

9.3.0

SRM-Nummer: 130.11

# Vollzugsbestimmungen zur Personalverordnung der politischen Gemeinde Meilen

Erlass vom (GRB): 6. Juli 2010

Erlass gültig ab: 15. Juli 2010

GRB 23. Oktober 2012: Änderung der Zulagen der Gemeindepolizei ab 1. Januar 2013 (Anhang 2)

GRB 3. Dezember 2013: Änderungen verschiedener Zulagen ab 1. Januar 2014 (Anhang 2)

GRB 10. Mai 2016: Änderung der Zulagen (Jugendarbeit) ab 1. April 2016 (Anhang 2, lit. K)

Teilrevidiert am: 18. Dezember 2018

Erlass gültig ab: 1. Januar 2019



## Inhaltsverzeichnis

<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b> .....	<b>4</b>
Geltungsbereich.....	4
Zuständigkeiten.....	4
Personalpolitik.....	4
Gemeindeammann und Betriebsbeamter, Friedensrichter.....	5
<b>II. Anstellungsverhältnis</b> .....	<b>5</b>
Stellenausschreibung.....	5
Vorzeitiger Altersrücktritt.....	5
Ablauf der befristeten Anstellung.....	5
<b>III. Rechte und Pflichten der Angestellten</b> .....	<b>5</b>
<b>A. Lohn und weitere Entschädigungen</b> .....	<b>5</b>
Einreihung der Stellen, Stellenplan.....	5
Lernende.....	6
Auszahlung des Jahreslohns.....	6
Einmalzulagen und Anreize.....	6
Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen.....	6
Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke.....	6
Sitzungen.....	6
Ersatz von dienstlichen Auslagen.....	7
Dienstfahrten.....	7
Im Anhang geregelte Zulagen und Entschädigungen.....	7
<b>B. Arbeitszeit</b> .....	<b>7</b>
Allgemeines.....	7
Arbeitsfreie Tage.....	8
Überzeit.....	8
<b>C. Ferien und Urlaub</b> .....	<b>9</b>
Ferienanspruch.....	9
Ferienregelung.....	9
Bezahlter Urlaub.....	10
Unbezahlter Urlaub.....	11
<b>D. Elternschaft, Krankheit, Unfall, Personalvorsorge</b> .....	<b>12</b>
Mutterschaft.....	12
Krankheit und Unfall, Lohnzahlung.....	12
Berufsunfall und Berufskrankheit, Lohnzahlung.....	13
Unfallversicherung, Heilungskosten, Versicherungsprämien.....	13
Unfall-Zusatzversicherung, Versicherungsprämien.....	13
Pensionskasse.....	14
Leistungen im Todesfall.....	14
<b>E. Militär, Zivilschutz und andere Dienste</b> .....	<b>14</b>
Obligatorische Dienstleistungen.....	14
Freiwillige Dienstleistungen.....	14
<b>F. Weitere Bestimmungen</b> .....	<b>15</b>
Arbeitszeugnis.....	15
Weiterbildung.....	15
<b>IV. Schlussbestimmungen</b> .....	<b>15</b>
Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Rechtsgrundlagen.....	15
<b>Anhang 1: Einreihungsplan</b> .....	<b>16</b>

<b>Anhang 2: Zulagen und Entschädigungen .....</b>	<b>17</b>
<b>A. Gemeindepolizei .....</b>	<b>17</b>
<b>B. Feuerwehr .....</b>	<b>17</b>
<b>C. Zivilschutz .....</b>	<b>17</b>
<b>D. Baupolizei und Vermessung .....</b>	<b>17</b>
<b>E. Unterhaltsteam .....</b>	<b>18</b>
<b>F. Bäder .....</b>	<b>18</b>
<b>G. Sportanlagen.....</b>	<b>19</b>
<b>H. Hauswarte Schulanlagen .....</b>	<b>19</b>
<b>I. Bestattungsamt .....</b>	<b>19</b>
<b>J. Informatik .....</b>	<b>19</b>
<b>K. Jugendarbeit .....</b>	<b>20</b>
<b>L. Organisatorische und administrative Unterstützung des Wahlbüros.....</b>	<b>20</b>



- i) sie fördert nach Möglichkeit die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten.

Art. 4 **Gemeindeammann und Betriebsbeamter, Friedensrichter** Die Zuständigkeiten für die Anstellungsverhältnisse des Gemeindeammanns und Betriebsbeamten sowie für den Friedensrichter sind in der Gemeindeordnung geregelt. Die personalrechtlichen Erlasse gelten sinngemäss.

## II. Anstellungsverhältnis

---

Art. 5 **Stellenausschreibung** Die zu besetzenden Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben. Die Anstellungsinstanz ist berechtigt, freierwerbende Stellen durch Beförderung oder Berufung zu besetzen.

Art. 6 **Vorzeitiger Altersrücktritt**

<sup>1</sup> Die Angestellten können im Rahmen der Bestimmungen des Reglements der Pensionskasse den vorzeitigen Altersrücktritt erklären. Sie haben dies der Anstellungsinstanz und der Finanzabteilung mindestens sechs Monate im Voraus bekannt zu geben.

<sup>2</sup> Angestellte, die im Zeitpunkt des vorzeitigen Altersrücktritts noch keinen Anspruch auf eine Rente der AHV haben, können einen Überbrückungszuschuss beantragen. Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen der Versicherungskasse für das Staatspersonal (Beamtenversicherungskasse) des Kantons Zürich.

Art. 7 **Ablauf der befristeten Anstellung**

<sup>1</sup> Befristete Anstellungsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung mit Ablauf der Befristung.

<sup>2</sup> Besteht die Absicht, das Anstellungsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Anstellungsinstanz dem betroffenen Angestellten rechtzeitig mit.

## III. Rechte und Pflichten der Angestellten

---

### A. Lohn und weitere Entschädigungen

Art. 8 **Einreihung der Stellen, Stellenplan** Die Anstellungsinstanz stuft die Angestellten im Rahmen des Einreihungsplans je nach Vorbildung, Tätigkeit und Verantwortung in eine Lohnklasse ein. Der Einreihungsplan liegt als Anhang diesen Vollzugsbestimmungen bei.

- Art. 9 **Lernende** Der Lohn der Lernenden wird nach den Richtlinien des Kantons respektive der entsprechenden Fachverbände festgesetzt.
- Art. 10 **Auszahlung des Jahreslohns** Der Jahreslohn wird in 13 Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich. Der 13. Teil wird je zur Hälfte im Juni und im Dezember ausbezahlt. Bei Ein- oder Austritt im Laufe des Jahrs wird der 13. Teil anteilmässig ausbezahlt. Auf Zulagen wird kein 13. Teil ausgerichtet.
- Art. 11 **Einmalzulagen und Anreize** <sup>1</sup> Die Angestellten können für besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnt werden.  
<sup>2</sup> Der Gemeinderat erlässt jeweils die nötigen Richtlinien.
- Art. 12 **Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen** <sup>1</sup> Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richten sich die Höhe des Lohns und sämtliche Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.  
<sup>2</sup> Für Teilzeitangestellte mit unregelmässigen Arbeitseinsätzen kann die Anstellungsinstanz pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, arbeitsfreie Tage oder Dienstaltersgeschenke usw. eingerechnet und in der Lohnabrechnung ausgewiesen sind. Die entsprechenden Entschädigungsanteile betragen 13,04 % bei vier, 15,55 % bei fünf und 18,18 % bei sechs Wochen Ferienanspruch.
- Art. 13 **Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke** <sup>1</sup> Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.  
<sup>2</sup> Es wird diejenige Dienstzeit angerechnet, die für die politische Gemeinde und die frühere Schulgemeinde geleistet wurde.
- Art. 14 **Sitzungen** <sup>1</sup> Die Angestellten können zur Teilnahme an Sitzungen ausserhalb ihrer regulären Arbeitszeit verpflichtet werden.  
<sup>2</sup> Für Sitzungen mit Beginn ab 17.00 Uhr sowie an Samstagen, Sonn- und Feiertagen wird den Angestellten das Sitzungsgeld gemäss Entschädigungsverordnung ausbezahlt oder, sofern es die Arbeitsauslastung zulässt, Zeitkompensation gewährt.  
<sup>3</sup> Angestellten, die jährlich nur an einzelnen Sitzungen teilnehmen müssen, wird Zeitkompensation gewährt

- Art. 15 **Ersatz von dienstlichen Auslagen** Den Angestellten werden Auslagen für die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit zurückerstattet. Die Angestellten sind verpflichtet, ihre Spesen möglichst tief zu halten. Die Rückerstattung erfolgt gegen Vorlage von Quittungen.
- Art. 16 **Dienstfahrten**
- <sup>1</sup> Dienstfahrten sind, wenn immer möglich, mit den öffentlichen Verkehrsmitteln oder mit gemeindeeigenen Fahrzeugen durchzuführen.
- <sup>2</sup> Falls dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, wird für Dienstfahrten mit privaten Fahrzeugen eine Kilometerentschädigung gemäss Entschädigungsverordnung ausgerichtet.
- <sup>3</sup> Für Dienstfahrten mit dem privaten Motorfahrzeug hat die Gemeinde eine Kaskoversicherung abgeschlossen. Wenn die Versicherung wegen Grobfahrlässigkeit keine oder nur reduzierte Leistungen erbringt, haftet der Fahrzeuglenker persönlich.
- <sup>4</sup> Bussen jeglicher Art gehen vollumfänglich zulasten der Angestellten.
- Art. 17 **Im Anhang geregelte Zulagen und Entschädigungen** Im Anhang zu diesen Vollzugsbestimmungen sind die Zulagen und Entschädigungen geregelt.

## **B. Arbeitszeit**

- Art. 18 **Allgemeines**
- <sup>1</sup> Die Arbeitszeit beträgt bei 100 Stellenprozenten 42 Stunden pro Woche.
- <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> Bei Jahreswechsel darf höchstens ein positiver oder negativer Arbeitszeitsaldo im Umfang von zwei Wochen-Sollzeiten übertragen werden. Darüber hinausgehende Guthaben verfallen, darüber hinausgehende Minusstunden werden mit Ferienguthaben verrechnet.<sup>1</sup>
- <sup>4</sup> Pro Kalenderjahr dürfen insgesamt höchstens 10 ganze Arbeitstage kompensiert werden. Die Kompensation kann nach

---

<sup>1</sup> Revidiert vom Gemeinderat mit Beschluss vom 18. Dezember 2018 und per 1. Januar 2019 in Kraft gesetzt.

Massgabe der betrieblichen Bedürfnisse eingeschränkt werden.<sup>2</sup>

<sup>5</sup> Der Gemeinderat regelt die Handhabung der Arbeitszeit in separaten Arbeitszeitbestimmungen.

#### Art. 19 **Arbeitsfreie Tage**

<sup>1</sup> Neben Samstagen und Sonntagen gelten als arbeitsfreie Tage:

- a) Als zusätzliche ganze arbeitsfreie Tage: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Chilbifreitag<sup>3</sup>, Weihnachten und Stefanstag,
- b) als zusätzliche halbe arbeitsfreie Tage: Nachmittage des 24. Dezember und 31. Dezember,
- c) als Arbeitstage mit einer reduzierten Sollzeit von sechs Stunden: die Tage vor Karfreitag und Auffahrt.

<sup>2</sup> Ganze oder halbe arbeitsfreie Tage, die auf Samstage oder Sonntage fallen, werden nicht nachgewährt. Die gleiche Regelung gilt sinngemäss für Stellen, bei denen am Samstag oder Sonntag voll oder teilweise gearbeitet wird.

<sup>3</sup> Teilzeitbeschäftigten wird unabhängig von der gewählten Regelarbeitszeit ein ihrem Beschäftigungsgrad entsprechender Anteil an Ruhetagen und Arbeitstagen mit reduzierter Sollzeit gewährt.

<sup>4</sup> Die Zentralen Dienste berechnen jährlich im Voraus die monatliche Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden pro Beschäftigungsgrad.

<sup>5</sup> Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer.

#### Art. 20 **Überzeit**

<sup>1</sup> Als Überzeit gilt Arbeitszeit, die für bestimmte, klar abgegrenzte und ausserordentliche Aufträge eingesetzt werden muss, die nicht zu einem anderen Zeitpunkt durch entsprechende Freizeit ausgeglichen werden kann und die den Rahmen der Sollzeit einer Vollzeitstelle übersteigt. Überzeit ist durch den Gemeindeschreiber im Voraus anordnen zu lassen.

<sup>2</sup> Den Angestellten bis Lohnklasse 16 wird ein Überzeitzuschlag von 25 % ausbezahlt. Für Teilzeitangestellte gilt der

---

<sup>2</sup> Revidiert vom Gemeinderat mit Beschluss vom 18. Dezember 2018 und per 1. Januar 2019 in Kraft gesetzt.

<sup>3</sup> Revidiert vom Gemeinderat mit Beschluss vom 18. Dezember 2018 und per 1. Januar 2019 in Kraft gesetzt.



Überzeitzuschlag nur für diejenige Arbeitszeit, soweit sie das Pensum einer Vollzeitstelle übersteigt.

<sup>3</sup> Den Angestellten der Lohnklassen 17 bis 20 wird eine finanzielle Abgeltung ohne Zuschlag ausbezahlt.

<sup>4</sup> Den Angestellten der Lohnklassen 21 bis 24 kann die zuständige Instanz – in besonderen Fällen – eine finanzielle Abgeltung ohne Zuschlag bewilligen.

<sup>5</sup> Der massgebende Stundenansatz für die Vergütung beträgt bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden =  $\frac{1}{2184}$  des Jahreslohnes. Besteht Anspruch auf eine Vergütung für Nacht-, Samstags-, und Sonntags-/Feiertagsdienst, wird diese zusätzlich ausbezahlt, jedoch nicht zum massgebenden Stundenansatz hinzugezählt.

## C. Ferien und Urlaub

### Art. 21 Ferienanspruch<sup>4</sup>

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 Lernende: 25 Arbeitstage,
- b) von Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden: 25 Arbeitstage,
- c) von Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden: 30 Arbeitstage,
- d) von Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden: 30 Arbeitstage.

### Art. 22 Ferienregelung

<sup>1</sup> Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt. Der Anspruch wird auf halbe Tage aufgerundet. Für zu viel bezogene Ferientage im Austrittsjahr bleibt eine Lohnrückforderung vorbehalten.

<sup>2</sup> Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat um einen Zwölftel gekürzt. Bei vollständiger Dienstaussetzung wegen Krankheit und Nichtberufsunfalls wird der Ferienanspruch nach Ablauf der ersten drei Monate unabhängig vom Kalenderjahr für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

<sup>3</sup> Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls bei

---

<sup>4</sup> Revidiert vom Gemeinderat mit Beschluss vom 18. Dezember 2018 und per 1. Januar 2019 in Kraft gesetzt.

einer erneuten Dienstaussetzung für die Ferienkürzung nicht berücksichtigt.

<sup>4</sup> Die Ferien sind so zu verteilen, dass sich die Angestellten ohne Anstellung von Aushilfen gegenseitig vertreten können. Grundsätzlich sind zwei Ferienwochen pro Jahr zusammenhängend und im laufenden Kalenderjahr zu beziehen. Die Ferien sind durch den direkten Vorgesetzten genehmigen zu lassen. Auf die Wünsche der Mitarbeiter wird soweit möglich Rücksicht genommen.

<sup>5</sup> Ferienguthaben von bis zu 10 Tagen, die im laufenden Kalenderjahr aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht bezogen werden, können formlos auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden. Grössere Übertragungen erfordern die Zustimmung des Abteilungsleiters.

<sup>6</sup> Krankheits- und Unfalltage während der Ferien, die mit einem ärztlichen Zeugnis belegt sind, werden nicht als Ferien angerechnet.

<sup>7</sup> Nicht bezogene Ferien werden nicht in bar abgegolten. Ausgenommen bleiben:

- a) der Ferienanspruch im Austrittsjahr, wenn das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der Kündigungsfrist aufgelöst wurde, die Ferien jedoch aus dienstlichen oder triftigen Gründen vor Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr bezogen werden konnten,
- b) Ferien, die beim Tod eines Angestellten noch nicht bezogen sind,
- c) eine Regelung im Rahmen einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>8</sup> Die finanzielle Abgeltung von Ferien bedarf der Bewilligung der delegierten Instanz.

## Art. 23 **Bezahlter Urlaub**

<sup>1</sup> Für folgende Ereignisse wird den Angestellten Urlaub gewährt:

- a) Eigene Hochzeit: 3 Arbeitstage,
- b) Hochzeit eines Kindes, von Geschwistern, Vater oder Mutter: 1 Arbeitstag,
- c) Geburt eines eigenen Kindes: 5 Arbeitstage für den Vater,
- d) Krankheit in der Familie, wenn andere Hilfe fehlt: die notwendige Zeit, höchstens 2 Arbeitstage pro Ereignis, bei Angestellten mit eigenen Kleinkindern oder Kindern im

schulpflichtigen Alter: die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage pro Ereignis,

- e) Tod des Ehegatten oder des eingetragenen Partners, eines Kindes oder Elternteils: 3 Arbeitstage,
- f) Tod von Schwiegereltern, Schwiegertöchtern, Schwieger söhnen und Geschwistern sowie von Grosseltern, Ehegatten, eingetragenen Partnern, von Geschwistern, Geschwistern der Ehegattin oder des Ehegatten, Enkeln, Tanten oder Onkeln: 1 Arbeitstag,  
2 Arbeitstage, wenn Formalitäten zu erledigen sind,
- g) Tod anderer Verwandter: die notwendige Zeit zur Teilnahme an der Beerdigung, höchstens 1 Arbeitstag.

<sup>2</sup> Die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit Eltern, Kindern oder Geschwistern gelten auch für Stief- und Pflegekinderverhältnisse, solche im Zusammenhang mit Ehegatten auch für den Lebenspartner und den eingetragenen Partner.

<sup>3</sup> Für persönliche Angelegenheiten wird wie folgt Urlaub gewährt:

- a) Wohnungs- und Zimmerwechsel: 1 Arbeitstag,
- b) An- und Abmeldung bei Behörden: die notwendige Zeit.

<sup>4</sup> Zur Bestimmung eines nach Arbeitstagen definierten Anspruchs ist der jeweilige Beschäftigungsgrad massgebend.

<sup>5</sup> Die delegierte Instanz kann für weitere wichtige persönliche Anlässe bezahlte Urlaubstage gewähren.

## Art. 24 Unbezahlter Urlaub

<sup>1</sup> Unbezahlter Urlaub kann gewährt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten. Für die Bewilligung von unbezahltem Urlaub ist die Anstellungsinstanz zuständig.

<sup>2</sup> Während des unbezahlten Urlaubs erfolgt keine Lohnfortzahlung im Unfall- oder Krankheitsfall.

<sup>3</sup> Bei unbezahltem Urlaub von mehr als 31<sup>5</sup> Tagen ist eine Einzelabredeversicherung durch den Angestellten abzuschliessen. Der Versicherungsschutz kann dadurch für höchstens sechs aufeinander folgende Monate verlängert werden.

---

<sup>5</sup> Revidiert vom Gemeinderat mit Beschluss vom 18. Dezember 2018 und per 1. Januar 2019 in Kraft gesetzt.

## D. Elternschaft, Krankheit, Unfall, Personalvorsorge

### Art. 25 Mutterschaft

<sup>1</sup> Die Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Kalenderwochen, der frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beginnt. Muss die Angestellte ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

<sup>2</sup> Beantragt die Angestellte den Aufschub der Mutterschaftsentschädigung wegen längeren Spitalaufenthalts des neugeborenen Kindes im Sinne von Art. 16c Abs. 2 des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft, verschiebt sich der Beginn des bezahlten Mutterschaftsurlaubs entsprechend. Hat die Angestellte ihren Urlaub bereits zwei Wochen vor der Niederkunft angetreten oder war sie die letzten zwei Wochen vor der Niederkunft wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden abwesend, wird diese Zeit an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

<sup>3</sup> Der Mutter kann zusätzlich unbezahlter Urlaub gewährt werden.

<sup>4</sup> Der Vater hat im 1. Lebensjahr des Kindes Anspruch auf einen Monat unbezahlten Urlaub. Beim Festlegen des Zeitpunkts und der Aufteilung des unbezahlten Urlaubs ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

<sup>5</sup> Bei befristeten Anstellungsverhältnissen besteht der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub bis zum vereinbarten Austrittsdatum.

<sup>6</sup> Für weitere Dienstaussetzungen gelten die Bestimmungen über Krankheit.

### Art. 26 Krankheit und Unfall, Lohnzahlung

<sup>1</sup> Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Nichtberufsunfalls im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung werden hinsichtlich der Lohnzahlung gleichbehandelt.

<sup>2</sup> Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird der Lohn wie folgt ausgerichtet:

	<u>100 %</u>	<u>anschliessend 75 %</u>
– im ersten Dienstjahr	3 Monate	3 Monate
– im zweiten Dienstjahr	6 Monate	6 Monate

<sup>3</sup> Vom dritten Dienstjahr an besteht Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monaten.

Besteht nach Ablauf der ordentlichen Lohnfortzahlung begründete Aussicht, dass der Angestellte in absehbarer Zeit wieder arbeitsfähig wird, oder ist die Wiederaufnahme der Arbeit oder die Auflösung des Anstellungsverhältnisses wegen Invalidität noch ungewiss, kann die delegierte Instanz die Weiterausrichtung von höchstens 75 % des Lohns bis zu einer gesamten Lohnfortzahlungsdauer von längstens zwei Jahren bewilligen.

**Art. 27    Berufsunfall und  
Berufskrankheit,  
Lohnzahlung**

<sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls und Berufskrankheit im Sinne des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung wird den Angestellten während zwölf Monaten der volle Lohn ausgerichtet. Wiederholte Dienstaussetzungen wegen Berufsunfalls werden für die Lohnzahlung nicht zusammengezählt.

<sup>2</sup> Vom 13. Monat an wird der Lohn während höchstens zwölf Monaten bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses wegen Invalidität bis auf 80 % reduziert.

<sup>3</sup> Im Umfang der Gemeindeleistungen gehen Ansprüche der Angestellten gegen haftpflichtige Dritte auf die Gemeinde über.

**Art. 28    Unfallversicherung,  
Heilungskosten,  
Versicherungsprä-  
mien**

<sup>1</sup> Die Gemeinde versichert die Angestellten im Rahmen des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen.

<sup>2</sup> Angestellte mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens acht Stunden pro Woche sind gegen Berufs- und Nichtberufsunfall versichert. Angestellte mit einem Beschäftigungsumfang von weniger als acht Stunden pro Woche sind nur gegen Berufsunfall versichert.

<sup>3</sup> Die delegierte Instanz regelt die Leistungen mit der Versicherungsgesellschaft.

<sup>4</sup> Die Prämien der Berufsunfallversicherung werden durch die Gemeinde, diejenigen der Nichtberufsunfallversicherung je hälftig durch die Gemeinde und die Angestellten getragen.

**Art. 29    Unfall-Zusatzversi-  
cherung, Versiche-  
rungsprämien**

<sup>1</sup> Mit der Unfall-Zusatzversicherung werden die Heilungskosten (Spitalaufenthalt) in der Privatabteilung abgedeckt.

<sup>2</sup> Die delegierte Instanz regelt die Leistungen mit der Versicherungsgesellschaft.

<sup>3</sup> Die Versicherungsprämien werden durch die Angestellten entrichtet.

- Art. 30 **Pensionskasse** Die Angestellten werden bei der Versicherungskasse für das Staatspersonal (Beamtenversicherungskasse) des Kantons Zürich versichert. Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der Gemeinde und dieser Kasse bzw. deren Statuten und Reglemente
- Art. 31 **Leistungen im Todesfall**
- <sup>1</sup> Im Todesfall wird der Lohn für den Sterbemonat weiter ausgerichtet. Den Hinterbliebenen im Sinne der Bestimmungen über die Versicherungskasse für das Staatspersonal wird der Lohn auch für die beiden darauffolgenden Monate weiter ausgerichtet. Hätte ein Anstellungsverhältnis weniger lang gedauert, besteht der Anspruch in beiden Fällen nur bis zum Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung. Die Kinderzulagen werden für den Sterbemonat und die drei darauffolgenden Monate ausgerichtet.
- <sup>2</sup> Für die Bemessung ist der volle Lohn, unabhängig von einer vorausgegangenen Kürzung, massgebend. Es besteht kein Anspruch auf Ausrichtung eines Dienstaltersgeschenkes.
- <sup>3</sup> Vorbehalten bleibt eine Verrechnung des Lohnnachgenusses mit allfälligen Leistungen eines Todesfallkapitals aus der UVG-Zusatzversicherung.

## **E. Militär, Zivilschutz und andere Dienste**

- Art. 32 **Obligatorische Dienstleistungen**
- <sup>1</sup> Die Angestellten erhalten während ihrer Abwesenheit wegen obligatorischem Militär- und Zivilschutzdienst sowie wegen Zivildienst den vollen Lohn. Als obligatorischer Militär- und Zivilschutzdienst gelten sämtliche Dienstleistungen, zu denen sie gemäss der Bundesgesetzgebung verpflichtet werden können, auch solche von Frauen, die sich freiwillig zur Leistung von Militärdienst oder Schutzdienst gemeldet haben.
- <sup>2</sup> Zeitpunkt und Dauer der entsprechenden Dienstleistungen sind so früh wie möglich dem direkten Vorgesetzten zu melden.
- <sup>3</sup> Die einem Angestellten nach den Bestimmungen über den Erwerbersatz ausgerichtete Entschädigung fällt in die Gemeindekasse. Die Entschädigung wird dann ausbezahlt, wenn sie höher ist als der Lohnanspruch.
- Art. 33 **Freiwillige Dienstleistungen**
- <sup>1</sup> Für freiwilligen Militär- und Zivilschutzdienst sowie für den Beitritt zum Rotkreuz-Dienst ist die Zustimmung der delegierten Instanz erforderlich. Diese ist in der Regel zu erteilen,

wenn die betrieblichen Verhältnisse solche Dienstleistungen zulassen.

<sup>2</sup> Für die Ausrichtung des Lohns gelten für verheiratete Angestellte die Bestimmungen über die obligatorischen Dienstleistungen. Nicht verheiratete Angestellte erhalten bei freiwilligen Dienstleistungen 80 % des Lohns.

<sup>3</sup> Andere Dienstleistungen wie Teilnahme an Jugend- und Sportlagern oder andere freiwillige Einsätze sind vorgängig von der delegierten Instanz bewilligen zu lassen. Diese entscheidet auch über die Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub.

## F. Weitere Bestimmungen

Art. 34 **Arbeitszeugnis** <sup>1</sup> Die Angestellten können jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

<sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses zu beschränken.

Art. 35 **Weiterbildung** Die Angestellten sind verantwortlich für ihre berufliche Weiterbildung. Der Arbeitgeber fördert und unterstützt die Weiterbildung und Schulung, sofern diese im betrieblichen Interesse liegen. Der Gemeinderat regelt alles Weitere in separaten Erlassen.

## IV. Schlussbestimmungen

---

Art. 36 **Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Rechtsgrundlagen** Diese Vollzugsbestimmungen treten gleichzeitig mit der Personalverordnung der politischen Gemeinde Meilen vom 7. Juni 2010 auf den 15. Juli 2010 in Kraft und ersetzen alle mit ihr in Widerspruch stehenden Bestimmungen, Vereinbarungen, Beschlüsse und Erlasse.

### Gemeinderat Meilen

Hans Isler, Gemeindepräsident

Didier Mayenzet, Gemeindeschreiber

## Anhang 1: Einreichungsplan

Gemäss kantonalem Lohnreglement LR 01

<b>Grundfunktion</b>	<b>Lohnklasse</b>
Gemeindeschreiber	22-24
Abteilungsleiter, Gemeindeschreiber-Stv.	20-24
Gemeindeammann und Betriebsbeamter	20-22
Gruppenleiter	13-22
Sachbearbeiter mit Spezialaufgaben	14-20
Gruppenleiter-Stellvertreter	10-17
Sozialarbeiter	14-16
Polizist	13-16
Hauswart	12-14
Bademeister	10-13
Kaufmännischer Mitarbeiter	09-16
Technischer Mitarbeiter	09-16
Mitarbeiter Unterhaltsteam	08-13
Mitarbeiterinnen Bäder (Kassierinnen)	06-08

Die Lohnklassenspanne entspricht dem Ist-Zustand inklusive zwei Leistungsklassen.



## Anhang 2: Zulagen und Entschädigungen

### A. Gemeindepolizei

1.	Berechtigte	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Leiter Gemeindepolizei</li> <li>– Alle Gemeindepolizisten</li> </ul>
2.	Nachteinsätze (20-06 Uhr) Samstags- einsätze Sonntags-/Feiertags- einsätze	<p>Zuschlag 50 %</p> <p>Zuschlag 25 %</p> <p>Zuschlag 50 %</p>
3.	Dienstkleider	Anschaffung und Reinigung (bei Bedarf) durch Gemeinde
4.	Chilbimontag	Der Chilbimontag gilt als Arbeitstag ohne Zuschlagsberechtigung. Es wird ein freier Tag zu einem anderen Zeitpunkt gutgeschrieben.
5.	Verpflegung für Extra-Dienste	Fr. 20.– pro Dienst

### B. Feuerwehr

1.	Berechtigte	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gruppenleiter Feuerwehr</li> <li>– Alle festangestellten Mitarbeiter (Berufsfeuerwehr)</li> </ul>
2.	Pikettdienst (Bereitschaftsdienst)	Ansatz Fr. 100.– pro Monat
3.	Dienstkleider	Anschaffung und Reinigung (bei Bedarf) durch Gemeinde

### C. Zivilschutz

1.	Berechtigter	– Anlagewart
2.	Dienstkleider	Anschaffung und Reinigung (bei Bedarf) durch Gemeinde.

### D. Baupolizei und Vermessung

1.	Berechtigte	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Baukontrolleur</li> <li>– Leiter Gruppe Vermessung</li> <li>– Alle Mitarbeiter Gruppe Vermessung</li> </ul>
2.	Dienstkleider	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Jacke und Schuhe: Anschaffung durch Gemeinde</li> <li>– Pauschale für Anschaffung und Unterhalt/Reinigung der anderen Dienstkleider: Fr. 360.– pro Jahr. Teilzeit-Angestellte: Anteil gemäss Beschäftigungsgrad</li> </ul>

## E. Unterhaltsteam

1.	Berechtigte	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Leiter Unterhalt</li> <li>– Alle Mitarbeiter Unterhalt</li> </ul>
2.	Nachteinsätze (20-06 Uhr) Sonntags-/Feiertags- einsätze	<p>Zuschlag 25 %</p> <p>Zuschlag 50 %</p>
3.	Nicht planbare Einsätze <ul style="list-style-type: none"> <li>– Winterdienste</li> <li>– Einsätze bei Witterungsschäden</li> <li>– Rohrbrüche</li> <li>– usw.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Werden zuschlagsmässig als Überzeit behandelt.</li> <li>– Montag bis Freitag, ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit: Kumulation der Zulagen gemäss Ziff. 2 mit Überzeitzulagen gemäss Art. 20 Abs. 2 VB (25 % + 25 %)</li> <li>– Samstage, Sonn- und Feiertage: Zulage 50 % durchgehend von Freitag 20 Uhr bis Montag 06 Uhr</li> <li>– Die Überzeit ist möglichst zu kompensieren.</li> <li>– Entscheid über die Kompensation bzw. Auszahlung nicht kompensierbarer Überzeit durch den Abteilungsleiter anlässlich zweier Termine: jeweils im April (Ende Winterzeit) und Oktober (vor neuer Winterzeit). Übertragung eines positiven Arbeitszeitsaldos in der Höhe von maximal einer Wochen-Sollzeit vom jeweils Oktober auf November möglich (Art. 11 Abs. 3 AB).</li> </ul>
4.	Abklärungsgänge	Pauschal Fr. 30.– pro Abklärungsgang. Pikettenschädigungen sind darin eingeschlossen.
5.	Erschwerte Arbeitsbedingungen	Fr. 2.10 pro Std. für Arbeiten mit Tierkadavern
6.	Chilbimontag	Der Chilbimontag gilt als Arbeitstag ohne Zuschlagsberechtigung. Es wird ein freier Tag zu einem anderen Zeitpunkt gutgeschrieben.
7.	Dienstkleider	Anschaffung und Reinigung (bei Bedarf) durch Gemeinde.

## F. Bäder

1.	Berechtigte	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Leiter Bäder</li> <li>– Bademeister und alle Mitarbeiterinnen</li> </ul>
2.	Sonntags-/Feiertags- einsätze	Zuschlag 25 %
3.	Alarmeinsätze nachts (20 – 06 Uhr)	Zuschlag 50 % (Bademeister bzw. Hauswart mit Wohnung Hallenbad)
4.	Dienstkleider	Anschaffung und Reinigung (bei Bedarf) durch Gemeinde.

## G. Sportanlagen

1.	Berechtigte	– Leiter Sportanlagen – Mitarbeiter Sportanlagen
2.	Samstageinsätze Sonntags-/Feiertags- einsätze	Zuschlag 25 % Zuschlag 50 %
3.	Dienstkleider	Anschaffung und Reinigung (bei Bedarf) durch Gemeinde.

## H. Hauswarte Schulanlagen

1.	Berechtigte	– Vollamtliche Hauswarte – Hauswarte im Nebenamt
2.	Samstageinsätze Sonntags-/Feiertags- einsätze	Zuschlag 25 % Zuschlag 50 %
3.	Dienstkleider	Anschaffung und Reinigung (bei Bedarf) durch Gemeinde.

## I. Bestattungsamt

1.	Berechtigte	– Mitarbeiter Bestattungsamt
2.	Einsätze im Rahmen von Pikettdiensten	Effektive Arbeitszeit mit 25 % Zeitgutschrift
3.	Pikettenschädigung (Bereitschaftspau- schale)	– Pro halben Tag: Fr. 50.– – Pro ganzen Tag: Fr. 100.–

## J. Informatik

1.	Berechtigte	– ICT-Verantwortlicher – ICT-Supporter
2.	Samstageinsätze und Sonntags-/Feier- tageinsätze für technische System- Wartungsarbeiten, Systemumstellungen usw., soweit sie nicht an regulären Arbeits- tagen durchführbar sind.	Effektive Arbeitszeit mit 25 % Zeitgutschrift
3.	Pikettenschädigung (Bereitschaftspau- schale)	– Pro halben Tag: Fr. 50.– – Pro ganzen Tag: Fr. 100.–

## **K. Jugendarbeit**

1.	Berechtigte	<ul style="list-style-type: none"><li>– Leiter Jugendarbeit</li><li>– Mitarbeiter Jugendarbeit</li></ul>
2.	Samstags- und Sonntags-/Feiertags- einsätze	Zuschlag 25 % Zuschlag 50 %

## **L. Organisatorische und administrative Unterstützung des Wahlbüros**

1.	Berechtigte	<ul style="list-style-type: none"><li>– Mitarbeitende der Gemeindeverwaltung, die an den Wahl- und Abstimmungsterminen das Wahlbüro organisatorisch und administrativ unterstützen.</li></ul>
2.	Samstags- und Sonntags-/Feiertags- einsätze	Ordentliche Entschädigung analog der Mitglieder des Wahlbüros gemäss Entschädigungsverordnung, zuzüglich Samstags- und Sonntagszuschlag von 25 %.

Hinweis: Die Zulagen für Nacht-, Samstags-, Sonntags-/Feiertageinsätze sind nicht kumulierbar.