



Nr. 120.1

Personalverordnung der Gemeinde Bäretswil (PersVO)

vom 9. Dezember 2020

Beschluss Gemeindeversammlung (2020-7) vom 9. Dezember 2020.

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine Bestimmungen	4
1. Kapitel	Geltungsbereich	4
Art. 1	Allgemeines	4
Art. 2	Geltung des kantonalen Rechts.....	4
Art. 3	Behörden im Nebenamt.....	4
Art. 4	Entstehung des Arbeitsverhältnisses	4
2. Kapitel	Begriffe	4
Art. 5	Angestellte.....	4
Art. 6	Anstellungsinstanz.....	5
3. Kapitel	Personalpolitik und Gesamtarbeitsverträge	5
Art. 7	Grundsätze und Instrumente der Personal- und Kaderplanung	5
Art. 8	Gesamtarbeitsverträge.....	5
II.	Arbeitsverhältnis	5
4. Kapitel	Begründung	5
Art. 9	Stellenausschreibung	5
5. Kapitel	Dauer, Probezeit, Beendigung und Änderung des Arbeitsverhältnisses	5
Art. 10	Dauer	5
Art. 11	Probezeit	5
Art. 12	Kündigungsfristen.....	6
Art. 13	Sachlicher Kündigungsgrund	6
Art. 14	Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten.....	6
Art. 15	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen.....	6
Art. 16	Erreichen der Altersgrenze.....	6
Art. 17	Abfindung	7
Art. 18	Versetzung und Zuweisung anderer Arbeit.....	7
Art. 19	Vorsorgliche Massnahmen, Freistellung	7
III.	Rechte und Pflichten der Angestellten.....	7
6. Kapitel	Rechte.....	7
Art. 20	Lohn.....	7
Art. 21	Einreihungsplan	8
Art. 22	Generelle Lohnanpassungen	8
Art. 23	Einmalzulagen und Anreize	8
Art. 24	Mitsprache	8
Art. 25	Mitarbeiterbeurteilung	8
Art. 26	Spesen und Auslagen.....	8
Art. 27	Weiterbildung.....	9
Art. 28	Dienstaltersgeschenk	9
7. Kapitel	Pflichten.....	9

Art. 29	Arbeitszeit	9
8. Kapitel	Ferien, Urlaub.....	9
Art. 30	Ferienanspruch.....	9
Art. 31	Ferienbezug.....	10
Art. 32	Unbezahlter Urlaub	10
Art. 33	Bezahlter Urlaub für persönliche, familiäre und sonstige Ereignisse	10
Art. 34	Elternschaft	10
IV.	Rechtsschutz, Personalakten und Datenschutz	10
Art. 35	Anhörungsrecht.....	10
Art. 36	Beschwerde	10
Art. 37	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	11
Art. 38	Datenschutz.....	11
Art. 39	Personalrechtliche Anordnung.....	11
V.	Personalversicherungen und Personalvorsorge.....	11
Art. 40	Personalversicherungen.....	11
Art. 41	Berufliche Vorsorge	11
Art. 42	Vollkaskoversicherung für Dienstfahrten.....	11
VI.	Vom Volk gewählte Beamte	11
Art. 43	Friedensrichter/Friedensrichterin	11
VII.	Schlussbestimmungen.....	11
Art. 44	Vollzug	11
Art. 45	Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	12
Art. 46	Übergangsbestimmungen	12

I. Allgemeine Bestimmungen

Präambel

Auf das Arbeitsverhältnis der Angestellten in der Gemeinde Bäretswil ist grundsätzlich das kantonale Personalrecht anwendbar. Zugunsten einer besseren Transparenz wird darauf verzichtet, diese zu wiederholen. Nachfolgend werden lediglich die davon abweichenden oder diese ergänzenden Regelungen im Speziellen genannt.

1. Kapitel Geltungsbereich

Art. 1 Allgemeines

Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Bäretswil.

Art. 2 Geltung des kantonalen Rechts

¹ Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und deren Ausführungserlasse.

² Wo der Gemeinderat von der Kompetenz zum Erlass von Ausführungsbestimmungen zu dieser Verordnung keinen Gebrauch macht, gelten stattdessen die kantonalen Ausführungsbestimmungen sinngemäss.

Art. 3 Behörden im Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen und Entschädigungen zwischen der Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionärinnen und Funktionären richten sich nach der Behördenentschädigungsverordnung (EVO).

Art. 4 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung oder Beschluss begründet.

² Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:

- Lehrverhältnisse,
- Stundenweise Beschäftigungen,
- Aushilfsverhältnisse.

2. Kapitel Begriffe

Art. 5 Angestellte

¹ Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum (inkl. Angestellte im Stundenlohn) im Dienst der Gemeinde stehen.

² Auf die Rechtsbeziehung von kantonale und kommunal angestellten Lehrpersonen gemäss § 1 Lehrpersonalgesetz (LPG) und Schulleitung der Volksschule sind ausschliesslich das Lehrpersonalrecht des Kantons Zürich und seine Ausführungserlasse anwendbar. Auf diese Angestelltenverhältnisse ist vorliegende Verordnung nicht anwendbar.

³ Therapeutinnen und Therapeuten im Bereich der Bildung werden gemäss den kantonalen Regelungen und Empfehlungen angestellt. Dabei ist die Anstellungsinstanz berechtigt, in der Anstellungsverfügung von den gesetzlichen Bestimmungen des kantonalen Personalrechts und dieser Verordnung abzuweichen.

⁴ Der Gemeinderat bestimmt, welche Funktionen zum Kader der Gemeindeverwaltung gehören.

Art. 6 Anstellungsinstanz

¹ Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht Volkswahl vorgeschrieben ist, durch den Gemeinderat resp. durch die Schulpflege.

² Die Anstellungskompetenz kann von der Anstellungsinstanz delegiert werden.

³ Die Besoldung wird durch die Anstellungsinstanz festgelegt.

3. Kapitel Personalpolitik und Gesamtarbeitsverträge**Art. 7 Grundsätze und Instrumente der Personal- und Kaderplanung**

¹ Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik nach den Grundsätzen des kantonalen Personalrechts.

² Er schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.

Art. 8 Gesamtarbeitsverträge

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

II. Arbeitsverhältnis**4. Kapitel Begründung****Art. 9 Stellenausschreibung**

¹ Offene Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben.

² Auf eine öffentliche Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn die Besetzung einer Stelle durch Berufung oder Beförderung angezeigt erscheint.

5. Kapitel Dauer, Probezeit, Beendigung und Änderung des Arbeitsverhältnisses**Art. 10 Dauer**

¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel auf unbefristete Dauer und mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens ein Jahr zulässig und gelten nach dessen Ablauf als unbefristet. Vorbehalten bleiben besondere befristete Dienstverhältnisse im Sinne des kantonalen Rechts.

Art. 11 Probezeit

¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten 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.

⁴ Die Probezeit kann in gegenseitigem Einvernehmen verkürzt oder es kann auf diese verzichtet werden.

Art. 12 Kündigungsfristen

¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen im 1. und 2. Dienstjahr zwei Monate und danach drei Monate.

² Für Angehörige mit Besoldung in der Lohnklasse 19 und höher beträgt die Kündigungsfrist vom 4. Dienstjahr an vier Monate.

³ Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Kürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

⁴ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel auf Ende eines Monats beendet.

⁵ Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung auf den Ablaufzeitpunkt der Anstellungsdauer.

Art. 13 Sachlicher Kündigungsgrund

¹ Als sachlicher Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten zusätzlich zu den sachlichen Gründen des kantonalen Rechts

- a) mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die angeordnete oder vereinbarte Arbeit zu verrichten,
- b) mangelnde Bereitschaft zumutbare andere Arbeit zu verrichten,
- c) nachhaltige Störung des Arbeitsklimas und der Betriebsabläufe,
- d) Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten,
- e) wirtschaftliche oder betriebliche Gründe.

² Diese Kündigungsgründe müssen durch eine objektive Beurteilung belegt sein.

Art. 14 Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten

¹ Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt werden.

² Es kann eine Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten eingeräumt werden.

³ Eine Wiederanstellung ist ausgeschlossen.

Art. 15 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden. Die Anstellungsinstanz regelt die vertraglichen Bestimmungen der Beendigung, sofern besondere Regelungen notwendig sind.

Art. 16 Erreichen der Altersgrenze

¹ Das Arbeitsverhältnis aller Geschlechter endet ohne Kündigung am Ende des Monats, in welchem Angestellte das 65. Altersjahr vollenden.

² Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen bis längstens zum 75. Altersjahr weitergeführt werden, wenn dies aus besonderen oder in öffentlichem Interesse liegenden Gründen gerechtfertigt ist. Zuständig für die Wiederanstellung ist die Anstellungsinstanz.

Art. 17 Abfindung

¹ Angestellten, mit wenigstens zehn ununterbrochenen Dienstjahren (ohne Lehrzeit), deren Arbeitsverhältnis ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, kann eine Abfindung ausbezahlt werden, sofern sie mindestens 40-jährig sind.

² Die Abfindung beträgt maximal neun Monatslöhne.

³ Die Anstellungsinstanz legt die Höhe der Abfindung individuell nach freiem Ermessen fest. Sie berücksichtigt dabei die persönlichen Verhältnisse, das Alter, die Dienstzeit, die vorhergehenden Mitarbeiterbeurteilungen, den Kündigungsgrund sowie den neuen Lohn.

⁴ Die Abfindung wird um das während der Abfindungsdauer erzielte Erwerbseinkommen bzw. Taggeldes gekürzt.

Art. 18 Versetzung und Zuweisung anderer Arbeit

Angestellte können aus betrieblichen oder 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 des bisherige Lohn für die Dauer der Kündigungszeit beizubehalten. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

Art. 19 Vorsorgliche Massnahmen, Freistellung

¹ Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich 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 selber verfügt worden ist. Der Gemeinderat entscheidet über die Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

³ Eine Freistellung ist schriftlich zu verfügen oder zu vereinbaren.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten**6. Kapitel Rechte****Art. 20 Lohn**

¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit.

² Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen an die Gemeindekasse.

³ Vorbehalten bleibt die Regelung betreffend Sitzungs- und Taggelder und Entschädigungen für Angestellte, die als Mitglieder in Behörden oder in einem Berufsverband wirken.

⁴ Die Anstellungsverantwortlichen regeln den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Bereitschafts-/Pikettdienst.

Art. 21 Einreihungsplan

¹ Der Gemeinderat legt in Übereinstimmung mit der Schulpflege den Einreihungsplan fest. Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons Zürich.

² Die Richtpositionen werden gemäss dem Verfahren der „vereinfachten Funktionsanalyse“ eingereiht. Massgebend sind die vorausgesetzte Ausbildung und Erfahrung, die mit der Stelle verbundenen geistigen Anforderungen, die Verantwortung, die psychischen und körperlichen Anforderungen und Belastungen, die Beanspruchung der Sinnesorgane, denen die Inhaberin oder der Inhaber der Stelle ausgesetzt ist.

Art. 22 Generelle Lohnanpassungen

¹ Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen gelten auch für das kommunale Personal.

² Über generelle Realloohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet die Anstellungsinstanz, wobei sich dies in der Regel nach den Anpassungen für das Staatspersonal des Kantons Zürich, der allgemeinen wirtschaftlichen Lage und dem Arbeitsmarkt richtet.

³ Die Anstellungsinstanz entscheidet aufgrund von Leistungsbeurteilungen über individuelle Lohnanpassungen und Rückstufungen. Diese Kompetenz kann von der Anstellungsinstanz delegiert werden.

Art. 23 Einmalzulagen und Anreize

¹ Die Anstellungsinstanz kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen honorieren.

² Es besteht kein Rechtsanspruch.

Art. 24 Mitsprache

¹ Vor dem Erlass und vor der Änderung von wichtigen Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal sowie den Anstellungsinstanzen das Recht auf Vernehmlassung zu.

² Falls nötig, regelt der Gemeinderat die Beziehungen zu Personalausschüssen und –verbänden.

Art. 25 Mitarbeiterbeurteilung

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Zielerfüllung, Leistung und Verhalten.

² Die Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Art. 26 Spesen und Auslagen

¹ Die Gemeinde Bärenswil vergütet ihren Angestellten dienstlich bedingte Spesen und Auslagen.

² Die Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten im Spesenreglement oder durch andere Erlasse. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Art. 27 Weiterbildung

¹ Die Gemeinde Bärenswil kann an Angestellte für Aus- oder Weiterbildungen und Beratungen Beiträge ausrichten. Die Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten und kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

² Hat die Gemeinde an grössere Aus- oder Weiterbildungen Beiträge geleistet, so ist ein Rückforderungsvorbehalt vorzusehen für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die beim Angestellten liegen oder die Weiterbildung ohne triftigen Grund abgebrochen oder die mit dem Abschluss verbundene Prüfung nicht angetreten bzw. bestanden wird.

³ Für Mitarbeitende mit mehr als 10 Dienstjahren und in besonderen Härtefällen kann die Anstellungsinstanz von einer Rückforderung absehen.

Art. 28 Dienstaltersgeschenk

¹ Den Mitarbeitenden wird nach Vollendung von 10, 15, 20, 30 und 35 Dienstjahren 15 Arbeitstage als Dienstaltersgeschenk in Form von bezahltem Urlaub oder als gleichwertigem Geldbetrag gewährt. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Urlaub 22, nach Vollendung von 40 Jahren 30 Arbeitstage. Massgebend für den Anspruch ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Berechnungsperiode.

² Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine anteilmässige Ausrichtung des nächstfälligen Dienstaltersgeschenkes ausgeschlossen.

³ Alle dieser Verordnung unterstehenden Arbeitsverhältnisse (inkl. Lehrverhältnisse), ungeachtet des Beschäftigungsgrades, werden für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt. Unbezahlte Urlaube, soweit diese insgesamt drei Monate übersteigen, sowie die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen an Stelle einer Abfindungsvereinbarung werden nicht angerechnet.

7. Kapitel Pflichten**Art. 29 Arbeitszeit**

¹ Die Anstellungsinstanz regelt die Arbeitszeit und deren Einteilung im Arbeitszeiten-Reglement. Es können vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen über Arbeits- und Überzeit erlassen werden.

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.

8. Kapitel Ferien, Urlaub**Art. 30 Ferienanspruch**

Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:

- a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden sowie den Lernenden, 28 Tage,
- b) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden, 26 Tage,
- c) vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden, 28 Tage,
- d) vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden, 33 Tage.

Art. 31 Ferienbezug

¹Die Anstellungsinstanz ordnet den Ferienbezug.

²Die Ferien sind so zu verteilen, dass sich die Angestellten ohne Anstellung von Aushilfen gegenseitig vertreten können.

Art. 32 Unbezahlter Urlaub

Unbezahlter Urlaub kann durch die Anstellungsinstanz gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Art. 33 Bezahlter Urlaub für persönliche, familiäre und sonstige Ereignisse

¹Beim Tod des Ehegatten/der Ehegattin, des Lebenspartners/der Lebenspartnerin, des/der eingetragenen Partners/Partnerin, eines Kindes oder eines Elternteils, wird ein bezahlter Urlaub von drei Arbeitstagen gewährt. In begründeten Fällen kann der/die Gemeindeschreiber/in bzw. die Anstellungsinstanz zusätzliche zwei Arbeitstage bezahlten Urlaubs gewähren.

²Die Gewährung von bezahltem Urlaub für weitere persönliche, familiäre oder sonstige Ereignisse richten sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

Art. 34 Elternschaft

¹Die Angestellte in ungekündigtem Angestelltenverhältnis mit wenigstens drei ununterbrochenen Dienstjahren hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 18 Kalenderwochen.

²Dieser beginnt frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin. Muss die Angestellte ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

³Der Angestellte in ungekündigtem Angestelltenverhältnis mit wenigstens drei ununterbrochenen Dienstjahren hat im 1. Lebensjahr seines neu geborenen Kindes Anspruch auf zwei Kalenderwochen bezahlten Vaterschaftsurlaub.

IV. Rechtsschutz, Personalakten und Datenschutz**Art. 35 Anhörungsrecht**

¹Angestellte sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. Sie können dazu eine Vertrauensperson ihrer Wahl beiziehen.

²Von einer vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist sobald wie möglich nachzuholen.

Art. 36 Beschwerde

Gegen personalrechtliche Anordnungen der Gemeinde steht der Rekurs an den Bezirksrat offen. Vorbehalten bleiben besondere Rechtsmittelverfahren aufgrund von Spezialnormen (z. B. Gleichstellungsgesetz).

Art. 37 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

¹Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

²Der Gemeinderat regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Aufgabe auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

Art. 38 Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

Art. 39 Personalrechtliche Anordnung

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

V. Personalversicherungen und Personalvorsorge**Art. 40 Personalversicherungen**

¹Die Gemeinde Bärenswil kann für ihre Angestellten vom kantonalen Recht nicht vorgesehene Versicherungen, insbesondere Krankentaggeldversicherungen abschliessen. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

²Der Gemeinderat kann im Rahmen des übergeordneten Rechts die Angestellten zur Zahlung angemessener Prämienanteile verpflichten.

³Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Ein Arztzeugnis ist in der Regel beim vierten Tag der Absenz beizubringen.

Art. 41 Berufliche Vorsorge

¹Die Gemeinderat entscheidet über den Anschluss an eine im Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung sowie über die Versicherungsbedingungen.

²Die Mitwirkungsrechte der Angestellten richten sich nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).

Art. 42 Vollkaskoversicherung für Dienstfahrten

Für Dienstfahrten mit privaten Motorfahrzeugen schliesst die Gemeinde bzw. die mit ihr verbundene Institution eine Vollkaskoversicherung ab.

VI. Vom Volk gewählte Beamte**Art. 43 Friedensrichter/Friedensrichterin**

Die Beziehungen des Friedensrichters bzw. der Friedensrichterin zur Gemeinde werden mit der Verordnung über die Entschädigungen der Behörden, Kommissionen und Funktionäre im Nebenamt (EVO, Entschädigungsverordnung) geregelt.

VII. Schlussbestimmungen**Art. 44 Vollzug**

Der Gemeinderat erlässt in Zusammenarbeit mit den Anstellungsinstanzen die erforderlichen Vorschriften zum Vollzug dieser Verordnung.

Art. 45 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

¹ Diese Verordnung tritt per 1. Januar 2021 in Kraft.

² Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Personalverordnung der Gemeinde Bäretswil vom 20. März 2002 aufgehoben.

Art. 46 Übergangsbestimmungen

¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen die neuen Bestimmungen vor.

² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Durch die Gemeindeversammlung der Politischen Gemeinde vom 9. Dezember 2020 genehmigt.

Bäretswil, 9. Dezember 2020

Gemeinderat Bäretswil

Teodoro Megliola
Gemeindepräsident

Andreas Sprenger
Gemeindeschreiber