

---

## Personalverordnung der Politischen Gemeinde Erlenbach vom 25. Juni 2001

### **I. Allgemeine Bestimmungen**

#### **A. Geltungsbereich**

##### **Art. 1 Allgemeines**

Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Erlenbach.

Ausgenommen sind die mit kantonaler Beteiligung entlöhnten Lehrpersonen der Volksschule. Für sie gilt das Lehrpersonalgesetz. Auch die von der Gemeinde besoldeten Lehrpersonen der Volksschule unterstehen diesem Gesetz. Enthält dieses aber keine ausdrückliche Regelung, richtet sich das Arbeitsverhältnis dieser Personalgruppe auch nach den Bestimmungen der Personalverordnung der Gemeinde.

Der Gemeinderat kann für einzelne Personalgruppen spezielle Regelungen erlassen, insbesondere hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

##### **Art. 2 Behörden im Nebenamt**

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, Ausschüssen, beratenden Kommissionen sowie Funktionären richten sich nach der separaten Entschädigungsverordnung der Gemeinde.

##### **Art. 3 Geltung des Kantonalen Rechts**

Soweit diese Verordnung und die zugehörige Vollzugsverordnung nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

##### **Art. 4 Besondere Dienstverhältnisse**

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

- a) Lehrlinge und übrige Auszubildende
- b) stundenweise Beschäftigungen
- c) Aushilfsdienstverhältnisse

### **B. Begriffe**

#### **Art. 5 Angestellte**

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde Erlenbach stehen, eingeschlossen die vom Volk auf Amtsdauer gewählten Angestellten, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.

**Art. 6 Anstellungsinstanz**

Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch die in der Gemeindeordnung vorgesehene Instanz. Verwaltungslehrlinge und -lehrtöchter werden vom Gemeindeschreiber angestellt.

Der Gemeinderat kann die Anstellungskompetenz delegieren.

Die Besoldung wird durch die Anstellungsinstanz festgelegt, soweit sie nicht durch das Sportelsystem vorgesehen ist.

**C. Personalpolitik**

**Art. 7 Grundsätze der Personalpolitik**

Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik.

**II. Arbeitsverhältnis**

**A. Grundsätzliches**

**Art. 8 Rechtsnatur**

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

**Art. 9 Stellenpläne**

Der Gemeinderat legt den Stellenplan für das Gemeindepersonal fest. Für das von der Gemeinde besoldete Lehrpersonal ist es die Schulpflege.

**B. Begründung**

**Art. 10 Zuständigkeit**

Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.

**Art. 11 Stellenausschreibung**

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

**Art. 12 Entstehung des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis entsteht durch eine Verfügung der Anstellungsinstanz. Es kann in besonderen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

**C. Dauer**

**Art. 13 Im Allgemeinen**

Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

**Art. 14 Probezeit**

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage.

**D. Änderung des Arbeitsverhältnisses**

**Art. 15 Versetzung**

Angestellte können unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt oder es können ihnen andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

**Art. 16 Zuweisung anderer Arbeit für die Dauer der Kündigungsfrist**

Angestellten kann unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.

---

**Art. 17 Vorsorgliche Massnahmen**

Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn

- a) genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
- b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,
- c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

Die Anordnung ist unverzüglich dem Gemeinderat, sofern sie nicht von diesem selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Der Gemeinderat entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

**E. Beendigung**

**Art. 18 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 altershalber, Entlassung invaliditätshalber
- g) Tod
- h) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten.

**Art. 19 Kündigung**

Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- a) im ersten Dienstjahr einen Monat,
- b) im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate,
- c) ab dem 4. Dienstjahr drei Monate.

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

Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

**Art. 20 Kündigungsschutz**

Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt und begründet. Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.

- 
- Art. 21 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten**  
Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung auf Grund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von in der Regel sechs Monaten ein.  
Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen schriftlich belegt werden.
- Art. 22 Kündigung zur Unzeit**  
Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit (z.B. Krankheit, Militär, Mutterschaft) richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.  
Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.
- Art. 23 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen**  
Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.  
  
Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.  
  
Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
- Art. 24 Angestellte auf Amtsdauer**  
Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.  
  
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 Gemeinde beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.
- Art. 25 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen**  
Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.  
  
Eine Abfindung gemäss Art. 29 kann ausgerichtet werden.
- Art. 26 Entlassung altershalber und infolge Invalidität**  
Die Arbeitnehmer werden nach den massgebenden Vorschriften der jeweiligen Vorsorgeeinrichtungen des Gemeindepersonals alters- bzw. invaliditätsbedingt entlassen bzw. in den Rentenstand versetzt.  
  
Das Dienstverhältnis endet altershalber spätestens auf das Ende des Monats, in welchem das ordentliche AHV-Rentenalter erreicht wird.  
  
Für das von der Gemeinde besoldete Lehrpersonal endet das Dienstverhältnis altershalber spätestens auf das Ende des Schuljahres, in welchem das ordentliche AHV-Rentenalter erreicht wird.
- Art. 27 Leistungen infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod**  
Die Leistungen infolge Invalidität, altersbedingter Entlassung, Altersrücktritt und Tod richten sich nach den Bestimmungen der jeweiligen Vorsorgeeinrichtungen des Gemeindepersonals.

---

**Art. 28 Ablauf der befristeten Anstellung**

Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung. Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Anstellungsinstanz der betroffenen Person rechtzeitig mit.

**Art. 29 Abfindung**

Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung.

Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

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. 18 lit. b, d, f und g dieser Verordnung.

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 jeweiligen Vorsorgeeinrichtungen des Gemeindepersonals beginnen erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird.

Die Abfindung wird vom Gemeinderat mit schriftlicher Verfügung festgesetzt.

**Art. 30 Soziale Sicherheit**

Die Gemeinde nimmt ihre Verantwortung als soziale Arbeitgeberin wahr, insbesondere in sozialen und gesundheitlichen Härtefällen sowie bei einer strukturell bedingten Aufhebung von Arbeitsplätzen oder bei Änderung der Rechtsform einzelner Betriebszweige.

**Art. 31 Sozialplan**

Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang muss der Gemeinderat einen Sozialplan erstellen.

**III. Rechte und Pflichten der Angestellten**

**A. Rechte**

**Art. 32 Schutz der Persönlichkeit**

Die Gemeinde Erlenbach achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht. Sie trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten.

**Art. 33 Lohn**

Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Arbeitsleistung.

Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Gemeindekasse. Die Angestellten erhalten aber Sitzungs- und Taggelder für Beanspruchungen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit, sofern diese nicht anders entschädigt werden.

---

Vorbehalten bleibt das Sportelsystem beim Friedensrichter bzw. bei der Friedensrichterin sowie beim Gemeindeammann/Betreibungsbeamten bzw. bei der Gemeindeamtsfrau/Betreibungsbeamtin.

**Art. 34 Auszahlung des Jahreslohnes**

Der Jahreslohn besteht aus 13 gleichen Teilen.  
Die Auszahlung des 13. Teils wird durch den Gemeinderat geregelt.

**Art. 35 Einreihungsplan**

Der Gemeinderat erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal. Die Einreihungen bewegen sich im Rahmen der Lohnklassen des Kantons.

**Art. 36 Einreihung der Stellen**

Jede Stelle wird gemäss dem Einreihungsplan entsprechend ihren Anforderungen durch den Gemeinderat im Rahmen des kantonalen Lohnsystems in eine Lohnklasse eingereiht.

In Anerkennung anhaltend vorzüglicher Leistungen oder zur Gewinnung und Erhaltung qualifizierter Arbeitnehmer kann die Anstellungsinstanz die Maximalbesoldung angemessen anheben.

**Art. 37 Lohnanpassungen**

Für strukturelle Besoldungserhöhungen legt der Gemeinderat allgemeine Richtlinien fest.

Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen gelten auch für das Personal der Gemeinde Erlenbach.

**Art. 38 Einmalzulagen und Anreize**

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

**Art. 39 Naturallöhne**

Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen.

**Art. 40 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen**

Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.

Für Teilzeitangestellte kann die Anstellungsinstanz pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien und Freitage etc. eingerechnet sind.

**Art. 41 Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke**

Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.

**Art. 42 Ersatz von Auslagen**

Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.

**Art. 43 Mitarbeiterbeurteilung**

Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

---

**Art. 44 Zeugnis**

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.

Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

**Art. 45 Mitsprache**

Vor dem Erlass und wesentlicher Änderungen von Verordnungen und Reglementen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.

**Art. 46 Niederlassungsfreiheit**

Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

**Art. 47 Vereinsfreiheit**

Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet.

**B. Pflichten**

**Art. 48 Grundsatz**

Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig und gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde Erlenchbach in guten Treuen zu wahren.

**Art. 49 Annahme von Geschenken**

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.

Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

**Art. 50 Verschwiegenheitspflicht**

Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

**Art. 51 Arbeitszeit**

Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit.

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.

Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

**Art. 52 Nebenbeschäftigung**

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die korrekte Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Die vorgesetzte Stelle ist darüber zu informieren.

Bei Beanspruchung von Arbeitszeit ist eine Bewilligung der Anstellungsinstanz erforderlich. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

**Art. 53 Öffentliche Ämter**

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.

Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

**Art. 54 Vertrauensärztliche Untersuchung**

Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

**C. Ferien, Urlaub**

**Art. 55 Arbeitsfreie Tage**

Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage. Er legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.

Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer oder auf Abgeltung durch Taggelder. Der Gemeinderat erlässt nähere Bestimmungen in der Vollzugsverordnung.

**Art. 56 Ferien**

Der Ferienanspruch, Bezug und Berechnung, richtet sich nach kantonalem Recht.

**Art. 57 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall**

Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Der Gemeinderat regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.

**Art. 58 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.**

Die Angestellten erhalten während ihrer Abwesenheit wegen obligatorischen Militär- und Zivildienstes sowie wegen Zivildienstes den vollen Lohn. Der Gemeinderat bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.

**Art. 59 Urlaub**

Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub. Der Vollzug obliegt der Anstellungsinstanz.

**IV. Personalvorsorge**

**Art. 60 Unfallversicherung**

Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.



**Art. 61 Lohn bei Krankheit und Unfall**

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird die Besoldung während 720 Tagen ausgerichtet.

Über länger dauernde Lohnzahlungen entscheidet der Gemeinderat.

**Art. 62 Lohn bei Schwangerschaft und Niederkunft**

Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

**Art. 63 Pensionskasse <sup>1</sup>**

Die Angestellten werden gemäss separaten Statuten und Reglementen für die Dauer der Anstellung in die Sammelstiftung Profond <sup>1</sup> aufgenommen. Ausgenommen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche der gemeinschaftlichen Vorsorgestiftung des Verbandes Musikschulen Schweiz (VMS) angeschlossen sind.

**V. Vom Volk gewählte Beamte**

**Art. 64 Gemeindeammann/Betreibungsbeamter bzw. Gemeindeamtsfrau/Betreibungsbeamtin**

Der Gemeindeammann/Betreibungsbeamte bzw. die Gemeindeamtsfrau/Betreibungsbeamtin bezieht eine vom Gemeinderat festzusetzende Entschädigung und die ihm oder ihr gesetzlich zukommenden Gebühren und Sporteln.

**Art. 65 Friedensrichter bzw. Friedensrichterin**

Der Friedensrichter bzw. die Friedensrichterin bezieht eine vom Gemeinderat festzusetzende Entschädigung und die ihm oder ihr gesetzlich zukommenden Gebühren und Sporteln.

**VI. Rechtsschutz**

**Art. 66 Rechtsmittelbelehrung**

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

**Art. 67 Anhörungsrecht**

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 möglich nachzuholen. Die Angestellten, die durch eine Massnahme betroffen sind und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung haben, sind berechtigt, in die Akten Einsicht zu nehmen.

**Art. 68 Rechtsmittel**

Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

**Art. 69 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen**

Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

Der Gemeinderat regelt die 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.

---

## **VII. Schlussbestimmungen**

### **Art. 70 Vollzug**

Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Ausführungsvorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

### **Art. 71 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung**

Der Gemeinderat bestimmt das Datum des Inkrafttretens dieser Personalverordnung.

Auf den gleichen Zeitpunkt werden alle den neuen Rechtsgrundlagen widersprechenden Erlasse, Beschlüsse und Verfügungen, insbesondere die Besoldungsverordnung vom 2. Dezember 1991 (BVO) und die Vollziehungsbestimmungen zur Besoldungsverordnung vom 3. Dezember 1991 (Vb/BVO) aufgehoben.

### **Übergangsbestimmungen**

Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen der Personalverordnung und der Vollzugsverordnung. Sie gehen früheren Bestimmungen in jedem Falle vor. 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.

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

Erlenbach, 25. Juni 2001

Namens der Gemeindeversammlung

A. Gucker, Präsident    H. Wyler, Schreiber

<sup>1</sup> Fassung gemäss Gemeindeversammlungsbeschluss vom 24. Oktober 2016.  
In Kraft seit 1. Januar 2017