoldeten Lehrpersonen der Volksschule unterstehen in der Regel dem Lehrerpersonalgesetz. Enthält dieses Gesetz keine ausdrückliche Regelung, richtet sich das Arbeitsverhältnis dieser Personalgruppe nach den Bestimmungen der Personalverordnung der Gemeinde.
		Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts

Vorlage Personalverordnung 2010	Kommentar	Personalverordnung 2003
beschliessen.	*sätzlich dem kantonalen Lehrerpersonalrecht unterstehen. In der jeweiligen Vollzugsverordnung für Gemeinde- bzw. Schulpersonal kann jedoch festgehalten werden, dass die Exekutive (Gemeinderat bzw. Schulpflege) für bestimmte Themen, anstelle des kantonalen Lehrerpersonalrechts besondere kommunale Bestimmungen erlassen kann. Das gilt beispielsweise zwingend für die Personalvorsorge, da die Gemeinde Zollikon eine eigene Pensionskasse führt.*	Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.
Art. 2 Behördenmitglieder, Funktionäre		**Art. 2 Behörden im Nebenamt**
Für die Mitglieder von Behörden, die Friedensrichterin oder den Friedensrichter, die Angehörigen der Feuerwehr sowie für andere Funktionäre gilt das Personalrecht sinngemäss, soweit nicht besondere Bestimmungen des kommunalen oder des übergeordneten Rechts bestehen.	*Für die Gemeindebehörden (Gemeinderat, Schulpflege, Rechnungsprüfungskommission usw.) galt bereits bisher die separate, von der Gemeindeversammlung erlassene Entschädigungsverordnung. Neu wird an dieser Stelle auch auf die besonderen Rechtsbeziehungen zwischen den vom Volk gewählten Funktionären sowie weiteren Funktionären hingewiesen (bisher separate Bestimmungen).* *Im Betreibungswesen wurde das Sportelsystem abgeschafft. Die Betreibungsbeamt/innen sind deshalb wie andere Mitarbeitende von der Gemeinde angestellt.*	**Art. 36 Gemeindeamtmann und Betreibungsbeamter** Das Anstellungsverhältnis des Gemeindeammanns und Betreibungsbeamten untersteht vorbehältlich der Geltung des übergeordneten Rechts den Bestimmungen dieser Verordnung. **Art. 37 Friedensrichter** Das Anstellungsverhältnis des Friedensrichters untersteht vorbehältlich der Geltung des übergeordneten Rechts und der Entschädigungsverordnung den Bestimmungen dieser Verordnung.

Vorlage Personalverordnung 2010	Kommentar	Personalverordnung 2003
Art. 3 Grundsätze der Personalpolitik		
[1]Die Exekutive bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik: a. sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, am Ziel der Bürgernähe, an den Bedürfnissen des Personals sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes, b. sie strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Personal und Arbeitgeber an, c. sie will der Gemeinde geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und erhalten, d. sie nutzt und entwickelt das Potential der Mitarbeitenden in dem sie dieses entsprechend deren Kompetenzen, Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert, e. sie setzt mit dem Lohnsystem Anreize zur Belohnung von Einsatz, Verantwortung und Verhalten des Personals, f. sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen, g. sie berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten, h. sie fördert flexible Arbeitszeitmodelle, i. sie verwirklicht die Chancengleichheit von Frauen und Männern. [2]Die Exekutive schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals, und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung. Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Personalmarkt überprüft sie periodisch die Bestimmungen, Verordnungen und Ausführungserlasse. Sie passt diese bei Bedarf an.	*Die Grundsätze der Personalpolitik legen den strategischen Rahmen für die Personalführung und die Personalentwicklung fest.* *Die Bestimmungen in der Personalverordnung sowie die Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung haben diesen Grundsätzen zu entsprechen.* *Damit die Gemeinde Zollikon ihre Chancen auf dem Personalmarkt auch in Zukunft wahrnehmen kann, sind die aus den personalpolitischen Grundsätzen abgeleiteten Massnahmen, beispielsweise die Arbeitzeitregelungen, das Lohnsystem und die Löhne oder der Ferienanspruch periodisch zu überprüfen und wenn nötig anzupassen.*	

Vorlage Personalverordnung 2010	Kommentar	Personalverordnung 2003
Art. 4 Mitsprache des Personals		**Art. 26 Personalkommission**
[1]Das Personal wählt aus dem Kreise der Mitarbeitenden ihre Personalvertretung. [2]Die Personalvertretung wahrt die Interessen des Personals in betrieblichen und organisatorischen Fragen und nimmt Stellung zu personalrechtlichen Angelegenheiten. [3]Die Personalvertretung informiert das Personal über wichtige Angelegenheiten und mindestens einmal jährlich über ihre Tätigkeit. [4]Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen über das Personalwesen steht der Personalvertretung das Recht zur Vernehmlassung zu.	*Mit der Institutionalisierung der Personalvertretung wird gleichzeitig die bisherige Personalkommission aufgehoben. In der PVO sind die Aufgaben der Personalvertretung - die Wahrung der Interessen des Personals – festgehalten.* *Mit der neuen Regelung wird die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gestärkt.* *Die Personalvertretung hat das Recht, jederzeit Gespräche mit allen wichtigen Organen zu verlangen.*	Die Personalkommission behandelt allgemeine Personalfragen, insbesondere aufgrund von Anregungen und Wünschen der Mitarbeiter, die der Personalkommission jederzeit unterbreitet werden dürfen. Sie stellt dem Gemeinderat Antrag. Die Personalkommission besteht aus drei Mitgliedern des Gemeinderates und sechs Vertretern der Mitarbeiter. Die letzteren werden aus den Mitarbeitern für die Amtsdauer gewählt. Bei Ausscheiden eines Mitgliedes während der Amtsdauer findet eine Ersatzwahl statt. Ein Mitglied des Gemeinderates ist Vorsitzender, ein Mitarbeiter Protokollführer.
III. Arbeitsverhältnis		
Art. 5 Anstellung, Zuständigkeit		**B. Begründung: Art. 6 Anstellungsinstanz**
[1]Soweit für die Anstellung des Personals nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, ist dafür die Exekutive zuständig. [2]Die Anstellungskompetenz kann soweit zulässig von der Exekutive delegiert werden.	*Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen kommunalen Personalrecht und dient der Präzisierung der Anstellungskompetenz auf kommunaler Ebene.* *Die Gemeindeordnung hält in Art. 24 (Gemeinderat) sowie in Art 58 (Schulpflege) fest, dass diese beiden Behörden das Personal wählen bzw. anstellen.* *Die Anstellungskompetenz kann zurzeit von der Exekutive im Rahmen von Art. 30 lit. a der Gemeindeordnung nur an einzelne ihrer Mitglieder delegiert werden.* *Der Begriff der Exekutive wird unter Ziff. I Abs. 3 Grundsatz definiert.* *Die Rechtsnatur der Anstellungsverhältnisse und weitere Regelungen ergeben sich aus dem kantonalen Recht.*	Soweit für die Anstellung des Personals nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, ist dafür die Exekutive zuständig. Der Begriff Exekutive steht für den Gemeinderat und die Schulpflege. Diese beiden Behörden nehmen im Personalbereich die ihnen von der Gemeindeordnung zugewiesenen Kompetenzen wahr. Die Anstellungskompetenz kann von der Exekutive delegiert werden.
		II. Arbeitsverhältnis: Art. 7 Rechtsnatur
		Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.
		B. Begründung: Art. 8 Zuständigkeit
		Das Arbeitsverhältnis wird durch die Exekutive begründet.

Vorlage Personalverordnung 2010	Kommentar	Personalverordnung 2003
		Art. 9 Entstehung des Arbeitsverhältnisses
		Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet. Es kann in begründeten Fällen mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Personalverordnung abweichen.
Art. 6 Besondere Arbeitsverhältnisse		**Art. 4 Besondere Arbeitsverhältnisse**
[1]Besondere Arbeitsverhältnisse können mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Das gilt insbesondere für: a. Lehrverhältnisse, b. stundenweise Beschäftigungen, c. Aushilfsdienstverhältnisse, d. befristete Arbeitsverhältnisse. [2]Die Exekutive kann Rahmenbedingungen für die vertragliche Anstellung erlassen.	*Auch das kantonale Recht (§ 5 kantonales Personalgesetz) sieht die Möglichkeit einer Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag vor.* *Die Exekutiven (Gemeinderat bzw. Schulpflege) können Rahmenbedingungen für die vertragliche Anstellung erlassen. Denkbar ist beispielsweise die Festlegung eines minimalen Teilzeitpensums, das mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden kann.*	Besondere Arbeitsverhältnisse können mit öffentlich rechtlichem Vertrag begründet werden. Das gilt insbesondere für: a. Lehrverhältnisse, b. stundenweise Beschäftigungen, c. Aushilfsdienstverhältnisse, d. Befristete Arbeitsverhältnisse.
	Kantonales Recht	**Art. 10 Dauer**
		Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.
	Kantonales Recht	**Art. 11 Zuweisung anderer Arbeiten während der Kündigungsfrist**
		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.

Vorlage Personalverordnung 2010	Kommentar	Personalverordnung 2003
Art. 7 Kündigung		**E. Beendung: Art. 12 Kündigung**
Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen: a. im ersten Dienstjahr einen Monat, b. im zweiten Dienstjahr zwei Monate, c. ab dem dritten Dienstjahr drei Monate.	*Die bisherigen gegenüber dem Kanton kürzeren Kündigungsfristen werden (mit Zustimmung der Personalvertretung) beibehalten.*	Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen: a) im ersten Dienstjahr einen Monat, b) im zweiten Dienstjahr zwei Monate, c) ab dem dritten Dienstjahr drei Monate. Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.
	Kantonales Recht	**Art. 13 Kündigungsschutz**
		Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung.
		Art. 14 Rechtliches Gehör
		Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch ein Gesprächsprotokoll belegt werden.
Art. 8 Auflösung altershalber und infolge Invalidität		**Art. 15 Entlassung altershalber und infolge Invalidität**
Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit dem Beginn der Altersrente gemäss Statuten der Personalvorsorgeeinrichtung. Eine Entlassung bzw. Teilentlassung erfolgt auf den Termin, ab dem eine Invalidenrente zugesprochen wird.	*Solange die Gemeinde Zollikon eine eigene Pensionskasse betreibt, ist eine Klarstellung gegenüber dem kantonalen Recht notwendig.* *Die offene Formulierung lässt eine andere Personalvorsorgelösung in Zukunft, ohne Anpassung der Personalverordnung, zu.*	Im Zeitpunkt, in welchem ein Angestellter gemäss den Statuten der Pensionskasse des Personals der Gemeinde Zollikon in den Altersruhestand tritt bzw. der Arbeitgeber dessen Übertritt vollzieht, wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst. Die Exekutive regelt das Verfahren bei einer Entlassung infolge Invalidität.
Art. 9 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Auflösung altershalber, Altersrücktritt und Tod		**Art. 16 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod**
Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Personalvorsorgeeinrichtung, der die Gemeinde Zollikon angeschlossen ist.	*Solange die Gemeinde Zollikon eine eigene Pensionskasse betreibt, ist eine Klarstellung gegenüber dem kantonalen Recht notwendig.* *Die offene Formulierung lässt eine andere Lösung in Zukunft ohne Anpassung der Personalverordnung zu.*	Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Pensionskasse für das Personal der Gemeinde Zollikon.

Vorlage Personalverordnung 2010	Kommentar	Personalverordnung 2003
IV. Rechte und Pflichten der Angestellten		**III. Rechte und Pflichten der Angestellten**
	Kantonales Recht	**Art. 17 Lohn**
		Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit im Dienste der Gemeinde. Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Gemeindekasse. Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der Lohnklassen der Gemeinde Zollikon festgelegt.
	Die Auszahlung wir in den Ausführungsbestimmungen geregelt (Art. 7 Abs. 2 VVO Gemeinde).	**Art. 18 Auszahlung des Jahreslohns**
		Der Jahreslohn wird in 12 gleichen Teilen ausbezahlt. Im Jahreslohn ist der 13. Monatslohn enthalten.
Art. 10 Lohngrundlagen		**Art. 19 Einreihungssystem**
[1]Die Exekutive erlässt einen Einreihungsplan, der den Gehaltsrahmen aller Angestellten umfasst. Die individuellen Löhne werden aufgrund des kommunalen Einreihungsplans durch die Anstellungsinstanz festgelegt. [2]Der Einreihungsplan umschreibt die Richtpositionen und die Voraussetzungen für die Zuordnung einer Stelle und reiht die Stellen in Lohnbänder ein. Für jedes Lohnband wird eine Bandbreite (Min./Max.) definiert, die sich auf ähnliche oder vergleichbare Funktionen auf dem Arbeitsmarkt abstützt.	*Am bisherigen, vom kantonalen Recht abweichenden Lohnsystem, insbesondere dem kommunalen Einreihungsplan wird festgehalten. Eine Präzisierung gegenüber dem kantonalen Recht ist deshalb erforderlich.*	Der Gemeinderat erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal. Er umschreibt die Richtpositionen und die Voraussetzungen für die Zuordnung einer Stelle und reiht die Stellen in den Einreihungsplan ein.
Art. 11 Lohnanpassungen		**Art. 20 Individuelle Lohnanpassung**
[1]Die Exekutive erlässt Bestimmungen und beschliesst über Lohnanpassungen. Sie berücksichtigt Leistung und Verhalten der Mitarbeitenden sowie die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, die finanzielle Lage der Gemeinde und die Wettbewerbssituation auf dem Personalmarkt. [2]Die Exekutive kann in ausserordentlichen Fällen den Lohn einer bzw. eines Angestellten um höchstens 10% über das Maximum des betreffenden Lohnbandes hinaus erhöhen.	*Bisher haben die Exekutiven den individuellen Lohn aller Mitarbeitenden jährlich bestimmt. Neu legt die Exekutiven aufgrund der personalpolitischen Grundsätzen den Rahmen für individuelle Lohnanpassungen fest. Leistung, Verhalten und Erfahrung sind als wichtigste Komponenten bei der Anpassung des Gehalts zu berücksichtigen.* *Die Kompetenz, den Lohn um höchstens 10% über dem Maximum eines Lohnbandes festzusetzen, wurde aus dem bisherigen Recht übernommen.*	Über individuelle Lohnanpassungen entscheidet die Exekutive. Sie konsultiert dabei die Mitarbeiterbeurteilung.
		Art. 23 Zulagen
		… Abs. 2: Der Gemeinderat beschliesst über den Teuerungsausgleich.

Vorlage Personalverordnung 2010	Kommentar	Personalverordnung 2003
Art. 12 Lohnfortzahlung		
Die Exekutive regelt die Einzelheiten für die Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall oder Tod.	*In der Vollzugsverordnung werden die Ausführungsbestimmungen über die Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall oder Tod geregelt (Art. 9 und 10 VVO Gemeinde).*	
Art. 13 Belohnung besonderer Leistungen		**Art. 21 Belohnung besonderer Leistungen**
Die Exekutive erlässt Bestimmungen über die Ausrichtung von speziellen, einmaligen Anerkennungen für besondere Leistungen von einzelnen Angestellten.		Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Anerkennung belohnen.
		Art. 22 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen
	Kantonales Recht	Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung sowie nach der im Einreihungsplan festgesetzten Funktionsstufe. Für Teilzeitangestellte kann die Exekutive pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.
Art. 14 Dienstaltersgeschenke		**Art. 23 Zulagen**
Die Exekutive erlässt Bestimmungen über die Gewährung von Dienstaltersgeschenken.	*Der Gemeinderat und die Schulpflege werden verpflichtet, ergänzende Bestimmungen über Dienstaltersgeschenke in der Vollzugsverordnung zu erlassen (Art. 13 VVO Gemeinde).*	Abs. 1: Die Gemeinde gewährt den Angestellten Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke. ….
		Art. 24 Ersatz von Auslagen
	Wird in den Ausführungsbestimmungen geregelt.	Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.
Art. 15 Mitarbeiterbeurteilung		**Art. 25 Mitarbeiterbeurteilung**
Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. Die Exekutive regelt die Einzelheiten.	*Die Bestimmung ist notwendig, damit die Gemeinde ihre eigene Form der Mitarbeiterbeurteilung anwenden kann.*	Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten .Die Exekutive regelt die Einzelheiten.
		B. Pflichten: Art. 27 Grundsatz
	Kantonales Recht.	Die Angestellten haben sich voll für die Erfüllung ihrer Funktion einzusetzen. Sie haben ihrer dienstlichen Stellung gerecht zu werden und ihre Obliegenheiten gewissenhaft zu erfüllen. Sie wahren die Interessen der Gemeinde. Sie haben sich im dienstlichen Verkehr und im Umgang mit

Vorlage Personalverordnung 2010	Kommentar	Personalverordnung 2003
		dem Publikum höflich und taktvoll zu benehmen.
Arbeitszeit, Ferien, Urlaub		
Art. 16 Arbeitszeit, Ferien, Ruhetage		**Art. 28 Arbeitszeit**
Die Exekutive regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung, den Ferienanspruch und die Ruhetage. Sie regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit sowie Pikettdienst.	*Art. 14 – 19 VVO Gemeine*	Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage. Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist. Die Exekutive regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.
		Art. 31 Ferien
		Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.
	Kantonales Recht	**Art. 32 Bezug, Berechnung**
	Kantonales Recht	Die Exekutive ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen. Sie regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivilschutzdienst oder aus anderen Gründen.
	Kantonales Recht	**Art. 33 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall**
		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. 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. 34 Unfallversicherung
	Art. 11 VVO Gemeinde	Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Unfälle versichert.

Vorlage Personalverordnung 2010	Kommentar	Personalverordnung 2003
IV. Personalvorsorge		
Art. 17 Personalvorsorgeeinrichtung		**Art. 35 Pensionskasse**
Die Angestellten werden in der entsprechenden Personalkategorie der Personalvorsorgeeinrichtung aufgenommen, der die Gemeinde Zollikon angeschlossen ist.	*Diese Bestimmung ist notwendig, weil die Gemeinde Zollikon eine eigene Pensionskasse führt. Die offene Formulierung lässt eine andere Lösung in Zukunft ohne Anpassung der Personalverordnung zu.*	Die Angestellten werden in die Pensionskasse der entsprechenden Personalkategorie aufgenommen.
		Art. 29 Vertrauensärztliche Untersuchung
	Kantonales Recht	Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.
	Kantonales Recht	**Art. 38 Rechtsmittelbelehrung bei Verfügungen**
	Kantonales Recht	Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
		Art. 39 Anhörungsrecht
	Kantonales Recht	Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.
		Art. 40 Rechtsmittel
	Kantonales Recht	Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.
		Art. 41 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen
	Kantonales Recht	Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen. Die Exekutive regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreibung des Rechtsweges als notwendig erweist.

Vorlage Personalverordnung 2010	Kommentar	Personalverordnung 2003
VII. Schlussbestimmungen		
Art. 18 Vollzug		**Art. 42 Vollzug**
Die Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.	*Diese Bestimmung ist die Rechtsgrundlage für den Erlass einer Vollzugsverordnung.*	Die Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.
Art. 19 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnungen, Reglemente und Beschlüsse		**Art. 43 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung**
Die Verordnung tritt nach der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung auf den in Kraft. Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Personalverordnung vom 3. Dezember 2003 sowie sämtliche dieser Verordnung widersprechenden Erlasse aufgehoben, insbesondere die Vollzugsverordnung zur Personalverordnung vom 17. Dezember 2003, das Arbeitszeitreglement vom 2. Dezember 1992 und das Reglement über die gleitende Arbeitszeit vom 13. Juni 2001	*Diese Bestimmung klärt, dass alle bisherigen Verordnungen, Reglemente oder Beschlüsse aufgehoben werden, sofern sie im Widerspruch zu dieser Personalverordnung stehen. Dies dient der Rechtssicherheit.*	Die Verordnung tritt nach der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung auf den 1. Januar 2004 in Kraft. Auf den gleichen Zeitpunkt werden die noch gültigen Bestimmungen der Besoldungsverordnung vom 1. Dezember 1993 aufgehoben.
Art. 20 Übergangsbestimmungen		**Art. 44 Übergangsbestimmungen**
Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.	*Diese Regelung dient ebenfalls der Rechtssicherheit; sie kommt nur für Arbeitsverhältnisse zur Anwendung, die vor dem Inkrafttreten der neuen Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst worden sind.*	Bei Inkrafttreten dieser Personalverordnung bestehende Besoldungen und Nebenleistungen werden gewahrt. Vorbehalten bleiben Rückstufungen gemäss Art. 19 und 20 dieser Verordnung. Der Gemeinderat führt die bestehenden privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse in öffentlichrechtliche über. Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Verabschiedet von der Gemeindeversammlung am xx.xx.xxxx