



Gemeinderat

Auszug aus dem Protokoll vom 16. Juli 2018

6 11.05.02 GEMEINDEVERWALTUNG;
BESOLDUNGEN
Politische Gemeinde Birmensdorf;
Personalrechtsordnung; Revision;
Personalverordnung; Totalrevision;
Genehmigung und Verabschiedung
zuhanden Gemeindeversammlung vom
18. September 2018

Sachverhalt

Der Gemeinderat hat sich für die Legislatur 2014 - 2018 zum Ziel gesetzt, die Personalrechtsordnung der politischen Gemeinde Birmensdorf zumindest teilweise zu revidieren. Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus dem früheren Gemeindepräsidenten, der Sozialvorständin, dem Hochbauvorstand (und heutigen Gemeindepräsidenten), dem Sicherheitsvorstand sowie dem Gemeindeschreiber hat einen Entwurf für eine totalrevidierte Personalverordnung erarbeitet.

Der Gemeinderat hat diesen Entwurf Ende August 2017 bereinigt und den Stimmberechtigten, Angestellten, politischen Parteien sowie der Rechnungsprüfungskommission zur Stellungnahme zugestellt. Gestützt auf die Vernehmlassungsantworten (insbesondere der Angestellten) hat sich der Gemeinderat nochmals mit wesentlichen Punkten des Entwurfs befasst.

Mit Schreiben vom 17. Mai 2018 hat der Gemeinderat die genannten Vernehmlassungsadressaten die überarbeitete Entwurfsfassung zugestellt. Innert Frist sind keine Stellungnahmen eingegangen.

Die wesentlichen Punkte der nun vorliegenden Entwurfsfassung der Personalverordnung können wie folgt zusammengefasst werden:

- *Hierarchie kommunaler Erlasse*
Verordnungen sind rechtsetzende Erlasse, die hierarchisch unter der Gemeindeordnung angesiedelt sind. Die abstrakten Bestimmungen von Verordnungen richten sich an einen unbestimmten primär externen Adressatinnen und Adressatenkreis.

Reglemente präzisieren Verordnungen und/oder enthalten untergeordnete Bestimmungen die sich primär an einen (verwaltungsinternen) Adressatenkreis richten.

Während die Personalverordnung von der Gemeindeversammlung zu genehmigen ist, erlässt der Gemeinderat die ausführenden Bestimmungen dazu. Das Vollzugsreglement liegt im Entwurf vor und wird in den nächsten Wochen von einer Arbeitsgruppe des Gemeinderates und der Verwaltung beraten.

- *Kantonales Recht (Art. 3)*
Die kantonale Personalrechtsordnung ergänzt weiterhin die kommunale und ist deshalb subsidiär anwendbar.

- *Anstellungsinstanz und Aufsichtsbehörde (Art. 5 Abs. 3)*
Wie bisher kann die Anstellungskompetenz delegiert werden. Neu wird festgehalten, dass der Gemeinderat die Kompetenz an die Gemeindeschreiberin oder den Gemeindeschreiber delegieren kann.
- *Personalpolitik (Art. 6)*
Da die Personalpolitik kaum justiziabel ist, wird sie neu im Vollzugsreglement definiert. In der Personalverordnung sind die Leitplanken festgehalten, innerhalb derer sich die Personalpolitik zu bewegen hat.
- *Berufliche Vorsorge; Grundsatz (Art. 8)*
Bei welcher Pensionskasse die Angestellten sowie die Mitglieder von Behörden im Nebenamt, von beratenden Kommissionen sowie die Funktionärinnen und Funktionäre versichert sind, wird nicht mehr explizit erwähnt. Die Mitwirkungsrechte der Angestellten richten sich nach dem übergeordneten (Bundes-)Recht.
- *Begründung Arbeitsverhältnis; Zuständigkeit (Art. 12)*
Als Anstellungsinstanz ist der Gemeinderat oder die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber zu verstehen.
- *Arbeitsverhältnis; Dauer; im Allgemeinen (Art. 16)*
Um zu vermeiden, dass der Stellenplan ausgehebelt wird, sind befristete Arbeitsverhältnisse (die für den Stellplan nicht relevant sind) für längstens ein Jahr zulässig.
- *Kündigungsfrist (Art. 19)*
Die Kündigungsfrist beträgt für alle Angestellten (unabhängig von ihrer Funktion) drei Monate.
- *Altersrücktritt (Art. 27)*
Ein Altersrücktritt ist ab dem vollendeten 60. Altersjahr möglich. Das Alter 60 entspricht dem Reglement der jetzigen Pensionskasse für die Angestellten.
- *Erreichen der Altersgrenze (Art. 29)*
Sowohl für Mitarbeiterinnen als auch für Mitarbeiter endet das Arbeitsverhältnis mit der Vollendung des 65. Altersjahres. Falls das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus weitergeführt werden soll, muss dies in besonderem öffentlichen Interesse liegen und begründet werden. Solche Wiederanstellungen kann nur der Gemeinderat beschliessen.
- *Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz (Art. 36)*
Der Grundsatz, wonach die Politische Gemeinde ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen schützt, bleibt unverändert. Neu werden hingegen der Rahmen und der Ablauf definiert.
- *Abfindung (Art. 31)*
Wird das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne das Verschulden der oder des Angestellten aufgelöst, erhält sie oder er nur dann eine Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde mindestens 10 Jahre gedauert hat und der oder die Angestellte 50 Jahre oder älter ist. Die Abfindung wird zudem auf maximal sechs Monatslöhne beschränkt.
- *Case-Management (Art. 40 ff)*
Längere Abwesenheiten, Suchverhalten oder Leistungsabfälle von Angestellten erfordern oft den Beizug von Fachstellen. Die Personalverordnung schafft entsprechende rechtliche Grundlagen, damit das Case-Management in solchen Fällen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Politischen Gemeinde unterstützend und beratend zur Seite stehen kann.

- **Zulagen (Art. 46)**
Die Treueprämie wird nach Vollendung des 10., 20., 30., 40. und 50. Dienstjahres gewährt. Wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen, kann die Treueprämie ganz oder teilweise in Form von bezahltem Urlaub bewilligt werden.
- **Ferien (Art. 48)**
Den Angestellten steht im Kalenderjahr ein Ferienanspruch von 5 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden, zu. Ab dem vollendeten 50. Altersjahr beträgt der Ferienanspruch 6 Wochen. Den Lernenden werden 6 Wochen Ferien gewährt.

Erwägungen

Die einzelnen Bestimmungen des Entwurfs der Personalverordnung der Politischen Gemeinde Birmensdorf lauten:

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Art. 1 Allgemeines

Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Birmensdorf.

Art. 2 Behörden im Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen zwischen der Politischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden im Nebenamt und beratenden Kommissionen sowie Funktionärinnen und Funktionären werden separat geregelt.

Art. 3 Kantonales Recht

Soweit diese Verordnung keine Regelungen enthält, gilt sinngemäss das kantonale Personalrecht.

B. Begriffe

Art. 4 Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Politischen Gemeinde stehen, eingeschlossen die von den Stimmberechtigten auf Amtsdauer gewählten Personen, soweit übergeordnetes Recht keine abweichenden Regelungen zulässt.

Art. 5 Anstellungsinstanz und Aufsichtsbehörde

¹Anstellungsinstanz ist der Gemeinderat, soweit nicht die Wahl durch die Stimmberechtigten vorgeschrieben ist.

²Aufsichtsbehörde sind der Gemeinderat sowie die weiteren zuständigen Instanzen.

³Der Gemeinderat kann die Anstellungskompetenz an die Gemeindeschreiberin oder den Gemeindeschreiber delegieren.

C. Personalpolitik

Art. 6 Personalpolitik

¹Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik.

²Die Personalpolitik orientiert sich am Leistungsauftrag der Politischen Gemeinde, an den Bedürfnissen der Angestellten, am Ziel der Bürgernähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushalts und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen der Politischen Gemeinde und den Angestellten an.

D. Gesamtarbeitsverträge

Art. 7 Grundsatz

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

E. Berufliche Vorsorge

Art. 8 Grundsatz

¹Die Politische Gemeinde versichert die Angestellten sowie die Mitglieder von Behörden im Nebenamt und beratenden Kommissionen sowie Funktionärinnen und Funktionären gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

²Die Politische Gemeinde entscheidet über den Anschluss an eine im Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung für das nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versichernde Personal. Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der Politischen Gemeinde und dieser Vorsorgeeinrichtung bzw. deren Statuten und Reglemente.

³Die Mitwirkungsrechte der Angestellten richtet sich nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).

Art. 9 Leistungen der Politischen Gemeinde

Die Politische Gemeinde finanziert die Leistungen der Beruflichen Vorsorge gemäss dem Anschlussvertrag zwischen der Politischen Gemeinde und der Vorsorgeeinrichtung bzw. deren Statuten und Reglemente.

II. Arbeitsverhältnis

A. Art der Anstellung, Stellenplan

Art. 10 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Art. 11 Stellenplan

Der Gemeinderat legt den Stellenplan fest.

B. Begründung

Art. 12 Zuständigkeit

Das Arbeitsverhältnis wird durch die zuständige Anstellungsinstanz begründet.

Art. 13 Ausschreibung

¹Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

²Über Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.

Art. 14 Bewerbung

¹Bei der Bewerbung für eine Anstellung sind die Ausweise über die berufliche Ausbildung und die bisherige Tätigkeit vorzulegen.

²Die Anstellungsinstanz kann weitere Erfordernisse aufstellen und zusätzliche Personendaten einholen, soweit dies für die Bewertung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens erforderlich ist.

Art. 15 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

¹Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

²Das Arbeitsverhältnis kann in besonderen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

³Der Gemeinderat bestimmt die Fälle, in denen ein Vertrag zulässig ist, und regelt das Verfahren der Anstellung.

C. Dauer

Art. 16 Dauer im Allgemeinen

¹Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

²Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist für längstens 1 Jahr zulässig. Es ist während dieser Dauer zweimal verlängerbar. Wird es mehr als zweimal oder über die Höchstdauer hinaus verlängert, so hat es die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.

³Alle dieser Verordnung unterstehenden Arbeitsverhältnisse, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, werden für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt. Unbezahlte Urlaube, soweit sie insgesamt sechs Monate übersteigen, sowie Verlängerungen der Arbeitsverhältnisse gemäss Art. 31 Abs. 6 werden nicht angerechnet.

Art. 17 Probezeit

¹Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten 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.

⁴Die Probezeit kann in gegenseitigem Einvernehmen verkürzt oder auf diese verzichtet werden.

D. Beendigung

Art. 18 Beendigung

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung;
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung;
- c) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gemäss Art. 24;
- d) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen gemäss Art. 25;
- e) Entlassung invaliditätshalber gemäss Art. 26;
- f) Altersrücktritt gemäss Art. 27;
- g) Entlassung altershalber gemäss Art. 28;
- h) Erreichen der Altersgrenze gemäss Art. 29;
- i) Tod;
- j) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten.

Art. 19 Kündigung, Frist und Termine

¹Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt drei Monate.

²Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

³Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

Art. 20 Kündigungsschutz

1. Verfahren und Voraussetzungen der Kündigung, Entschädigung

¹Die Kündigung wird durch den Gemeinderat schriftlich mitgeteilt. Innerhalb von 30 Tagen kann die oder der Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirklichungsfolge hinzuweisen.

²Die Kündigung durch die Politische Gemeinde darf nicht missbräuchlich sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Es gilt das kantonale Personalrecht.

³Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird die oder der Angestellte nicht wiedereingestellt, legt der Gemeinderat die Höhe der Entschädigung fest. Die Ausrichtung einer Abfindung nach Art. 31 bleibt vorbehalten.

Art. 21 2. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten

¹Bevor der Gemeinderat eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt er der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens drei Monaten ein. Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.

²Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch ein Mitarbeitergespräch oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt werden.

Art. 22 3. Kündigung zur Unzeit

¹Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach dem kantonalen Personalrecht. Keine Anwendung finden diese Bestimmungen auf Fälle der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 31 Abs. 6.

²Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Art. 23 4. Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem kantonalen Personalrecht.

Art. 24 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 von den Stimmberechtigten gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

⁴Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach dem kantonalen Personalrecht. Eine Abfindung nach Art. 31 bleibt vorbehalten.

Art. 25 Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen

¹Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung aufgelöst werden.

²Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 31 Abs. 4 ausgerichtet werden.

Art. 26 Entlassung invaliditätshalber

¹Angestellte, die durch die zuständige Vorsorgeeinrichtung invalid erklärt werden, werden invaliditätshalber entlassen.

²Besteht aufgrund des Invaliditätsgrades Anspruch auf eine Vollrente der Vorsorgeeinrichtung, erfolgt eine vollständige Entlassung invaliditätshalber. Andernfalls erfolgt eine teilweise Entlassung entsprechend dem Invaliditätsgrad.

³Die vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

Art. 27 Altersrücktritt

¹Angestellte können ab dem vollendeten 60. Altersjahr den Altersrücktritt erklären. Damit verbundene vorsorgerechtliche Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

²Der Altersrücktritt ist unter Einhaltung der Kündigungsfristen und der Kündigungstermine zu erklären.

Art. 28 Entlassung altershalber

¹Angestellte werden unter folgenden Voraussetzungen altershalber entlassen:

- a) Die Voraussetzungen gemäss Art. 20 Abs. 2 sind erfüllt.
- b) Die Probezeit ist abgelaufen.
- c) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Berücksichtigung einer allfälligen Anstellungsverlängerung nach Vollendung des 58. Altersjahres oder im Falle einer betrieblichen Restrukturierung nach Vollendung des 55. Altersjahres.
- d) Die Entlassung ist nicht auf ein Verschulden der oder des Angestellten zurückzuführen.
- e) Den Angestellten kann keine zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt werden.

²Die Frist und Termine gemäss Art. 17 gelten sinngemäss.

³Eine Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen. Sie ist in zwei Schritten möglich.

⁴Die mit der Entlassung altershalber verbundenen vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

⁵Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen sowie die Nichtwiederwahl von Personen, die durch die Stimmberechtigten gewählt sind, werden unter den Voraussetzungen von Abs. 1 lit. b-e der Entlassung altershalber gleichgestellt.

Art. 29 Erreichen der Altersgrenze

¹Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Monats, in welchem Angestellte das 65. Altersjahr vollenden.

²Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus weitergeführt werden, wenn dies aus besonderen, im öffentlichen Interesse liegenden Gründen gerechtfertigt ist. Zuständig für die Wiederanstellung ist der Gemeinderat.

Art. 30 Angestellte auf Amtsdauer

¹Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.

²Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Politischen Gemeinde beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.

³Art. 24, 26, 27 und 28 Abs. 3 gelten auch für Angestellte auf Amtsdauer.

Art. 31 Abfindung

¹Angestellte mit wenigstens zehn Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Politischen Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 50-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze oder bei weniger als zehn Dienstjahren ausbezahlt werden.

²Erfolgt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

³Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten, wegen Ablauf der Amtsdauer, bei Entlassung gewählter Personen auf eigenes Gesuch sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 65. Altersjahr und gemäss Art. 18 lit. b, c, e, f, h und i.

⁴Die Abfindung beträgt höchstens sechs Monatslöhne.

⁵Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse und die Arbeitsmarktchancen, die Dienstzeit und der Kündigungsgrund. Angestellten, die während der Abfindungsdauer neues Einkommen erzielen, wird die Abfindung angemessen gekürzt.

⁶An Stelle einer Abfindung kann auf Verlangen der oder des Angestellten eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses für die Abfindungsdauer vereinbart werden. Die Angestellten sind vorbehaltlich anderslautender Vereinbarung freigestellt. Bei Antritt einer neuen Stelle wird das Anstellungsverhältnis aufgelöst und eine gekürzte Abfindung gemäss Abs. 5 ausgerichtet.

⁷Wer eine Abfindung zugesprochen erhalten hat, informiert die Anstellungsinstanz über das Einkommen während der Abfindungsdauer. Die Anstellungsinstanz fordert Abfindungen, die sich als ungerechtfertigt erweisen, zurück.

E. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen und Verweis

Art. 32 Versetzung

¹Die Anstellungsinstanz kann Angestellte, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit versetzen.

²Eine Versetzung ist zumutbar, wenn:

- a) die neue Stelle den Fähigkeiten und der bisherigen Tätigkeit der oder des Angestellten angemessen Rechnung trägt und
- b) eine Herabsetzung des Bruttogehalts aufgrund der persönlichen Verhältnisse der oder des Angestellten vertretbar ist.

Art. 33 Vorsorgliche Massnahmen

¹Angestellte können von der Anstellungsinstanz 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 oder
- c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

²Zur Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen ist die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber zuständig. Die Anordnung ist unverzüglich der Anstellungsinstanz, sofern sie nicht von dieser selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Die Anstellungsinstanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

Art. 34 Verweis

¹Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsinstanz einen Verweis aussprechen.

²Der Verweis erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der Betroffenen. Er ist protokollarisch zusammen mit einer Stellungnahme der oder des Betroffenen festzuhalten.

³Im Falle eines Verweises muss zwingend ein Mitarbeitergespräch durchgeführt werden.

F. Rechtsschutz

Art. 35 Anhörungsrecht

¹Angestellte 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 sobald wie möglich nachzuholen.

Art. 36 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz

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

²Werden Angestellte im Zusammenhang mit ihrer amtlichen Tätigkeit auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig, so übernimmt die Politische Gemeinde mindestens die Kosten des erstinstanzlichen Rechtsschutzes. Der oder die betroffene Angestellte informiert die Anstellungsinstanz so rasch als möglich. Ausgenommen sind Auseinandersetzungen um geringfügige Übertretungen, die für Angestellte keine nachteiligen dienstlichen Folgen haben.

³In Auseinandersetzungen, bei denen die Politische Gemeinde Gegenpartei ist, bezahlt sie angemessenen Ersatz der den Angestellten erwachsenden Kosten, wenn diesen keine schuldhafte Pflichtverletzung nachgewiesen wird.

⁴Ergibt das Verfahren, dass die oder der Angestellte die Amtspflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt hat, kann sie oder er zur Rückerstattung der Kosten verpflichtet werden.

⁵Diese Bestimmungen sind auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anwendbar.

Art. 37 Weiterzug personalrechtlicher Entscheidungen

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

G. Datenschutz und Datenbearbeitung

Art. 38 Grundsätze

¹Die Politische Gemeinde bearbeitet Personendaten, soweit es für die Begründung, Durchführung und Beendigung eines 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.

²Personendaten sind nach Möglichkeit bei der betroffenen Person zu beschaffen. Sie werden bei Nichtzustandekommen des Arbeitsverhältnisses zurückgegeben oder vernichtet, wenn die betroffene Person der Aufbewahrung nicht zustimmt.

³Das Personaldossier enthält alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bedeutsamen Informationen.

⁴Die Anstellungsinstanz erlässt weitere Bestimmungen zum Datenschutz und zur Datenbearbeitung.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 39 Schutz der Persönlichkeit

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

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

Art. 40 Case Management; 1. Meldepflicht

Die Politische Gemeinde meldet nach vorgängiger Information der oder des Angestellten einem Case-Management:

- a) Längere Abwesenheiten;
- b) wiederholt auftretende auffällige Abwesenheiten;
- c) festgestellte Anzeichen von Suchtverhalten;
- d) markanten, nicht erklärbaren Leistungsabfall.

Art. 41 2. Tätigkeit

¹Für das Case Management beauftragt der Gemeinderat eine fachlich unabhängige Case Managerin oder ein fachlich unabhängiger Case Manager.

²Die Case Managerin oder der Case Manager bearbeitet Personendaten der oder des betroffenen Angestellten, soweit es für die Durchführung des Case Managements notwendig ist.

³Die Case Managerin oder der Case Manager untersteht dem Amtsgeheimnis. Sie oder er gibt der Politischen Gemeinde keine Personendaten bekannt, ausser wenn die oder der Angestellte ausdrücklich eingewilligt hat oder es für arbeitsplatzbezogene Massnahmen der Wiedereingliederung notwendig ist.

⁴Die Case Managerin oder der Case Manager klärt im Gespräch mit der oder dem Angestellten sowie deren oder dessen Vorgesetzten den Sachverhalt ab.

⁵Die Case Managerin oder der Case Manager wirkt auf den Abschluss einer Vereinbarung über Beratungs-, Betreuungs- oder anderen Hilfeleistungen hin.

⁶Die Case Managerin oder der Case Manager besorgt Koordination und Kommunikation mit weiteren Beteiligten, insbesondere mit Ärztinnen und Ärzten sowie therapeutisch tätigen Fachpersonen und Beratungsstellen und Versicherungen.

Art. 42 3. Teilnahme und Mitwirkung

¹Im Rahmen der Treuepflicht sind die betroffenen Angestellten zur Teilnahme und Mitwirkung am Case Management verpflichtet.

²Die unbegründete Verweigerung der Teilnahme oder Mitwirkung am Case Management wird bei der Festsetzung der Lohnfortzahlung berücksichtigt.

Art. 43 Lohn

¹Der Gemeinderat regelt die Entlohnung der Angestellten.

²Die Stellen werden entsprechend ihren Anforderungen in Funktionsgruppen eingereiht. Der Lohnrahmen der Politischen Gemeinde entspricht den Lohnklassen 1 bis 24 samt den Einreihungsstufen des kantonalen Personalrechts. Die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplans gelten jeweils als erste und zweite Leistungsklasse. Der Lohn berücksichtigt die Leistung und die Erfahrung.

³Der Gemeinderat setzt ferner die Löhne und weiteren Entschädigungen für Personen fest, die nach Art. 4 dieser Verordnung unterstellt sind.

⁴Die Löhne und die weiteren Entschädigungen können unter Beachtung der Kündigungsfristen für das Personal gemäss Art. 19 jederzeit durch den Gemeinderat geändert werden.

Art. 44 Lohnanpassungen

¹Die für das Personal des Kantons anwendbaren Beschlüsse über den Ausgleich der Jahresteuern, über Realloohnerhöhungen und über Lohnreduktionen werden für die Angestellten der Politischen Gemeinde übernommen.

²Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Anstellungsinstanz aufgrund von Mitarbeitergesprächen. Dabei wird der Finanzlage der Politischen Gemeinde Rechnung getragen.

Art. 45 Einmalzulagen und Anreize

Die Anstellungsinstanz kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen honorieren.

Art. 46 Zulagen

¹Die Angestellten haben Anspruch auf Teuerungszulagen und Sozialzulagen. Es gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

²Nach Vollendung des 10., 20., 30., 40. und 50. Dienstjahres wird den Angestellten eine Treueprämie in der Höhe eines Monatslohns gewährt.

³Die Treueprämie bemisst sich nach dem Lohn am Ende des Dienstjahres, bei dessen Erfüllung die Prämie ausgerichtet wird; massgebend ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der letzten fünf Dienstjahre.

⁴Die Anstellungsinstanz kann auf Antrag der oder des Angestellten den Bezug der Treueprämie ganz oder teilweise in Form von bezahlten Urlaub bewilligen, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Ein Monatslohn entspricht 22 Ferientagen.

Art. 47 Dienstliche Auslagen, Sachschaden

Der Gemeinderat regelt

- a) den Ersatz der dienstlichen Auslagen;
- b) den Ersatz von Sachschaden, den Angestellte im Zusammenhang mit der Dienstausbildung erleiden.

Art. 48 Ferien

¹Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:

- a) 5 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden;
- b) 6 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden.

²Den Lernenden steht im Kalenderjahr ein Ferienanspruch von 6 Wochen zu.

Art. 49 Urlaub, Elternschaft, Krankheit, Unfall Todesfall, Militär-, Schutz- und Zivildienst; 1. Allgemeines

¹Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Ereignissen, persönlichen Angelegenheiten, verschiedenen Tätigkeiten sowie Aus- und Weiterbildungen.

²Der Anspruch der Angestellten auf Lohnzahlung bzw. Lohnfortzahlung bei Elternschaft, Krankheit und Unfall, im Todesfall, bei Militär-, Schutz- und Zivildienst sowie bei humanitären Einsätzen richtet sich nach dem kantonalen Personalrecht.

Art. 50 2. Leistungen der Gemeinde

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

Art. 51 Mitsprache

Vor Erlass und Änderung des Personalrechts der Politischen Gemeinde steht den Angestellten das Recht auf Stellungnahme zu.

Art. 52 Vereinsfreiheit

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

Art. 53 Niederlassungsfreiheit

¹Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

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

Art. 54 Mitarbeitergespräch, Arbeitszeugnis

¹Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Bewertungen von Leistung und Verhalten im Rahmen von Mitarbeitergesprächen.

²Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

³Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

B. Pflichten

Art. 55 Grundsatz

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

Art. 56 Annahme von Geschenken

¹Angestellte 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.

²Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

³Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 57 Amtsgeheimnis

¹Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes über die Information oder den Datenschutz besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.

²Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 58 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 Pikettdienst.

Art. 59 Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter

¹Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung der oder des Angestellten nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.

²Angestellte, die eine Nebenbeschäftigung aufnehmen oder sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsinstanz. Zuständig für die Bewilligung ist die Anstellungsinstanz.

³Eine Bewilligung für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben öffentliche Ämter, zu deren Übernahme eine Rechtspflicht besteht.

⁴Die Bewilligung für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

⁵Die Politische Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn die oder der Angestellte die Auflagen nicht einhält oder eine Nebenbeschäftigung oder ein öffentliches Amt trotz untersagter Ausübung beibehält.

Art. 60 Vertrauensärztliche Untersuchung

¹Die Angestellten können von der Anstellungsinstanz in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

²Begründet sind namentlich Untersuchungen:

- a) Zur Prüfung einer Berufsinvalidität;
- b) aus dienstrechtlichen Gründen

³Mit der Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung aus dienstrechtlichen Gründen kann die zuständige Vorsorgeeinrichtung oder eine andere Stelle schriftlich beauftragt werden.

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 61 Vollzug

Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen für den Vollzug dieser Verordnung.

Art. 62 Übergangsbestimmungen

¹Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die Personalverordnung und ihre Vollzugserlasse. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dem neuen Personalrecht der Politischen Gemeinde nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen des neuen Personalrechts der Politischen Gemeinde vor. Vorbehalten bleibt Abs. 2.

²Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten der Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Art. 63 Inkrafttreten

¹Diese Verordnung untersteht der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung.

²Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2019 in Kraft. Die rechtskräftige Genehmigung durch die Gemeindeversammlung bleibt vorbehalten.

Eine aus Mitgliedern des Gemeinderates und Angestellten zusammengesetzte Arbeitsgruppe hat in der Zwischenzeit das Vollzugsreglement zur Personalverordnung erarbeitet. Gestützt auf Art. 61 erlässt der Gemeinderat Bestimmungen für den Vollzug der Personalverordnung. Personalverordnung und Vollzugsreglement treten auf den 1. Januar 2019 in Kraft, sofern die Stimmberechtigten die Personalverordnung genehmigen und der Entscheid rechtskräftig wird.

Beschluss

1. Der Gemeindeversammlung der Politischen Gemeinde Birmensdorf vom 18. September 2018 wird beantragt, folgenden Beschluss zu fassen:

"Die Personalverordnung der Politischen Gemeinde Birmensdorf wird genehmigt."
2. Die Rechnungsprüfungskommission wird eingeladen, zum Traktandum gemäss Ziff. 1 vorstehend den Bericht und Antrag zu erarbeiten und der Gemeindeverwaltung, Abteilung Präsidiales und Kultur, bis 23. August 2018 einzureichen.
3. Die Abteilung Präsidiales und Kultur wird beauftragt, die Gemeindeversammlung vom 18. September 2018 vorzubereiten.
4. Mitteilung an:
 - Rechnungsprüfungskommission Birmensdorf; Frau Gertrud Stäheli, Präsidentin; Alte Zürcherstrasse 23, 8903 Birmensdorf; unter Beilage der Unterlagen; zum Vollzug
 - Abteilung Präsidiales und Kultur; zum Vollzug
 - IDG-Status: Öffentlich

Gemeinderat Birmensdorf

Bruno Knecht
Präsident

Andreas Strahm
Schreiber