



**GEMEINDE LUFINGEN**

---

# **Personalverordnung der Politischen Gemeinde Lufingen**

**Vom 7. Juni 2002**

---

**GVB 4/07.06.2002**

## PERSONALVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE LUFINGEN

### I. Allgemeine Bestimmungen

#### A. Geltungsbereich

- Art. 1 Allgemeines
- <sup>1</sup> Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Lufingen.
- <sup>2</sup> Ausgenommen sind die mit kantonaler Beteiligung entlöhnten Lehrpersonen der Volksschule. Für sie gelten die Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalgesetzes und die entsprechenden Verordnungen.
- <sup>3</sup> Enthält dieses Gesetz keine ausdrückliche Regelung, richtet sich das Arbeitsverhältnis dieser Personalgruppe nach den Bestimmungen der Personalverordnung der Gemeinde Lufingen.
- Art. 2 Behörden im Nebenamt
- Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, Kommissionen sowie Funktionären im Nebenamt richten sich nach der besonderen Verordnung über die Entschädigungen der Behörden, Kommissionen und Funktionäre im Nebenamt.
- Art. 3 Geltung des Kantonalen Rechts
- Das kantonale Personalgesetz kommt zur Anwendung, wo diese Verordnung nichts anderes bestimmt.
- Art. 4 Besondere Dienstverhältnisse
- <sup>1</sup> Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:
- a) Lehrverhältnisse
  - b) stundenweise Beschäftigungen
  - c) Aushilfsdienstverhältnisse
- <sup>2</sup> Der Gemeinderat bzw. die Primarschulpflege können für einzelne Personalgruppen hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spezielle Regelungen erlassen.

#### B. Begriffe

- Art. 5 Angestellte
- Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Politischen Gemeinde Lufingen stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeitenden, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.
- Art. 6 Anstellungsinstanz
- <sup>1</sup> Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch den Gemeinderat bzw. die Primarschulpflege (Anstellungsinstanz).
- <sup>2</sup> Die Anstellungskompetenz kann von ihr delegiert werden.
- <sup>3</sup> Die Besoldung wird durch den Gemeinderat bzw. die Primarschulpflege festgelegt, soweit die Entlohnung nicht durch das Sportelsystem vorgesehen ist.

**C. Personalpolitik**

Art. 7 Grundsätze der Personalpolitik Die Exekutive erlässt Bestimmungen über die Personalpolitik.

**D. Gesamtarbeitsverträge**

Art. 8 Grundsatz Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

**II. Arbeitsverhältnis**

**A. Grundsätzliches**

Art. 9 Rechtsnatur Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Art. 10 Stellenpläne Die Anstellungsinstanz legt den Stellenplan fest.

**B. Begründung**

Art. 11 Zuständigkeit Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.

Art. 12 Stellenausschreibung Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben, soweit ihre Besetzung nicht durch Beförderung oder Berufung angezeigt erscheint.

Art. 13 Entstehung des Arbeitsverhältnisses<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.  
<sup>2</sup>Es kann in begründeten Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

Art. 14 Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen Sofern die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.

**C. Dauer**

Art. 15 Im Allgemeinen<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

<sup>2</sup>Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Art. 16 Probezeit<sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.

<sup>2</sup>Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

<sup>3</sup>Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

**D. Änderung des Arbeitsverhältnisses**

- Art. 17 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. 18 Zuweisung anderer Arbeit 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.
- Art. 19 Vorsorgliche Massnahmen
- <sup>1</sup> Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn
- genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
  - wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,
  - zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.
- <sup>2</sup> Die Anordnung ist unverzüglich der Anstellungsinstanz, sofern sie nicht von dieser selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Die Anstellungsinstanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

**E. Beendigung**

- Art. 20 Beendigungsgründe Das Arbeitsverhältnis endet durch:
- Kündigung
  - Ablauf einer befristeten Anstellung
  - Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen
  - Auflösung aus wichtigen Gründen
  - Altersrücktritt (Pensionierung)
  - Austritt infolge Invalidität
  - Tod
  - Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten.

- Art. 21 Kündigung
- <sup>1</sup> Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt drei Monate, jeweils auf Ende eines Kalendermonates.
- <sup>2</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.
- <sup>3</sup> Für das durch die Gemeinde besoldete Lehrpersonal beträgt die Kündigungsfrist generell vier Monate auf Ende eines Schuljahres. Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.
- Art. 22 Kündigungsschutz
- <sup>1</sup> Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich 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 Verwirkungsfolgen hinzuweisen.
- <sup>2</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.
- <sup>3</sup> Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.
- Art. 23 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten
- <sup>1</sup> Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung auf Grund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.
- <sup>2</sup> Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.
- Art. 24 Kündigung zur Unzeit
- <sup>1</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
- <sup>2</sup> Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.
- Art. 25 Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts
- 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.

- Art. 26 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.
- <sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.
- <sup>3</sup> Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.
- <sup>4</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
- Art. 27 Angestellte auf Amtsdauer
- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.
- <sup>2</sup> Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Politischen Gemeinde beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.
- Art. 28 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen
- Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.
- Art. 29 Entlassung altershalber und infolge Invalidität
- <sup>1</sup> Angestellte scheidern in der Regel spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus.
- <sup>2</sup> Die Anstellungsinstanz regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität.
- Art. 30 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Altersrücktritt und Tod
- Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals.
- Art. 31 Ablauf der befristeten Anstellung
- <sup>1</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.
- <sup>2</sup> Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Gemeinde der betroffenen Person rechtzeitig mit.
- Art. 32 Abfindung
- Die Gemeinde Lufingen bezahlt keine Abfindungen gemäss § 26 des kantonalen Personalgesetzes. Die Anstellungsinstanz kann aber in besonderen Fällen von dieser Regelung abweichen.
- Art. 33 Sozialplan
- Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann die Exekutive einen Sozialplan erstellen.

### III. Rechte und Pflichten der Angestellten

#### A. Rechte

- Art. 34 Schutz der Persönlichkeit
- <sup>1</sup> Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.
- <sup>2</sup> Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.
- Art. 35 Lohn
- <sup>1</sup> Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte amtliche Tätigkeit (Ausnahmen siehe Art. 47).
- <sup>2</sup> Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der Lohnklassen des Kantons Zürich festgelegt.
- <sup>3</sup> Die Besoldungen für das durch die Primarschulpflege angestellte Lehrpersonal und die Entschädigungen für die Hausämter werden durch die Primarschulpflege festgelegt.
- Die Ansätze dürfen diejenigen der kantonalen Verordnungen und Empfehlungen nicht übersteigen.
- <sup>4</sup> Vorbehalten bleibt das Sportelsystem für die Entschädigung des Gemeindeammanns und Betreibungsbeamten sowie des Friedensrichters.
- Art. 36 Auszahlung des Jahreslohnes
- <sup>1</sup> Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.
- <sup>2</sup> Die Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.
- Art. 37 Einreihungsplan
- Die Anstellungsinstanz erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal. Die Einreihungen bewegen sich im Rahmen der Lohnklassen des Kantons.
- Art. 38 Leistungsklassen
- Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.
- Art. 39 Anfangslohn, Anlaufstufen
- <sup>1</sup> Der Anfangslohn wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreihungsklasse festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt.
- <sup>2</sup> Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Angestellte
- a) die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt
  - b) eine besonders intensive Einarbeitung benötigt
  - c) die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.

- Art. 40 Generelle Lohnanpassungen Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen gelten in der Regel auch für das Personal der Gemeinde. Im übrigen trifft der Gemeinderat die ergänzenden Regelungen, insbesondere bezüglich Reallohnanpassungen.
- Art. 41 Individuelle Lohnanpassung<sup>1</sup> Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Anstellungsinstanz auf Grund periodischer Mitarbeitergespräche.  
<sup>2</sup> Sie folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.  
<sup>3</sup> Sie trägt der allgemeinen Finanzlage der Politischen Gemeinde Rechnung.
- Art. 42 Einmalzulagen und Anreize Die Anstellungsinstanz kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.
- Art. 43 Naturallohn<sup>1</sup> Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen.  
<sup>2</sup> Die Anstellungsinstanz setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.
- Art. 44 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen<sup>1</sup> Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.  
<sup>2</sup> Für Teilzeitangestellte kann die Anstellungsinstanz pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.
- Art. 45 Zulagen<sup>1</sup> Die Gemeinde Lufingen bezahlt dem Personal Kinderzulagen nach Massgabe des kantonalen Gesetzes über die Kinderzulagen für Arbeitnehmer. Die Höhe der Kinderzulage richtet sich nach derjenigen für das Staatspersonal.  
<sup>2</sup> Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten in der Regel im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.  
<sup>3</sup> Ueber Ausnahmen entscheidet die Exekutive.
- Art. 46 Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter Die Anstellungsinstanz kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.



## B. Pflichten

- Art. 53 Grundsatz Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Politischen Gemeinde in guten Treuen zu wahren.
- Art. 54 Annahme von Geschenken<sup>1</sup> Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.  
<sup>2</sup> Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.
- Art. 55 Verschwiegenheits- und Ausstandspflicht<sup>1</sup> Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.  
<sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- Art. 56 Arbeitszeit<sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.  
<sup>2</sup> Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.  
<sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.
- Art. 57 Nebenbeschäftigung<sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.  
<sup>2</sup> Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- Art. 58 Öffentliche Ämter<sup>1</sup> Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.  
<sup>2</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- Art. 59 Vertrauensärztliche Untersuchung Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

## C. Ferien, Urlaub

- Art. 60 Arbeitsfreie Tage
- <sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz bezeichnet die arbeitsfreien Tage, welche in der Regel dem kantonalen Personalgesetz und dessen Ausführungsbestimmungen entsprechen.
- <sup>2</sup> Sie legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.
- <sup>3</sup> Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Die Anstellungsinstanz erlässt nähere Bestimmungen.
- Art. 61 Ferien
- Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Personalrecht.
- Art. 62 Bezug, Berechnung
- <sup>1</sup> Der Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen, richten sich nach dem kantonalen Personalrecht.
- <sup>2</sup> Für die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen gilt das kantonale Personalrecht.
- Art. 63 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall
- <sup>1</sup> Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Die Anstellungsinstanz regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.
- <sup>2</sup> Die Anstellungsinstanz 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. 64 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.
- Die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind, richten sich nach kantonalem Personalrecht.
- Art. 65 Urlaub
- Die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub richtet sich nach kantonalem Personalrecht.

**IV. Personalakten und Datenschutz**

Art. 66 Datenschutz Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

**V. Personalvorsorge**

Art. 67 Kranken- und Unfallversicherung Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Art. 68 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

Art. 69 Pensionskasse Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Beamtenversicherungskasse des Kantons Zürich aufgenommen.

**VI. Vom Volk gewählte Beamte**

Art. 70 Gemeindeammann und Betriebsbeamter Das Anstellungsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen dieser Personalverordnung, die Besoldung nach der Verordnung über die Entschädigung der Behörden, Kommissionen und Funktionäre im Nebenamt.

Art. 71 Friedensrichter Das Anstellungsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen dieser Personalverordnung, die Besoldung nach der Verordnung über die Entschädigung der Behörden, Kommissionen und Funktionäre im Nebenamt.

**VII. Rechtsschutz**

Art. 72 Rechtsmittelbelehrung Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 73 Anhörungsrecht<sup>1</sup> Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.  
<sup>2</sup> Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

Art. 74 Rechtsmittel Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

- Art. 75 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen
- <sup>1</sup> Die Politische Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.
- <sup>2</sup> 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 Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

**VIII. Schlussbestimmungen**

- Art. 76 Vollzug
- Die Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.
- Art. 77 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung
- <sup>1</sup> Die Personalverordnung tritt am 1. Juli 2002 in Kraft.
- <sup>2</sup> Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Dienst- und Besoldungsverordnung der Gemeinde Lufingen vom 21.06.1971 und seitherigen Änderungen aufgehoben, mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen, welche die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, Kommissionen und nebenamtlichen Funktionären regeln.
- Art. 78 Übergangsbestimmungen
- <sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen dieser neuen Verordnung vor.
- <sup>2</sup> Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Von der Gemeindeversammlung genehmigt am 7. Juni 2002

8426 Lufingen, 07.06.2002

NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG  
Der Gemeindepräsident: F. Knecht

Der Gemeindegeschreiber: W. Ganz