

## Vergleich der neuen EVO und PVO 2022 mit der heute gültigen Besoldungsverordnung vom 9. Juni 1999

Entschädigungsverordnung (EVO) 2022	Besoldungsverordnung vom 9. Juni 1999																	
<p><b>Art. 1 Geltungsbereich, Zweck</b></p> <p><sup>1</sup> Diese Verordnung regelt die Entschädigungen der Behörden, Kommissionen sowie der Funktionäre im Nebenamt der politischen Gemeinde Stallikon.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat kann ergänzende Bestimmungen für den Vollzug in einem Behördenerlass festlegen.</p>	<p>Art. 1 Geltungsbereich</p> <p>Diese Verordnung regelt die Anstellungs- und Besoldungsverhältnisse des Personals der Politischen Gemeinde Stallikon sowie die Entschädigungen der Behörden und Kommissionen.</p> <p>Enthalten diese Verordnung und die auf ihr beruhenden Ausführungsbestimmungen keine Regelung, finden subsidiär das kantonale Personalgesetz sowie die kantonale Personalverordnung und die weiteren für das Staatspersonal geltenden Erlasse sinngemäss Anwendung.</p> <p>Für die Arbeits- und Besoldungsverhältnisse der Lehrerschaft gelten die entsprechenden kantonalen Erlasse.</p> <p>Art. 37 Vollziehungsverordnung</p> <p>Der Gemeinderat erlässt ergänzende Bestimmungen für den Vollzug in einer Vollziehungsverordnung.</p>																	
<p><b>Art. 2 Definition Jahresentschädigungen</b></p> <p><sup>1</sup> Mit den Jahresentschädigungen gemäss Art. 3 sind sämtliche amtliche Tätigkeiten abgegolten.</p> <p><sup>2</sup> Besprechungen der Behördenmitglieder untereinander oder/und mit dem Gemeindepersonal sowie die Teilnahme an repräsentativen Anlässen, Mitarbeiterbeurteilungen und Bewerbungsgesprächen sind nicht entschädigungsberechtigt. Diese Tätigkeiten sind in den Jahrespauschalen erfasst.</p>																		
<p><b>Art. 3 Behördenentschädigungen</b></p> <p><sup>1</sup> Für die Erfüllung ihrer amtlichen Aufgaben werden den Mitgliedern folgender Behörden jährliche Jahresentschädigungen ausgerichtet:</p> <p>a) Gemeinderat</p> <table data-bbox="179 1244 896 1388"> <tr> <td>1. Präsidentin oder Präsident</td> <td>Fr. 31'000.--</td> </tr> <tr> <td>2. Schulpräsidentin oder Schulpräsident</td> <td>Fr. 30'000.--</td> </tr> <tr> <td>3. Mitglieder</td> <td>Fr. 22'000.--</td> </tr> <tr> <td>4. Frei verfügbarer Betrag</td> <td>Fr. 12'000.--</td> </tr> </table>	1. Präsidentin oder Präsident	Fr. 31'000.--	2. Schulpräsidentin oder Schulpräsident	Fr. 30'000.--	3. Mitglieder	Fr. 22'000.--	4. Frei verfügbarer Betrag	Fr. 12'000.--	<p>Art. 29 Behörden- und Kommissionsentschädigungen</p> <p>Für die Erfüllung ihrer amtlichen Verrichtungen werden den Mitgliedern der Behörden und Kommissionen folgende Jahresentschädigungen ausgerichtet:</p> <table data-bbox="1120 1228 1680 1324"> <tr> <td>Gemeinderat</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Präsidium</td> <td>Fr.</td> <td>24'890.--</td> </tr> <tr> <td>übrige Mitglieder</td> <td>Fr.</td> <td>16'763.--</td> </tr> </table>	Gemeinderat			Präsidium	Fr.	24'890.--	übrige Mitglieder	Fr.	16'763.--
1. Präsidentin oder Präsident	Fr. 31'000.--																	
2. Schulpräsidentin oder Schulpräsident	Fr. 30'000.--																	
3. Mitglieder	Fr. 22'000.--																	
4. Frei verfügbarer Betrag	Fr. 12'000.--																	
Gemeinderat																		
Präsidium	Fr.	24'890.--																
übrige Mitglieder	Fr.	16'763.--																

<p>b) Schulpflege 1. Mitglieder Fr. 20'000.--</p> <p>c) Baukommission 1. Präsidentin oder Präsident (Mitglied des Gemeinderates) Fr. 0.-- 2. Mitglieder Fr. 2'200.--</p> <p>d) Rechnungsprüfungskommission 1. Präsidentin oder Präsident Fr. 3'300.-- 2. Aktuarin oder Aktuar Fr. 3'000.-- 3. Mitglieder Fr. 1'900.--</p> <p><sup>2</sup> Gemeinderat und Schulpflege können in eigener Kompetenz Änderungen bei der Aufteilung der Jahresentschädigungen vornehmen, sofern die für die einzelne Behörde festgelegte Gesamtsumme nicht überschritten wird.</p>	<p><i>Sozialausschuss, aufgehoben per 31. Dezember 2017 (IKA SODU)</i></p> <p>Rechnungsprüfungskommission Präsidium Fr. 2'347.-- Aktuar/in Fr. 2'018.-- übrige Mitglieder Fr. 898.--</p> <p>Bau- und Planungskommission Präsidium Fr. 3'346.-- übrige Mitglieder Fr. 1'343.--</p> <p>Schulpflege Präsidium Fr. 21'848.-- übrige Mitglieder Fr. 14'607.-- Schulvorsteher/in Gemeinderat Fr. 8'528.--</p> <p>Wahlbüro: Die Entschädigung der Mitglieder des Wahlbüros wird durch den Gemeinderat in der Vollziehungsverordnung festgelegt.</p>
<p><b>Art. 4 Sitzungsgelder / Taggelder</b></p> <p><sup>1</sup> Für die Teilnahme an den von zuständigen Behörden eingesetzten Sitzungen, Ausschüssen, Projektgruppen, Tagungen, Weiterbildungen, Workshops, Kursen und Augenscheinen mit offiziellem Mandat sowie als offizielle Abgeordnete, Delegierte oder beauftragte Kommissionen der Gemeinde (z. B. Zweckverbände, Anstalten, Prüfung von Anträge der Schulgemeinden usw.), sofern nicht die entsprechende Institution dem Behördenmitglied direkt eine Entschädigung oder Sitzungsgeld ausrichtet, werden folgende Sitzungsgelder ausgerichtet:</p> <p>Sitzungsgeld pro Stunde Fr. 50.-- mindestens Fr. 75.--</p> <p>Taggeld für den ganzen Tag (höchstens 8 Stunden) Fr. 400.--</p> <p><sup>2</sup> Sitzungen des Gemeinderates, der Schulpflege, der Baukommission und der Rechnungsprüfungskommission sowie die Teilnahme an Gemeindeversammlungen werden nicht gesondert mit einem Sitzungsgeld entschädigt. Die Sitzungsteilnahme ist in den Jahrespauschalen inbegriffen.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat passt die Sitzungsgelder und Taggelder den veränderten Verhältnissen in einem Behördenerlass an.</p>	<p>Art. 30 Taggeld</p> <p>Für Sitzungen, für die Teilnahme an Tagungen, Kursen und Augenscheinen mit offiziellem Mandat sowie für obligatorische Schulbesuche der Schulpflege wird ein Taggeld ausgerichtet:</p> <p>- pro Stunde (gleichzeitig Minimum) Fr. 45.-- - höchstens (pro Tag / 8 Stunden) Fr. 360.--</p> <p>Art. 31 Sitzungsgeld</p> <p>Die Mitglieder der ständig oder vorübergehend eingesetzten Behörden und Kommissionen beziehen für jede am Abend stattfindende Sitzung der betreffenden Behörde ein Sitzungsgeld:</p> <p>- pro Stunde Fr. 45.-- - mindestens Fr. 67.50 - in der Regel höchstens Fr. 135.--</p>

<p><b>Art. 5 Spesenvergütung</b></p> <p><sup>1</sup> Für die Teilnahme an Sitzungen, Tagungen, Kursen, Weiterbildungen, Augenscheinen und amtlichen Verrichtungen werden die effektiven Fahrkosten und Spesen aufgrund der vorzuweisenden Belege ausgerichtet. Es gelten die gleichen Ansätze wie für das Gemeindepersonal.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat legt die Übernahme von Weiterbildungskosten in einem Behördenerlass (Weiterbildungsreglement) fest.</p>	<p>Art. 32 Spesenersatz</p> <p>Den Mitgliedern von Behörden und Kommissionen sowie den nebenamtlichen Funktionären werden die ihnen im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Amtes anfallenden Barauslagen in angemessenem Umfang vergütet.</p>
<p><b>Art. 6 Teuerungszulagen</b></p> <p>Auf den pauschalen Jahresentschädigungen werden die gleichen Teuerungszulagen ausgerichtet, wie sie vom Regierungsrat für das Staatspersonal festgesetzt werden.</p>	<p>Art. 34 Teuerungsausgleich</p> <p>Auf den pauschalen Jahresentschädigungen sowie den Sitzungs- und Taggeldern werden die gleichen Teuerungszulagen ausgerichtet, wie sie von den zuständigen kantonalen Instanzen für das Staatspersonal festgesetzt werden.</p> <p>Sitzungs- und Taggelder werden jeweils um 10 % erhöht. Betragen die Lohnveränderungen seit der letzten Anpassung weniger als 10 %, so wird die Erhöhung solange aufgeschoben, bis die Veränderung mindestens 10 % beträgt.</p>
<p><b>Art. 7 Weitere Entschädigungen</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat legt die Entschädigungen weiteren nebenamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre, der Mitglieder der unterstellten Kommissionen sowie des Wahlbüros in einem Behördenerlass fest.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat kann Behörden-, Kommissions- und Arbeitsgruppenmitgliedern für ausserordentliche Beanspruchung durch besondere Aufgaben angemessene Zusatzentschädigungen für eine begrenzte Zeit ausrichten.</p> <p><sup>3</sup> Funktionärinnen und Funktionäre, die selber Amtsräume stellen müssen, haben Anspruch auf angemessene Entschädigungen.</p>	<p>Art. 33 Übrige Entschädigungen</p> <p>Die Entschädigungen des Friedensrichters, der weiteren nebenamtlichen Funktionäre und der Mitglieder beratender Kommissionen sowie der vom Gemeinderat und den selbstständigen Behörden eingesetzten Subkommissionen, die in dieser Verordnung nicht namentlich erwähnt sind, werden durch den Gemeinderat in der Vollziehungsverordnung oder durch individuelle Einzelbeschlüsse geregelt.</p> <p>Der Gemeinderat kann Behörden-, Kommissions- und Arbeitsgruppenmitgliedern für ausserordentliche Beanspruchung durch besondere Aufgaben angemessene Zusatzentschädigungen ausrichten.</p> <p>Funktionäre, die selber Amtsräume stellen müssen, haben Anspruch auf angemessene Entschädigungen.</p>
<p><b>Art. 8 Sozialversicherungsbeiträge</b></p> <p>Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen werden von den Entschädigungsansätzen abgezogen.</p>	

<p><b>Art. 9 Unfall- und Haftpflichtversicherung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde schliesst für alle Behörden- und Kommissionsmitglieder eine Unfall- und Haftpflichtversicherung ab. Für Dienstfahrten mit privaten Motorfahrzeugen besteht eine Vollkaskoversicherung.</p> <p><sup>2</sup> Die Prämien werden von der Gemeinde bezahlt. Der Gemeinderat legt die Einzelheiten für den Vollzug in einem Behördenerlass fest.</p>	<p>Art. 35 Versicherungen</p> <p>Behörden- und Kommissionsmitglieder sowie die nebenamtlichen Funktionäre sind bei amtlichen Verrichtungen gegen Unfälle und Haftpflicht versichert.</p> <p>Für Dienstfahrten mit privaten Motorfahrzeugen besteht eine Vollkaskoversicherung.</p>
<p><b>Art. 10 Pensionskasse</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde schliesst, sofern die Aufnahmekriterien erfüllt werden, für jedes einzelne Behördenmitglied eine Versicherung bei der Personalvorsorge des Gemeindepersonals ab, welche auf der durchschnittliche Jahresentschädigung basiert.</p> <p><sup>2</sup> Die Prämien werden analog der Regelung für das Gemeindepersonal anteilmässig von der Versicherte oder vom Versicherten und von der Gemeinde bezahlt.</p>	
<p><b>Art. 11 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde schützt ihre Behörden- und Kommissionsmitglieder sowie die Funktionäre vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.</p> <p><sup>2</sup> Die Kosten für den Rechtsschutz werden von der Gemeinde bezahlt, wenn die Behörden- und Kommissionsmitglieder sowie die Funktionäre im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.</p>	<p>Art. 9 Schutz der Persönlichkeit - Mitarbeiterbeurteilung</p> <p>Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.</p> <p>Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.</p> <p>Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.</p>
<p><b>Art. 12 Inkrafttreten</b></p> <p><sup>1</sup> Diese Entschädigungsverordnung tritt per 1. Januar 2022 in Kraft.</p> <p><sup>2</sup> Gleichzeitig werden die Bestimmungen Art. 29 bis Art. 35 Besoldungsverordnung der politischen Gemeinde (BesVO) vom 9. Juni 1999 sowie alle im Widerspruch zu dieser Verordnung stehenden kommunalen Erlasse und Beschlüsse aufgehoben.</p>	

## Personalverordnung (PVO) 2022

## Besoldungsverordnung vom 9. Juni 1999

### Art. 1 Geltungsbereich und Zweck

<sup>1</sup> Diese Verordnung stützt sich auf § 53 Abs. 2 Gemeindegesetz und regelt das Dienst- und Besoldungsverhältnis des fest angestellten Personals, des Aushilfspersonals und der nebenamtlichen Funktionäre und Funktionärinnen der politischen Gemeinde Stallikon. Darin eingeschlossen ist das vom Volk auf Amtsdauer gewählte Personal, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.

<sup>2</sup> Für das Lehr- und Schulleitungspersonal gelten nicht die Bestimmungen dieser Personalverordnung, sondern diejenigen des kantonalen Lehrpersonalrechts.

<sup>3</sup> Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, im Dienst der politischen Gemeinde stehen, unabhängig davon, ob sie ein volles oder ein teilzeitliches Arbeitspensum erfüllen oder ob sie aushilfsweise beschäftigt werden.

<sup>4</sup> Soweit diese Verordnung und die zugehörigen Vollzugsbestimmungen keine Regelung treffen, gelten bei Lücken sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und seiner Ausführungserlasse.

<sup>5</sup> Der Gemeinderat und die Schulpflege (nachstehend auch Anstellungsbehörden genannt) regeln ergänzende Bestimmungen für den Vollzug für ihr unterstelltes Personal jeweils in einem Behördenerlass.

### Art. 1 Geltungsbereich

Diese Verordnung regelt die Anstellungs- und Besoldungsverhältnisse des Personals der Politischen Gemeinde Stallikon sowie die Entschädigungen der Behörden und Kommissionen.

Enthalten diese Verordnung und die auf ihr beruhenden Ausführungsbestimmungen keine Regelung, finden subsidiär das kantonale Personalgesetz sowie die kantonale Personalverordnung und die weiteren für das Staatspersonal geltenden Erlasse sinngemäss Anwendung.

Für die Arbeits- und Besoldungsverhältnisse der Lehrerschaft gelten die entsprechenden kantonalen Erlasse.

### Art. 2 Grundsätze der Personalpolitik

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörden bestimmen die Personalpolitik. Sie orientiert sich am Leistungsauftrag der politischen Gemeinde, an den Bedürfnissen der Angestellten sowie am Ziel der Bürgernähe und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen der politischen Gemeinde und den Angestellten an. Dabei können sie hierfür Grundsätze erlassen und Instrumente zur Umsetzung schaffen.

<sup>2</sup> Das Personal wird entsprechend seiner Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten durch Aus- und Weiterbildung gefördert. Es wird für zeitgemässe Arbeitsbedingungen und für die Gleichstellung von Frau und Mann gesorgt.

<p><b>Art. 3 Arbeitsverhältnis</b></p> <p><sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis ist öffentlich-rechtlich und wird durch schriftliche Verfügung und deren Annahme begründet.</p> <p><sup>2</sup> Das Anstellungsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der beidseitigen Kündigung begründet. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder für Anstellungen mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.</p> <p><sup>3</sup> Bei Angestellten, die auf Amtsdauer gewählt werden (z. B. Friedensrichterin oder Friedensrichter) legt der Gemeinderat die Anstellungsbedingungen und die Entschädigung in der Anstellungsverfügung fest.</p>	<p>Art. 3 Arbeitsverhältnis</p> <p>Das Personal steht in einem öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis.</p>
<p><b>Art. 4 Anstellungsbehörden</b></p> <p><sup>1</sup> Anstellungsbehörden für das Gemeindepersonal, das Aushilfspersonal und die nebenamtlichen Funktionäre und Funktionärinnen sind der Gemeinderat oder die Schulpflege gemäss Gemeindeordnung, soweit kantonale und kommunale Vorschriften nicht etwas anderes bestimmen.</p> <p><sup>2</sup> Gestützt auf Art. 22 und Art. 29 Gemeindeordnung (GO) können der Gemeinderat bzw. die Schulpflege Gemeindeangestellten die Anstellung von Mitarbeitenden im Einzelfall übertragen. Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege regeln in diesem Fall die Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse jeweils in einem Behördenerlass.</p>	<p>Art. 4 Anstellungsbehörden</p> <p>Die Anstellung des Gemeindepersonals erfolgt, soweit nicht Spezialgesetze etwas anderes bestimmen, durch die gemäss Gemeindeordnung zuständige Behörde.</p>
<p><b>Art. 5 Stellenplan, Einreihungsplan, Stellenbeschrieb und Stellvertretung</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat und die Schulpflege legen die Stellenpläne, den Einreihungspläne sowie die Stellenbeschriebe für ihr Personal fest.</p> <p><sup>2</sup> Der Stellenplan enthält mindestens die Anzahl der Stellen und deren prozentualer Umfang sowie die Funktionsbezeichnung und die Einreihung der Stellen gemäss Einreihungsplan. Die Stellenpläne werden regelmässig überprüft.</p> <p><sup>3</sup> Ein Stellenbeschrieb, welcher Hauptaufgaben, Kompetenzen, Verantwortung, Beschäftigungsgrad sowie Stellvertretung regelt, ist Bestandteil jedes Arbeitsverhältnisses. Die Stellenbeschreibungen werden regelmässig sowie bei einer Änderung des Aufgabengebietes überprüft.</p>	<p>Art. 6 Stellenbeschrieb</p> <p>Ein Stellenbeschrieb, welcher Hauptaufgaben, Kompetenzen, Beschäftigungsgrad sowie Stellvertretung regelt, ist Bestandteil jedes Arbeitsverhältnisses.</p> <p>Art. 7 Stellvertretung</p> <p>Die Angestellten sind verpflichtet, die Stellvertretung für abwesende Angestellte zu übernehmen. Sie können vorübergehend auch für Arbeiten, die nicht zu ihrem Arbeitsbereich gehören, verpflichtet werden.</p>

<p><sup>4</sup> Die Angestellten sind verpflichtet, die Stellvertretung für abwesende Angestellte zu übernehmen. Sie können vorübergehend auch für Arbeiten, die nicht zu ihrem Arbeitsbereich gehören, verpflichtet werden.</p>	
<p><b>Art. 6 Ausschreibung</b></p> <p><sup>1</sup> Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben, soweit ihre Besetzung nicht durch Beförderung oder Berufung von qualifiziertem Personal als angezeigt erscheint.</p> <p><sup>2</sup> Voraussetzung für eine Anstellung ist insbesondere die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers.</p>	<p>Art. 5 Ausschreibung</p> <p>Die Stellen sind in der Regel öffentlich zur Bewerbung auszuschreiben, soweit ihre Besetzung nicht durch Beförderung oder Berufung von qualifiziertem Personal als angezeigt erscheint.</p>
<p><b>Art. 7 Amtsgeheimnis und Ausstandspflicht</b></p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches und privates Interesse gemäss Gesetz über die Information und den Datenschutz (IDG, LS 170.4) besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.</p> <p><sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p> <p><sup>3</sup> Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem übergeordneten Recht.</p>	<p>Art. 8 Amtsgeheimnis</p> <p>Das Gemeindepersonal ist über dienstliche Angelegenheiten zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Schweigepflicht bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>
<p><b>Art. 8 Schutz der Persönlichkeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die politische Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.</p> <p><sup>2</sup> Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.</p>	<p>Art. 9 Schutz der Persönlichkeit - Mitarbeiterbeurteilung</p> <p>Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.</p> <p>Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.</p> <p>Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.</p>
<p><b>Art. 9 Allgemeine Pflichten</b></p> <p>Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen sowie die Interessen der politischen Gemeinde zu wahren.</p>	

<p><b>Art. 10 Probezeit</b></p> <p>Die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Kalendertage. Bei einer Unterbrechung der Probezeit von mehr als fünf Arbeitstagen, z. B. infolge Krankheit, Unfall, Militärdienst, Kursbesuch, Ferien usw. kann die Probezeit den Ausfalltagen entsprechend verlängert werden.</p>	
<p><b>Art. 11 Kündigungsfristen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Kündigungsfrist des Arbeitsverhältnisses beträgt nach Ablauf der Probezeit drei Monate.</p> <p><sup>2</sup> Für Angehörige des Kaders beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit sechs Monate. Der Gemeinderat und die Schulpflege bezeichnen die entsprechenden Funktionen in einem Behördenerlass.</p> <p><sup>3</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen. Das Anstellungsverhältnis wird in der Regel auf Ende eines Monats beendet.</p> <p><sup>4</sup> Das Anstellungsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Personalverordnung beendet werden.</p>	<p>Art. 10      Entstehung, Dauer und Kündigung des Arbeitsverhältnisses</p> <p>Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. Es entsteht durch Verfügung oder Beschluss, in besonderen Fällen mit öffentlichrechtlichem Vertrag. Privatrechtliche Anstellungsverhältnisse sind ausgeschlossen.</p> <p>Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig eine Woche auf das Ende einer Woche.</p> <p>Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:</p> <p>a) im 1. bis 4. Dienstjahr drei Monate;  b) im 5. bis 9. Dienstjahr vier Monate;  c) ab dem 10. Dienstjahr sechs Monate.</p> <p>Für Angehörige des Kaders beträgt die Kündigungsfrist ab dem 5. Dienstjahr sechs Monate. Der Gemeinderat bezeichnet die entsprechenden Funktionen mit der Anstellungsverfügung.</p> <p>Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen. Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel auf Ende eines Monats beendet.</p>
<p><b>Art. 12 Kündigungsschutz, Kündigung, Abgangsentschädigung und Rechtsschutz</b></p> <p>Bezüglich Kündigungsschutz, Kündigung, Abgangsentschädigung, vorsorgliche Massnahme, Verweise sowie Rechtsschutz gelangen die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts und seiner Ausführungserlasse sinngemäss zur Anwendung.</p>	<p>Art. 11      Kündigungsschutz / Abgangsentschädigung / Vorsorgliche Massnahmen / Rechtsschutz</p> <p>Bezüglich Kündigungsschutz, Abgangsentschädigung, vorsorgliche Massnahmen sowie Rechtsschutz gelangen die für das Staatspersonal geltenden Vorschriften sinngemäss zur Anwendung.</p>



<p><b>Art. 13 Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter</b></p> <p><sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Über bestehende oder beabsichtigte Nebenbeschäftigung ist die zuständige Anstellungsbehörde im Voraus zu informieren. Sie bedarf der Bewilligung durch die Anstellungsbehörde.</p> <p><sup>2</sup> Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies rechtzeitig der Anstellungsbehörde. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern dafür Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.</p> <p><sup>3</sup> Die Bewilligung gemäss Ziff. 1 und 2 kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>	<p>Art. 12 Nebenbeschäftigung</p> <p>Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Sie bedarf der Bewilligung durch die Anstellungsbehörde.</p> <p>Art. 13 Öffentliche Ämter</p> <p>Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsbehörde. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.</p> <p>Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>
<p><b>Art. 14 Arbeitszeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitszeit für das Verwaltungs- und Werkpersonal wird vom Gemeinderat, für jenes der Schule, von der Schulpflege festgelegt.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich und die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.</p> <p><sup>3</sup> Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeiten und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.</p>	<p>Art. 14 Arbeitszeit</p> <p>Die Arbeitszeit für das Verwaltungs- und Betriebspersonal wird vom Gemeinderat, für jenes der Primarschule, von der Schulpflege festgelegt.</p> <p>Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.</p>
<p><b>Art. 15 Ruhetage</b></p> <p><sup>1</sup> Neben den Samstagen und Sonntagen sowie den öffentlichen Ruhetagen gemäss Ruhetags- und Ladenöffnungsgesetz (LS 822.4) gilt der Berchtoldstag als zusätzlicher Ruhetag.</p> <p><sup>2</sup> Als zusätzliche halbe Ruhetage gelten die Nachmittage des Sechseläutens, des Knabenschiessens und des 24. Dezembers.</p> <p><sup>3</sup> Als Arbeitstage mit reduzierter Sollzeit gelten die Tage vor Karfreitag und Auffahrt sowie am Silvester.</p>	<p>Art. 15 Feiertage</p> <p>Neben den Samstagen und Sonntagen sowie den gesetzlichen Feiertagen gilt der Berchtoldstag (2. Januar) als zusätzlicher Feiertag.</p> <p>Als zusätzliche halbe Frei-Tage gelten die Nachmittage des Sechseläutens, des Knabenschiessens und des 24. Dezembers.</p>

<p><b>Art. 16 Ferien, Urlaub, Militär- und Zivildienst</b></p> <p><sup>1</sup> Ferienanspruch, bezahlter Urlaub für familiäre Ereignisse und persönliche Angelegenheiten, Vater- und Mutterschaftsurlaub, Lohnfortzahlung während des Militär- und Zivildienstes sowie Feuerwehr- und Verbandstätigkeit richten sich nach dem Personalrecht des Kantons Zürich.</p> <p><sup>2</sup> Die Anstellungsbehörden können unbezahlten Urlaub gewähren, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten.</p>	<p>Art. 16 Ferien, Urlaub, Militär- und Zivildienst</p> <p>Ferienanspruch, Ferienbezug, Urlaub und Besoldung während des Militär-, bzw. Zivildienstes, ebenso die allfällige Kürzung des Ferienanspruchs bei länger dauerndem Instruktionsdienst, richten sich nach den Regelungen für das Staatspersonal. Das Personal der Kindergärten ist der Lehrerschaft gleich gestellt.</p>
<p><b>Art. 17 Annahme von Geschenken</b></p> <p>Das Gemeindepersonal darf keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.</p>	<p>Art. 17 Annahme von Geschenken</p> <p>Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.</p>
<p><b>Art. 18 Aus- und Weiterbildung</b></p> <p>Die berufliche Aus- und Weiterbildung wird gefördert. Der Gemeinderat und die Schulpflege regeln die Einzelheiten für das ihnen unterstellte Personal jeweils in einem Behördenerlass.</p>	<p>Art. 18 Weiterbildung</p> <p>Die berufliche Weiterbildung wird gefördert. Das Kursgeld wird in der Regel vergütet und der Ferienanspruch nicht gekürzt. Gemeinderat und Schulpflege regeln die Einzelheiten für das ihnen unterstellte Personal.</p>
<p><b>Art. 19 Lohn</b></p> <p><sup>1</sup> Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit der Angestellten, sofern nicht besondere ergänzende Vergütungen ausdrücklich vorgesehen sind. Vorbehalten bleibt der Ersatz der dienstlichen Auslagen gemäss Art. 22.</p> <p><sup>2</sup> Provisionen und Entschädigung Dritter in Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit sind der Gemeinde abzuliefern.</p> <p><sup>3</sup> Der Lohnrahmen umfasst die Lohnklassen des Kantons Zürich. Die Funktionen werden entsprechend ihren Anforderungen innerhalb dieses Lohnrahmens eingereiht. Der Gemeinderat und die Schulpflege erlassen den Einreihungsplan und passen diesen nach Bedarf an.</p> <p><sup>4</sup> Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplans als erste und zweite Leistungsklasse.</p>	<p>Art. 19 Lohn</p> <p>Der Lohn des Gemeindepersonals bildet das Entgelt für die gesamte berufliche Tätigkeit. Vorbehalten bleibt der Ersatz der dienstlichen Barauslagen gemäss Art. 28.</p> <p>Das mit fester Besoldung angestellte Gemeindepersonal hat keinen Anspruch auf Gebührenanteile oder Provisionen für die in seinen Pflichtenkreis fallenden Verrichtungen. Derartige Beiträge und Entschädigungen fallen an die Gemeindekasse.</p> <p>Art. 20 Besoldungsrahmen des Verwaltungs- und Betriebspersonals</p> <p>Die Besoldung des fest angestellten Gemeindepersonals wird durch den Gemeinderat im Rahmen der für das Staatspersonal geltenden Besoldungsklassen festgesetzt.</p> <p>Die einzelnen Stellen sind entsprechend ihrer Verantwortung und ihren Anforderungen einzureihen. Die Besoldung berücksichtigt die Leistung und die Erfahrung. Die Empfehlungen des kantonalen Gemeindepräsidentenverbandes vom 5.7.1991 gelten als Richtlinien.</p>

<p><sup>5</sup> Für die Besoldung der Lernenden gelten die Ansätze des Staates bzw. der Berufsverbände als Richtlinie. Ausserdem übernimmt die Gemeinde das Schulgeld. Die Fahrtkosten zum Besuch der Berufsschule sowie die Lehrmittel werden im Rahmen einer vom Gemeinderat festzulegenden Pauschale ausgerichtet.</p> <p><sup>6</sup> Hilfspersonal wird in der Regel im Stundenlohn entschädigt. Der Gemeinderat und die Schulpflege setzen die Ansätze unter Berücksichtigung der Art der zu erbringenden Leistungen zeitgemäss und im ortsüblichen Rahmen fest. Der Ruhetags- und Ferienanspruch wird im Stundenlohn eingerechnet.</p> <p><sup>7</sup> Dem Gemeindepersonal werden auf die Besoldung die gleichen Zulagen und Entschädigungen ausgerichtet wie dem Staatspersonal.</p> <p><sup>8</sup> Der Gemeinderat und die Schulpflege können bezüglich der Ausrichtung von Sitzungs- und Taggeldern für dienstliche Verrichtungen des Gemeindepersonals ausserhalb der Gemeinde oder während der Freizeit abweichende Regelungen treffen.</p>	<p>Der Gemeinderat hat die Einstufung periodisch auf ihre Angemessenheit hin, unter Berücksichtigung der Verantwortung und der gestellten Anforderungen zu prüfen und zu bestätigen, bzw. neu festzusetzen. Stufenanstiege und Beförderungen setzen eine regelmässige, systematische Mitarbeiterbeurteilung voraus.</p> <p>In Ausnahmefällen kann der Gemeinderat in Abweichung von der kantonalen Regelung Lohnanpassungen vornehmen.</p> <p>Der Gemeinderat kann bezüglich der Ausrichtung von Sitzungs- und Taggeldern für dienstliche Verrichtungen des Gemeindepersonals ausserhalb der Gemeinde oder während der Freizeit abweichende Regelungen treffen.</p> <p>Für die Besoldung der Lehrlinge gelten die Ansätze des Staates als Richtlinie. Ausserdem übernimmt die Gemeinde das Schulgeld für die Berufsschule sowie einen Anteil der Fahrtkosten zum Besuch der Berufsschule. Dieser Kostenanteil wird vom Gemeinderat festgelegt.</p> <p>Art. 24 Besoldung des Hilfspersonals</p> <p>Hilfspersonal und Abwarte mit Teilpensum werden in der Regel im Stundenlohn entschädigt. Der Gemeinderat setzt die Ansätze unter Berücksichtigung der Art der zu erbringenden Leistungen zeitgemäss und im ortsüblichen Rahmen fest.</p>
<p><b>Art. 20 Generelle und individuelle Lohnanpassungen</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat und die Schulpflege regeln Teuerungszulagen, generelle Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen sowie die Gesamthöhe für individuelle Lohnanpassungen. Dabei orientieren sie sich an den entsprechenden Beschlüssen der kantonalen Behörden für das Staatspersonal.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat und die Schulpflege können besondere Leistungen durch einmalige Zulagen oder andere Anreize belohnen.</p>	<p>Art. 27 Zulagen und Entschädigungen</p> <p>Dem Gemeindepersonal werden auf den Besoldungen die gleichen Zulagen und Entschädigungen ausgerichtet wie dem Staatspersonal.</p> <p>Der Gemeinderat kann im Rahmen der kantonalen Richtlinien besondere Leistungen durch einmalige Zulagen oder andere Anreize, wie zusätzliche Frei-Tage oder Naturalien, belohnen.</p>
<p><b>Art. 21 Mitarbeiterbeurteilung, Arbeitszeugnis</b></p> <p><sup>1</sup> Die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte führt, in der Regel jährlich, mit jeder oder jedem Angestellten ein Mitarbeitergespräch durch. Dabei werden die Leistung und das Verhalten sowie das Erreichen vereinbarter Ziele beurteilt.</p> <p><sup>2</sup> Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistung und ihr Verhalten Auskunft gibt.</p>	<p>Art. 9 Schutz der Persönlichkeit - Mitarbeiterbeurteilung</p> <p>Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.</p> <p>Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.</p> <p>Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.</p>

<p><b>Art. 22 Mitarbeitervergünstigungen und Ersatz von dienstlichen Auslagen</b></p> <p><sup>1</sup> Den Angestellten werden die ihnen im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Arbeit anfallenden dienstlichen Auslagen in angemessenem Umfang vergütet.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat und die Schulpflege bestimmen allfällige Mitarbeitervergünstigungen und regeln den Ersatz der dienstlichen Auslagen in einem Behördenerlass.</p>	<p>Art. 28 Spesenersatz</p> <p>Den Angestellten werden die ihnen im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Arbeit anfallenden Barauslagen in angemessenem Umfang vergütet.</p>
<p><b>Art. 23 Dienstaltersgeschenk</b></p> <p><sup>1</sup> Den Angestellten wird für treue Tätigkeit im Gemeindedienst nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35 und 45 Jahren je 22 Arbeitstage bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Urlaub 33, nach Vollendung von 40 Jahren 44 Arbeitstage.</p> <p><sup>2</sup> Auf Wunsch der oder des Angestellten, oder wenn die betrieblichen Verhältnisse den Urlaub nicht gestatten, kann das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise ausbezahlt werden.</p> <p><sup>3</sup> Für die anteilige Gewährung des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks wird auf die Regelung für das Staatspersonal verwiesen.</p>	<p>Art. 26 Dienstaltersgeschenke</p> <p>Den Angestellten wird für treue Tätigkeit im Gemeindedienst nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35 und 45 Jahren je eine Monatsbesoldung als Dienstaltersgeschenk ausgerichtet; nach 25 Jahren beträgt das Dienstaltersgeschenk anderthalb und nach 40 Jahren zwei Monatsbesoldungen.</p> <p>Sofern die betrieblichen Verhältnisse es gestatten, kann das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in Form von Urlaub gewährt werden.</p>
<p><b>Art. 24 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen</b></p> <p><sup>1</sup> Die politische Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen und trifft die notwendigen Massnahmen.</p>	
<p><b>Art. 25 Krankheit, Unfall und Case Management</b></p> <p><sup>1</sup> Die politische Gemeinde versichert das Gemeindepersonal nach den gesetzlichen Vorschriften gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen. Soweit nicht durch Gesetz geregelt, bestimmt der Gemeinderat die Versicherer, schliesst mit diesen Verträge ab und legt die Prämienanteile fest.</p> <p><sup>2</sup> Bei Krankheit und Unfall gelten die Bestimmungen des Personalrechts für das Staatspersonal.</p> <p><sup>3</sup> Die politische Gemeinde kann gesundheitlich beeinträchtigten Angestellten im Rahmen einer Fürsorgepflicht ein Case Management anbieten. Die Anstellungsbehörden beauftragen eine fachlich unabhängige Case Managerin oder einen fachlich unabhängiger Case Manager. Im Rahmen der Treuepflicht sind die betroffenen Angestellten zur Teilnahme und Mitwirkung am</p>	<p>Art. 25 Fürsorge bei Unfall, Invalidität, Alter und Tod</p> <p>Die Gemeinde versichert das Personal nach den gesetzlichen Vorschriften gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen. Das Personal untersteht den gesetzlichen Vorsorgeeinrichtungen für Alter und Invalidität.</p> <p>Soweit nicht durch Gesetz geregelt, bestimmt der Gemeinderat die Versicherer, schliesst mit diesen Verträge ab und legt die Prämienanteile des Personals fest. Die Prämien der obligatorischen Krankenversicherung gehen zulasten der Mitarbeiter.</p> <p>Die Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit richtet sich sinngemäss nach den Regelungen für das Staatspersonal.</p>

<p>Case Management verpflichtet. Die unbegründete Verweigerung der Teilnahme oder Mitwirkung wird bei der Festsetzung der Lohnfortzahlung berücksichtigt.</p>	<p>Für die Behördemitglieder, deren Entschädigung über den gesetzlichen BVG-Freibeträgen liegen, werden entsprechende Versicherungen abgeschlossen. Die Prämien werden zu 60 % von der Gemeinde und zu 40 % von den Versicherten getragen.</p>
<p><b>Art. 26 Vertrauensärztliche Untersuchung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten können von den Anstellungsbehörden in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztliche Untersuchung zu unterziehen.</p> <p><sup>2</sup> Mit der Durchführung einer vertrauensärztlicher Untersuchung aus dienstrechtlichen Gründen kann die zuständige Vorsorgeeinrichtung oder eine andere Stelle schriftlich beauftragt werden.</p>	
<p><b>Art. 27 Datenschutz und Datenbearbeitung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Anstellungsbehörden bearbeiten Personendaten, soweit es für die Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses notwendig ist. Sie ist berechtigt, den im Versicherungsverhältnis mit der politischen Gemeinde stehenden Versicherungsgesellschaften und Vorsorgeeinrichtungen die für die Bearbeitung der Versicherungsfälle notwendigen Personendaten bekannt zu geben.</p> <p><sup>2</sup> Personendaten sind nach Möglichkeit bei der betroffenen Person zu beschaffen. Sie werden bei Nichtzustandekommen des Arbeitsverhältnisses zurückgegeben oder vernichtet.</p> <p><sup>3</sup> Das Personaldossier enthält alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bedeutsamen Informationen.</p> <p><sup>4</sup> Die Anstellungsinstanzen können weitere Bestimmungen zum Datenschutz und zur Datenbearbeitung erlassen.</p>	
<p><b>Art. 28 Berufliche Vorsorge</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat ist für den Abschluss und die Auflösung der Verträge über die Personalvorsorge gemäss den Bestimmungen über das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG, SR 831.40) zuständig. Der Gemeinderat legt in einem Behördenerlass die Eintrittsschwellen für den Beitritt zur Personalvorsorge sowie die Prämienanteile fest.</p>	<p>Art. 25 Fürsorge bei Unfall, Invalidität, Alter und Tod</p> <p>Die Gemeinde versichert das Personal nach den gesetzlichen Vorschriften gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen. Das Personal untersteht den gesetzlichen Vorsorgeeinrichtungen für Alter und Invalidität.</p> <p>Soweit nicht durch Gesetz geregelt, bestimmt der Gemeinderat die Versicherer, schliesst mit diesen Verträge ab und legt die Prämienanteile des Personals fest. Die Prämien der obligatorischen Krankenversicherung gehen zulasten der Mitarbeiter.</p>

	<p>Die Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit richtet sich sinngemäss nach den Regelungen für das Staatspersonal.</p> <p>Für die Behördemitglieder, deren Entschädigung über den gesetzlichen BVG-Freibeträgen liegen, werden entsprechende Versicherungen abgeschlossen. Die Prämien werden zu 60 % von der Gemeinde und zu 40 % von den Versicherten getragen.</p>
<p><b>Art. 29 Inkrafttreten</b></p> <p><sup>1</sup> Diese Personalverordnung tritt per 1. Januar 2022 in Kraft.</p> <p><sup>2</sup> Gleichzeitig werden die Bestimmungen Art. 1 bis Art. 28 Besoldungsverordnung der politischen Gemeinde (BesVO) vom 9. Juni 1999 sowie alle im Widerspruch zu dieser Verordnung stehenden kommunalen Erlasse und Beschlüsse aufgehoben.</p>	<p>Art. 36 Inkrafttreten</p> <p>Diese Besoldungsverordnung tritt nach ihrer Genehmigung durch die Gemeindeversammlung auf den 1. Juli 1999 in Kraft. Die Artikel 29 - 31 gelten rückwirkend ab dem 1. Januar 1999.</p> <p>Sie ersetzt die Besoldungsverordnung vom 19. Dezember 1983 mit den seitherigen Änderungen.</p>
<p><b>Art. 30 Übergangsbestimmungen</b></p> <p><sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits bestehenden Anstellungsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen der Personalverordnung, Ausführungserlasse eingeschlossen.</p> <p><sup>2</sup> Für Anstellungsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht beendet sind, gilt bisheriges Recht.</p>	
	<p><i>Diese Artikel sind nicht mehr Bestandteil der neuen Entschädigungsverordnung (EVO) oder Personalverordnung (PVO), da sie in anderen übergeordneten Gesetze festgesetzt worden sind oder nicht mehr notwendig bzw. veraltet sind: Art. 2, 21, 22, 23</i></p>