



OETWIL AN DER LIMMAT

Besoldungsverordnung der Politischen Gemeinde Oetwil an der Limmat

vom 28.11.2017



Inhaltsverzeichnis

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	6
A. Geltungsbereich	6
Art. 1 Allgemeines.....	6
Art. 2 Geltung des kantonalen Rechts	6
B. Begriffe	6
Art. 3 Angestellte	6
Art. 4 Anstellungsbehörde.....	6
C. Personalpolitik	7
Art. 5 Grundsätze der Personalpolitik	7
D. Gesamtarbeitsverträge	7
Art. 6 Ausschluss	7
II. DAS ARBEITSVERHÄLTNIS	7
A. Art der Anstellung, Stellenplan	7
Art. 7 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses	7
Art. 8 Stellenpläne	7
B. Begründung	8
Art. 9 Stellenausschreibung, Entstehung des Arbeitsverhältnisses	8
C. Dauer	8
Art. 10 Dauer im allgemeinen, Probezeit, Wahl auf Amtsdauer	8
D. Beendigung	8
Art. 11 Beendigungsgründe, Kündigungsschutz	8
Art. 12 Kündigung, Fristen und Termine	8
Art. 13 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	8
Art. 14 Abfindung	8
E. Versetzung, Zuweisung anderer Arbeit, Vorsorgliche Massnahmen	9
Art. 15 Versetzung	9
Art. 16 Zuweisung anderer Arbeit	9
Art. 17 Vorsorgliche Massnahmen.....	9
F. Rechtsschutz	9
Art. 18 Rechtsmittelbelehrung.....	9
Art. 19 Anhörungsrecht.....	9
	3

Art. 20 Rechtsmittel	9
Art. 21 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen im Rahmen der Dienstpflicht	9
G. Datenschutz	10
Art. 22 Datenschutz	10
III. RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN	10
A. Rechte	10
Art. 23 Grundsatz Rechte	10
Art. 24 Lohn	10
Art. 25 Einreihungsplan	10
Art. 26 Generelle Lohnanpassungen	10
Art. 27 Individuelle Lohnanpassungen	10
Art. 28 Prämien und Anreize	10
Art. 29 Zulagen	10
Art. 30 Ersatz von Auslagen	10
Art. 31 Arbeitsfreie Tage	11
Art. 32 Ferien, Bezug, Berechnung	11
Art. 33 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	11
Art. 34 Abwesenheit Militär-, Zivilschutzdienst etc.	11
Art. 35 Urlaub	11
Art. 36 Kranken- und Unfallversicherung	11
Art. 37 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft	11
Art. 38 Pensionskasse	11
Art. 39 Vereinsfreiheit	11
Art. 40 Mitarbeiterbeurteilung	12
Art. 41 Mitsprache	12
B. Pflichten	12
Art. 42 Grundsatz Pflichten	12
Art. 43 Annahme von Geschenken	12
Art. 44 Verschwiegenheit und Ausstandspflicht	12
Art. 45 Arbeitszeit	12
Art. 46 Nebenbeschäftigung	12
Art. 47 Öffentliche Ämter	13
Art. 48 Vertrauensärztliche Untersuchung	13
IV. VON DEN STIMMBERECHTIGTEN GEWÄHLTE BEHÖRDEN	13
Art. 49 Friedensrichter / Friedensrichterin	13

V. BEHÖRDEN- UND KOMMISSIONSENTSCHÄDIGUNGEN	14
A. Besoldung von Behörden und Kommissionen	14
Art. 50 Behörden- und Kommissionsentschädigungen	14
B. Entschädigung der Angestellten, Teuerungsausgleich	14
Art. 51 Anspruch der Angestellten	14
Art. 52 Teuerungsausgleich	14
VI. SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN	15
Art. 53 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	15
Art. 54 Übergangsbestimmungen	15
VII. GENEHMIGUNGSVERMERKE	15

BESOLDUNGSVERORDNUNG DER POLITISCHEN GEMEINDE OETWIL AN DER LIMMAT

Gestützt auf Art. 11 lit. b. Ziff. 1 der Gemeindeordnung der Politischen Gemeinde Oetwil an der Limmat und unter Hinweis auf § 72 Abs. 2. des Gemeindegesetzes des Kantons Zürich wird nachstehende

Besoldungsverordnung für Angestellte, Behördenmitglieder und Funktionäre im Nebenamt

erlassen.

I. Allgemeine Bestimmungen

A. GELTUNGSBEREICH

Art. 1 Allgemeines

Diese Verordnung regelt das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis aller Angestellten der Politischen Gemeinde Oetwil an der Limmat, die mit öffentlich-rechtlichem oder privatrechtlichen Vertrag begründeten besonderen Dienstverhältnisse, die Entschädigung der Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie von Funktionären im Nebenamt.

Art. 2 Geltung des kantonalen Rechts

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

B. BEGRIFFE

Art. 3 Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Politischen Gemeinde Oetwil an der Limmat stehen, eingeschlossen die vom Volk auf Amtsdauer gewählten Personen.

Art. 4 Anstellungsbehörde

- ¹ Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, in der Regel mit öffentlich-rechtlicher Verfügung durch den Gemeinderat.
- ² Die Anstellungskompetenz kann vom Gemeinderat an einzelne Ressortvorstände delegiert werden.
- ³ Der / Die Gemeindegeschreiber/in amtiert als Personalchef/in.
- ⁴ Der Besoldungsrahmen wird innerhalb der Besoldungsklassen 1 - 21 gemäss der Besoldungstabelle des Kantons Zürich festgesetzt.

C. PERSONALPOLITIK

Art. 5 Grundsätze der Personalpolitik

- ¹ Der Gemeinderat bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik und sorgt für deren Umsetzung:
- a) sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, am Ziel der Bürgernähe, an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes, an den Bedürfnissen des Personals und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Gemeinde und Personal an;
 - b) sie will der Gemeinde geeignete Angestellte gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln;
 - c) sie nutzt und entwickelt das Potential der Angestellten, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert;
 - d) sie stellt Ausbildungsplätze zur Verfügung;
 - e) sie berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten;
 - f) sie ermöglicht flexible Arbeitsmodelle;
 - g) sie verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer;
 - h) sie achtet die Persönlichkeit der Angestellten, schützt diese und nimmt gebührend Rücksicht auf deren Gesundheit.
- ² Die Kaderangehörigen der einzelnen Verwaltungsabteilungen werden vor Entscheiden in betrieblicher oder technischer Hinsicht zur Beratung und Meinungsäußerung beigezogen.

D. GESAMTARBEITSVERTRÄGE

Art. 6 Ausschluss

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

II. Das Arbeitsverhältnis

A. ART DER ANSTELLUNG, STELLENPLAN

Art. 7 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich öffentlich-rechtlich. Bei Angestellten im Stundenlohn ist das Arbeitsverhältnis in der Regel privatrechtlich.

Art. 8 Stellenpläne

Der Gemeinderat legt den Stellenplan fest, wobei die Bestimmungen der Gemeindeordnung vorbehalten bleiben.

B. BEGRÜNDUNG

Art. 9 Stellenausschreibung, Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Für die Ausschreibung und die Voraussetzungen der Anstellung gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.

C. DAUER

Art. 10 Dauer im allgemeinen, Probezeit, Wahl auf Amtsdauer

Für die Dauer der Arbeitsverhältnisse, die Probezeit und die mögliche Wahl auf Amtsdauer gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.

D. BEENDIGUNG

Art. 11 Beendigungsgründe, Kündigungsschutz

Für die Beendigungsgründe eines Arbeitsverhältnisses, den Kündigungsschutz, die fristlose Auflösung oder Entlassung aus anderen Gründen, wird auf die Bestimmungen des kantonalen Rechts verwiesen.

Art. 12 Kündigung, Fristen und Termine

1. Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:
 - a) im ersten Dienstjahr einen Monat
 - b) ab dem 2. Dienstjahr 3 Monate
2. Für Angehörige des Kaders beträgt die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr grundsätzlich sechs Monate. Der Gemeinderat bezeichnet die entsprechenden Funktionen in einem Organisationserlass.

Art. 13 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten

1. Bevor der Gemeinderat eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt er dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.
2. Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.

Art. 14 Abfindung

1. Die 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.
2. Die Abfindung wird vom Gemeinderat festgesetzt.

E. VERSETZUNG, ZUWEISUNG ANDERER ARBEIT, VORSORGLICHE MASSNAHMEN

Art. 15 Versetzung

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

Art. 16 Zuweisung anderer Arbeit

Angestellten kann, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.

Art. 17 Vorsorgliche Massnahmen

- 1 Angestellte können vom Gemeinderat auf Antrag der Ressortvorstände oder des Vorgesetzten 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.
- 2 Der Gemeinderat entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

F. RECHTSSCHUTZ

Art. 18 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 19 Anhörungsrecht

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

Art. 20 Rechtsmittel

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

Art. 21 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen im Rahmen der Dienstpflicht

1. Der Gemeinderat schützt die Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die sich im Rahmen der Ausübung ihres Dienstes ergeben.
2. Der 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 Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

G. DATENSCHUTZ

Art. 22 Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. RECHTE

Art. 23 Grundsatz Rechte

Die Rechte der Angestellten richten sich im Grundsatz nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

Art. 24 Lohn

- 1 Die Besoldung des Personals wird durch den Gemeinderat im Rahmen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlassen festgelegt.
- 2 Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile oder Provisionen. Solche Leistungen fallen in die Gemeindekasse.

Art. 25 Einreichungsplan

Der Gemeinderat erlässt einen Einreichungsplan für das gesamte Personal.

Art. 26 Generelle Lohnanpassungen

Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten in der Regel auch für das Personal der Politischen Gemeinde Oetwil an der Limmat. Von kantonalen Entscheiden über generelle Lohnanpassungen kann unter Berücksichtigung der finanziellen und wirtschaftlichen Situation der Gemeinde Oetwil an der Limmat abgewichen werden.

Art. 27 Individuelle Lohnanpassungen

- 1 Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet der Gemeinderat aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche.
- 2 Er folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.
- 3 Er trägt der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.

Art. 28 Prämien und Anreize

Der Gemeinderat kann auf Antrag der zuständigen Ressortvorstände oder des Personalchefs/der Personalchefin besondere Leistungen mit einer Prämie oder anderen Anreizen belohnen.

Art. 29 Zulagen

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

Art. 30 Ersatz von Auslagen

Der Ersatz dienstlicher Auslagen wird durch den Gemeinderat in einem Spesenreglement geregelt.

Art. 31 Arbeitsfreie Tage

- 1 Arbeitsfreie Tage werden im Sinne der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen gewährt.
- 2 Der Arbeitsschluss an Vortagen vor Feiertagen wird im Rahmen des kantonalen Rechts geregelt.
- 3 Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer.

Art. 32 Ferien, Bezug, Berechnung

Für den Ferienanspruch, den Ferienbezug und die Anspruchsberechtigung in besonderen Fällen gilt das kantonale Recht.

Art. 33 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall

1. Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen richtet sich nach kantonalem Recht.
2. Der 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 Krankmeldungen erlassen.

Art. 34 Abwesenheit Militär-, Zivildienst etc.

Für die obligatorischen und freiwilligen Militär-, Zivildienst- und Zivildienstleistungen gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.

Art. 35 Urlaub

1. Die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub richtet sich nach kantonalem Recht.
2. Der Bezug von unbezahltem Urlaub ist vom zuständigen Ressortvorsteher in Absprache mit dem Personalchef/der Personalchefin zu bewilligen und vom Gemeinderat zu genehmigen. Die betriebliche Situation ist zu berücksichtigen.

Art. 36 Kranken- und Unfallversicherung

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

Art. 37 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

Die Lohnfortzahlung richtet sich nach dem kantonalen Recht.

Art. 38 Pensionskasse

Die Angestellten werden unter Berücksichtigung der Versicherungs-Vertragsbestimmungen in die Personalvorsorge des Kantons Zürich BVK aufgenommen.

Art. 39 Vereinsfreiheit

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

Art. 40 Mitarbeiterbeurteilung

- 1 Die Angestellten haben alle 2 Jahre, oder auf eigenes Begehren jährlich, Anspruch auf Beurteilung von Leistung und Verhalten.
- 2 Auf Begehren von Vorgesetzten oder Ressorvorständen kann jederzeit eine Beurteilung von Leistung und Verhalten durchgeführt werden.
- 3 Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 41 Mitsprache

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

B. PFLICHTEN

Art. 42 Grundsatz Pflichten

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

Art. 43 Annahme von Geschenken

- 1 Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.
- 2 Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 44 Verschwiegenheit und Ausstandspflicht

- 1 Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Die Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- 2 Die Angestellten haben die Ausstandspflicht im Sinne der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zu berücksichtigen.

Art. 45 Arbeitszeit

- 1 Für die Arbeitszeit gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.
- 2 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.
- 3 Der Gemeinderat regelt den Anspruch für den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettendienst im Rahmen des kantonalen Rechts.

Art. 46 Nebenbeschäftigung

- 1 Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Bezüglich Informationspflicht wird auf das kantonale Recht verwiesen.
- 2 Eine Bewilligung des Gemeinderates ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Art. 47 Öffentliche Ämter

- 1 Der Gemeinderat beurteilt die Übernahme öffentlicher Ämter durch Angestellte grundsätzlich positiv. Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies dem Gemeinderat. Eine Bewilligung des Gemeinderates ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.
- 2 Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Art. 48 Vertrauensärztliche Untersuchung

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

IV. Von den Stimmberechtigten gewählte Behörden

Art. 49 Friedensrichter / Friedensrichterin

- 1 Die Amtspauschale für den Friedensrichter beträgt CHF 5'000.00 pro Jahr und deckt sämtliche Infrastrukturkosten, namentlich Büromobiliar, Büroeinrichtung und EDV-Kosten (Hard- und Software) ab.
- 2 Dem Friedensrichter/der Friedensrichterin steht eine Fallpauschale in Höhe von CHF 550.00 zu.
- 3 Dem Friedensrichter / der Friedensrichterin steht für die Verhandlungen die erforderlichen Sitzungslokalitäten im Gemeindehaus zur Verfügung.

V. Behörden- und Kommissionsentschädigungen

A. BESOLDUNG VON BEHÖRDEN UND KOMMISSIONEN

Art. 50 Behörden- und Kommissionsentschädigungen

Besoldungen			Stand per 1.1.2018
Gemeinderat	Präsident	Fr.	30'000.00
	Vizepräsident	Fr.	22'000.00
	Mitglieder	Fr.	20'000.00
RPK	Präsident	Fr.	5'000.00
	Aktuar	Fr.	4'000.00
	Mitglieder	Fr.	3'000.00
Wahlbüro Sonderfunktionen	pro Stunde	Fr.	50.00
	pro Stunde	Fr.	60.00
Funktionäre	Ackerbaustelle	Fr.	50.00/Std.
Friedensrichter	Amtspauschale	Fr.	5'000.00
	Fallpauschale	Fr.	550.00
Sitzungsgeld	pro Sitzungsdauer bis 1.5 Stunden	Fr.	80.00
Taggeld	halber Tag	Fr.	160.00
	ganzer Tag	Fr.	320.00

B. ENTSCHÄDIGUNG DER ANGESTELLTEN, TEUERUNGS AUSGLEICH

Art. 51 Anspruch der Angestellten

Angestellte haben Anspruch auf die gleichen Tag- und Sitzungsgelder gem. Art. 50 wie Behörden- und Kommissionsmitglieder, sofern die amtlichen Verrichtungen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit stattfinden und nicht durch andere Organe entschädigt werden; gleiches gilt sinngemäss für die Wahlbüro-Entschädigung.

Art. 52 Teuerungsausgleich

Die Entschädigungsansätze in Art. 50 werden im Sinne der Beschlussfassung des Kantons- und Regierungsrates jeweils der Teuerung angepasst.

VI. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 53 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

- ¹ Diese Verordnung tritt nach Genehmigung durch die Gemeindeversammlung auf den 1. Januar 2018 in Kraft.

Art. 54 Übergangsbestimmungen

- ¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen deren Bestimmungen vor.
- ² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

VII. Genehmigungsvermerke

Vom Gemeinderat Oetwil an der Limmat, am 18. September 2017 genehmigt.

NAMENS DES GEMEINDERATES
Der Präsident Der Schreiber

P. Studer P. Chiodini

Von der Gemeindeversammlung am 28. November 2017 genehmigt

NAMENS DER VERSAMMLUNG
Der Präsident Der Schreiber

P. Studer P. Chiodini

