

Verordnung über die Anstellung und die Besoldung des Personals der Politischen Gemeinde Aesch

vom 12. März 2002

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Art. 1 Allgemeines

Diese Verordnung regelt das Verhältnis zwischen der Gemeinde Aesch und ihren Angestellten.

Art. 2 Behörden im Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären richten sich nach dem jeweiligem separaten Erlass.

Art. 3 Geltung des Kantonalen Rechts

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

Art. 4 Besondere Dienstverhältnisse

Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:

- a) Lehrverhältnisse
- b) Stundenweise Beschäftigungen
- c) Aushilfsdienstverhältnisse

B. Begriffe

Art. 5 Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde Aesch stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete

Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.

Art. 6 Anstellungsinstanz

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

²Die Anstellungskompetenz kann von ihm delegiert werden.

³Die Besoldung wird durch den Gemeinderat im Rahmen seiner Kompetenz festgelegt, soweit die Entlohnung nicht durch das Sportelsystem vorgesehen ist.

C. Personalpolitik

Art. 7 Grundsätze der Personalpolitik

Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik. Sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, an den Bedürfnissen des Personals, am Ziel der Bürgernähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen der Gemeinde und den Angestellten an.

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 8 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

Art. 9 Stellenpläne

Der Gemeinderat legt den Stellenplan im Rahmen seiner Kompetenzen fest.

B. Begründung

Art. 10 Zuständigkeit

Das Anstellungsverhältnis wird durch den Gemeinderat begründet.

Art. 11 Stellenausschreibung

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Art. 12 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

¹Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

²Es kann in begründeten Fällen ein öffentlich-rechtlicher Vertrag abgeschlossen werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

Art. 13 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. 14 Im Allgemeinen

Das Arbeitsverhältnis wird befristet oder unbefristet begründet.

Art. 15 Probezeit

¹Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.

²Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

³Bei 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. 16 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. 17 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. 18 Vorsorglich Massnahmen

¹Angestellte können vom Gemeinderat jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn

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

²Die Anordnung ist unverzüglich dem Gemeinderat, sofern sie nicht von ihm selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Der Gemeinderat entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

E. Beendigung

Art. 19 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen
- d) Auflösung aus wichtigen Gründen
- e) Altersrücktritt
- f) Entlassung altershalber, Entlassung invaliditätshalber
- g) Tod
- h) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten

Art. 20 Kündigung

¹Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Der Gemeinderat bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.

²Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- a) im ersten Dienstjahr einen Monat
- b) im zweiten Dienstjahr zwei Monate
- c) ab dem dritten Dienstjahr drei Monate

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

Art. 21 Kündigungsschutz

¹Die Kündigung wird durch den Gemeinderat schriftlich mitgeteilt. Innerhalb der Kündigungsfristen kann der oder die Ange-

stellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirklichungsfolgen hinzuweisen.

²Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

³Erweist 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.

Art. 22 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten

¹Bevor der Gemeinderat eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt er dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.

²Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.

Art. 23 Kündigung zur Unzeit

¹Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

²Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Art. 24 Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund 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. 25 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

¹Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

²Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

³Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

⁴Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 26 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

¹Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.

Art. 27 Entlassung altershalber und infolge Invalidität

¹Angestellte scheidern auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus.

²Der Gemeinderat regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität.

Art. 28 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod

Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals.

Art. 29 Ablauf der befristeten Anstellung

¹Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.

²Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in eine unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Gemeinde der betroffenen Person rechtzeitig mit.

Art. 30 Abfindung

¹Die Ausrichtung von Abfindungen an Angestellte, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

²Die Abfindung wird vom Gemeinderat festgesetzt.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 31 Schutz der Persönlichkeit

¹Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

²Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

Art. 32 Lohn

¹Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte amtliche Tätigkeit. Die Teilnahme an Sitzungen u. ä. ausserhalb der üblichen Arbeitszeit wird analog den Entschädigungen für Behördenmitgliedern abgegolten.

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

³Vorbehalten bleibt das Sportelsystem bei den Gemeindeammännern und Betriebsbeamten sowie Friedenrichtern.

Art. 33 Auszahlung des Jahreslohnes

¹Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.

²Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.

Art. 34 Einreihung der Stellen

Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton durch die Gemeindeversammlung in der Regel in eine Klasse eingereiht.

Art. 35 Lohnklassen und Stufen

Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.

Art. 36 Leistungsklassen

Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.

Art. 37 Anfangslohn, Anlaufstufen

¹Der 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.

²Der 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. 38 Generelle Lohnanpassungen

Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Reallohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten in der Regel auch für das Personal der Gemeinde.

Art. 39 Individuelle Lohnanpassung

¹Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet der Gemeinderat aufgrund periodischer Mitarbeitgespräche und trägt dem Grundsatz des Leistungslohnes Rechnung.

²Er folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.

³Er trägt der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.

⁴Er kann auch nur halbe Stufen einführen.

Art. 40 Einmalzulagen und Anreize

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

Art. 41 Naturallohn

¹Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen.

²Der Gemeinderat setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.

Art. 42 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen

¹Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.

²Für Teilzeitangestellte kann der Gemeinderat pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstatersgeschenke etc. eingerechnet sind.

Art. 43 Zulagen

¹Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausgerichtet.

²Dienstaltersgeschenke werden in der Regel in Form von besoldetem Urlaub ausgerichtet. Lassen betriebliche Verhältnisse den Urlaub nicht zu, wird das Dienstaltersgeschenk ausbezahlt.

Art. 44 Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter

Der Gemeinderat kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.

Art. 45 Ersatz von Auslagen

Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.

Art. 46 Vereinsfreiheit

Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.

Art. 47 Niederlassungsfreiheit

¹Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

²Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann der Gemeinderat die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

Art. 48 Mitarbeiterbeurteilung

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

²Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 49 Zeugnis

¹Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

²Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 50 Mitsprache

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

²Der Gemeinderat regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalaus-schüssen.

B. Pflichten

Art. 51 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 Gemeinde in guten Treuen zu wahren.

Art. 52 Annahme von Geschenken

¹Angestellte 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.

²Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 53 Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht

¹Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

²Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 54 Arbeitszeit

¹Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

²Die 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.

³Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettendienst.

Art. 55 Nebenbeschäftigung

¹Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur mit Bewilligung des Gemeinderates zulässig. Sie kann erteilt werden, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.

²Wird vereinbarte Arbeitszeit beansprucht, so kann die Bewilligung mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Art. 56 Öffentliche Ämter

¹Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung des Gemeinderates ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

²Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Art. 57 Vertrauensärztliche Untersuchung

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

C. Ferien, Urlaub

Art. 58 Arbeitsfreie Tage

Die Regelungen des Kantons zu Ruhetagen und Öffnungszeiten gelten sinngemäss.

Art. 59 Ferien

Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.

Art. 60 Bezug, Berechnung

¹Der Gemeinderat ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen.

²Er regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen.

Art. 61 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall

¹Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Arbeitstage, so ist unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen.

²Der Gemeinderat 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. 62 Abwesenheit wegen Militär- und Zivildienst etc.

Der Gemeinderat bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.

Art. 63 Urlaub

Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

IV. Personalakten und Datenschutz

Art. 64 Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

V. Personalvorsorge

Art. 65 Kranken- und Unfallversicherung

Das Personal wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Art. 66 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

Art. 67 Pensionskasse

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Pensionskasse der Gemeinde aufgenommen.

VI. Vom Volk gewählte Beamte

Art. 68 Grundsätzliches

Bestimmungen über vom Volk gewählte Beamte richten sich nach den Regelungen in der Gemeindeordnung.

VII. Rechtsschutz

Art. 69 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 70 Anhörungsrecht

¹Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

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

Art. 71 Rechtsmittel

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

Art. 72 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

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

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

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 73 Vollzug

Die Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

Art. 74 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

¹Diese Verordnung tritt auf den 1. April 2002 in Kraft.

²Auf den gleichen Zeitpunkt wird die Verordnung über die Anstellung und die Besoldung der Beamten und Angestellten vom 4. Februar 1992 aufgehoben.

Art. 75 Übergangsbestimmungen

¹Für 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 deren Bestimmungen vor.

²Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt, sofern ihre Wahl oder Wiederwahl mit einem Vorbehalt in Bezug auf die Aufhebung der Amtsdauer erfolgt ist und diese nicht beibehalten wird.

³Für ohne Vorbehalt gewählte Beamtinnen und Beamte gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das alte Recht.

⁴Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Art. 76 Abänderung

Diese Verordnung kann durch den Gemeinderat abgeändert, ergänzt oder ersetzt werden.

8904 Aesch, 12. März 2002

Namens des Gemeinderates Aesch ZH
Der Präsident: Die Schreiberin:

J. Hofstetter

U. Spillmann