

Personalverordnung; Totalrevision

Geltendes Recht – Neues Recht – Erläuterungen

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|--|--|---|
| I. Allgemeine Bestimmungen | I. Allgemeine Bestimmungen | |
| A. Geltungsbereich | A. Geltungsbereich | |
| Art. 1 Anstellungsverhältnis Diese Verordnung regelt das Verhältnis zwischen der Gemeinde Birmensdorf und ihren Angestellten. | Art. 1 Allgemeines Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Birmensdorf. | Redaktionelle Anpassung(en) |
| Art. 2 Behörden im Nebenamt Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen sowie Funktionären richten sich nach der Entschädigungsverordnung. Für die Angehörigen der Zweckverbände gelten die Bestimmungen der entsprechenden Statuten. | 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. | Die namentliche Erwähnung der Entschädigungsverordnung ist zu vermeiden, damit die Personalverordnung bei einer Änderung der Bezeichnung nicht geändert werden muss. Dass die Angestellten der Zweckverbände der Personalverordnung nicht unterstehen, ergibt sich aus Art. 1. |
| Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse. | Art. 3 Kantonales Recht Soweit diese Verordnung keine Regelungen enthält, gilt sinngemäss das kantonale Personalrecht. | Redaktionelle Anpassung(en) gestützt auf § 53 Abs. 2 des Gemeindegesetzes (GG) |
| Art. 4 Besondere Dienstverhältnisse ¹ Besondere Dienstverhältnisse können mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Das gilt insbesondere für: | | Vgl. Art. 15 |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|--|---|--|
| a) Lehrverhältnisse b) stundenweise Beschäftigungen c) Aushilfsdienstverhältnisse. | | |
| B. Begriffe | B. Begriffe | |
| Art. 5 Angestellte Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde Birmensdorf stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt. | 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. | Redaktionelle Anpassung(en) |
| Art. 6 Anstellungsinstanz ¹ Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch den Gemeinderat. ² Die Anstellungskompetenz kann von ihm delegiert werden. ³ Die Entlöhnung wird durch den Gemeinderat festgelegt. | Art. 5 Anstellungsinstanz und Aufsichtsbehörde ¹ Anstellungsinstanz ist der Gemeinderat, soweit nicht die Wahl durch die Stimmberechtigten vorgeschrieben ist. ² Aufsichtsbehörde sind der Gemeinderat sowie die weiteren zuständigen Instanzen. ³ Der Gemeinderat kann die Anstellungskompetenz an die Gemeindeschreiberin oder den Gemeindeschreiber delegieren. | Zu Abs. 1: Redaktionelle Anpassung(en) Zu Abs. 2: Nebst der Anstellung muss auch die Aufsicht geregelt werden. Grundsätzlich ist analog zur kantonalen Personalrechtsordnung die Anstellungsinstanz, d.h. der Gemeinderat, Aufsichtsbehörde. Kantonale Instanzen sind Aufsichtsbehörden z.B. beim Betreibungsamt, beim Friedensrichteramt oder beim Forstrevier. Zu Abs. 3: Damit der Gemeinderat nicht die Anstellung auf Mitarbeiter/innen-Stufe mit zum Teil kleinen und Kleinst-Pensen beschliessen muss, ist die Möglichkeit zur Kompetenzdelegation vorzusehen. Die Entlöhnung wird in Art. 43 geregelt und muss an dieser Stelle nicht erwähnt werden. |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|---|---|---|
| C. Personalpolitik | C. Personalpolitik | |
| <p>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.</p> | <p>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.</p> | <p>Redaktionelle Anpassung(en)</p> <p>Ausführliche Bestimmungen wie in § 5 des kantonalen Personalgesetzes enthalten, wären zwar wünschenswert, sind jedoch kaum justiziabel und könnten zu Problemen beim Vollzug und vor allem in einem Streitfall führen.</p> <p>Die Grundsätze und Instrumente werden deshalb im Vollzugsreglement zur Personalverordnung vom Gemeinderat bestimmt.</p> |
| D. Gesamtarbeitsverträge | D. Gesamtarbeitsverträge | |
| <p>Art. 8 Grundsatz Der Gemeinderat kann in Anlehnung an kantonales Recht Gesamtarbeitsverträge abschliessen.</p> | <p>Art. 7 Grundsatz Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.</p> | <p>Gesamtarbeitsverträge regeln die Arbeitsbedingungen in einem Betrieb oder in Betrieben der gleichen Branche und haben normative Wirkung. Das kommunale Personalrecht soll sich auf die Personalverordnung und ihre Ausführungserlasse beschränken sowie subsidiär - auf das kantonale Personalrecht abstützen. Vertragsrechtliche Elemente sind dem kommunalen Personalrecht weitestgehend fremd. Der soziale Ausgleich findet im Rahmen von Vernehmlassung und demokratischer Gesetzgebung statt. Auf den Einbezug weitergehenden Bestimmungen ist deshalb zu verzichten.</p> |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|---|---|--|
| | E. Berufliche Vorsorge | Genereller Hinweis zur Gliederung: Die Gliederung der neuen Personalverordnung folgt derjenigen des kantonalen Personalgesetzes. Dies macht Sinn, weil die kantonale Personalrechtsordnung subsidiär Anwendung findet. |
| <p>Siehe Art. 71 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Pensionskasse der Gemeinde aufgenommen.</p> | <p>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).</p> | <p>Zu Abs. 1 und 2: Die Wahl der Pensionskasse ist von grosser finanzieller Tragweite, wie gerade die jüngere Vergangenheit gezeigt hat. Darüber hinaus ist für viele Angestellten sehr wichtig, welcher Pensionskasse die Politische Gemeinde angeschlossen ist. Entsprechend ist der Rahmen für einen Wechsel zu setzen.</p> <p>Zu Abs. 3: Der Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und die Auflösung eines Anschlussvertrages muss gemäss Gesetzeswortlaut im Einverständnis mit dem Personal erfolgen.</p> |
| | <p>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.</p> | Ebenso bedeutend wie die Wahl der Pensionskasse sind die zu leistenden Beiträge der Gemeinde. Der Rahmen der Finanzierung durch die Politische Gemeinde ist deshalb in der Personalverordnung festzuhalten. In Anlehnung an die |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|--|--|--|
| | | Subsidiarität des kantonalen Personalrechts werden die Leistungen der Politischen Gemeinde an das Vorsorgereglement der BVK Pensionskasse des Kantons Zürich gekoppelt. |
| II. Arbeitsverhältnis | II. Arbeitsverhältnis | |
| A. Grundsätzliches | A. Art der Anstellung, Stellenplan | |
| Art. 9 Rechtsnatur Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich. | Art. 10 Rechtsnatur Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich. | Unverändert |
| Art. 10 Stellenpläne Der Gemeinderat legt den Stellenplan fest. | Art. 11 Stellenplan Der Gemeinderat legt den Stellenplan fest. | Unverändert |
| B. Begründung | B. Begründung | |
| Art. 11 Zuständigkeit Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet. | Art. 12 Zuständigkeit Das Arbeitsverhältnis wird durch die zuständige Anstellungsinstanz begründet. | Unverändert |
| Art. 12 Stellenbesetzung Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. | Art. 13 Ausschreibung ¹ Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. ² Über Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat. | Abs. 1 unverändert Zu Abs. 2: Aus Gründen der Transparenz empfiehlt es sich, die Instanz zu benennen, welche Ausnahmen beschliesst. |
| | Art. 14 Bewerbung ¹ Bei der Bewerbung für eine Anstellung sind die Ausweise über die berufliche Ausbildung und die bisherige Tätigkeit vorzulegen. | Auch hier sollen die Regeln, die bei einer Anstellung gelten, nachvollziehbar gemacht werden. Zudem wird die rechtliche Grundlage für das Aufstellen von Erfordernissen und das Einholen von Personendaten geschaffen. |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|--|---|--|
| | ² Die Anstellungsinstanz kann weitere Erfordernisse aufstellen und zusätzliche Personendaten einholen, soweit dies für die Bewertung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens erforderlich ist. | |
| Art. 13 Entstehung des Arbeitsverhältnisses Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel durch Verfügung begründet. Es kann in begründeten Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag eingegangen werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen. | Art. 15 Entstehung des Arbeitsverhältnisses ¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet. ² Das 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. ³ Der Gemeinderat bestimmt die Fälle, in denen ein Vertrag zulässig ist, und regelt das Verfahren der Anstellung. | Abs. 1 und 2 Unverändert Zu Abs. 3: In Art. 4 der heutigen Personalverordnung werden als besondere Fälle explizit Lehrverhältnisse, stundenweise Beschäftigungen sowie Aushilfsdienstverhältnisse genannt. Diese Aufzählung ist nicht abschliessend. Die besonderen Fälle sind deshalb im Vollzugsreglement zur Personalverordnung zu bezeichnen. |
| Art. 14 Mitarbeit von Familienangehörigen und Drittpersonen Bei Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet. | | Von der Hierarchie her gehört diese Bestimmung in die Ausführungserlasse. Die Mitarbeit von Familienangehörigen ist ein Ausnahmefall. |
| C. Dauer | C. Dauer | |
| Art. 15 Im Allgemeinen Das Arbeitsverhältnis wird befristet oder unbefristet begründet. | Art. 16 Dauer im Allgemeinen ¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. ² Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist für längstens 1 Jahr zulässig. Es ist während dieser Dauer zweimal verlängerbar. Wird es mehr als zweimal | Mit dieser Bestimmung soll vermieden werden, dass der vom Gemeinderat festzusetzende Stellenplan mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen unterlaufen wird. |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|---|---|---|
| | <p>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.</p> <p>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.</p> | |
| <p>Art. 16 Probezeit Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.</p> | <p>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.</p> | <p>Abs. 1 bis 3 unverändert</p> <p>Zu Abs. 4: Z.B. bei mehrmaligen saisonalen (befristeten) Anstellungen soll auf die Ansetzung einer Probezeit verzichtet werden können.</p> |
| | D. Beendigung | |
| <p>Siehe Art. 20 <i>Das Arbeitsverhältnis endet durch:</i> a) <i>Kündigung</i></p> | <p>Art. 18 Beendigung Das Arbeitsverhältnis endet durch</p> | <p>Neu wird ausdrücklich erwähnt, dass das Arbeitsverhältnis bei Erreichen der Altersgrenze endet</p> |

| Geltendes Recht | Neues Recht | Erläuterungen |
|---|---|---|
| <p>b) Ablauf einer befristeten Anstellung c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen d) Auflösung aus wichtigen Gründen e) Altersrücktritt f) Entlassung altershalber, Entlassung invaliditätshalber g) Tod Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten.</p> | <p>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.</p> | <p>(lit. h). Die übrigen Beendigungsgründe gelten unverändert.</p> |
| <p>Vgl. Art. 21 Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:</p> <p>a) im ersten Dienstjahr einen Monat b) im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate c) im 4. bis 9. Dienstjahr drei Monate d) ab dem 10. Dienstjahr sechs Monate</p> | <p>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.</p> | <p>Die Praxis hat gezeigt, dass die Abstufung der Kündigungsfrist nach Dienstjahren nicht sinnvoll ist. Für eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter des Werkdienstes oder für eine Sachbearbeiterin oder einen Sachbearbeiter im Gemeindehaus beispielsweise erschwert eine bis zu sechsmonatige Kündigungsfrist die Stellensuche, was umgekehrt auch für die Gemeindeverwaltung gilt, wenn sie Personal sucht. Wenig sinnvoll sind</p> |

| Geltendes Recht | Neues Recht | Erläuterungen |
|---|---|---|
| <p>Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.</p> | | <p>auch längere Kündigungsfristen für leitende Angestellte. In aller Regel muss die Vakanz überbrückt oder anderswie speziell geregelt werden. Eine starre Frist ist hier wenig zielführend. Kommt hinzu, dass bei einer Trennung eine kürzere Kündigungsfrist die Kosten reduziert.</p> |
| <p>Vgl. Art. 22 Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb der Kündigungsfristen kann der oder die Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolgen hinzuweisen. Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und lehnt die Gemeinde eine Wiedereinstellung ab, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung.</p> | <p>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 Verwirkungsfolge 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.</p> | <p>Die Frist für das Verlangen einer Begründung ist auf 30 Tage zu beschränken.</p> <p>Neu wird auf das kantonale Personalrecht hingewiesen. Damit ist keine Änderung für die Angestellten verbunden. Sollte jedoch der Kanton die Bestimmung ändern, muss die Gemeinde die Personalverordnung deshalb nicht "nachfahren".</p> <p>Zu Abs. 3: Das Kantonale Personalrecht (§ 18 Abs. 3 des Personalgesetzes) ist wenig spezifisch dazu indem es auf das Obligationenrecht (Art. 336a OR) verweist. Die Kompetenz ist dem Gemeinderat zu übertragen, welcher sich bei der Festsetzung an Recht, Lehre und Rechtsprechung zu halten hat.</p> |
| <p>Vgl. Art. 23 Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens drei Monaten ein.</p> | <p>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</p> | <p>Auf aussichtslose Verfahren soll in Ausnahmefällen verzichtet werden können.</p> |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|---|--|---|
| <i>Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.</i> | 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. ² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch ein Mitarbeitergespräch oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt werden. | Nebst einem Mitarbeitergespräch sollen Kündigungen auch mit anderen "gleichwertige" Verfahren belegt werden. |
| Vgl. Art. 24 <i>Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.</i> | Art. 22 3. Kündigung zur Unzeit ¹ Tatbestand 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. ² Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende. | Neu wird auf das kantonale Personalrecht hingewiesen. Damit ist keine Änderung für die Angestellten verbunden. Sollte jedoch der Kanton die Bestimmung ändern, muss die Gemeinde die Personalverordnung deshalb nicht "nachfahren". Ergänzt wird Abs. 1 mit dem Hinweis auf Fälle, in denen die Abfindung in Form einer Verlängerung des Anstellungsverhältnisses vereinbart wird. |
| Vgl. Art. 25 <i>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.</i> | Art. 23 4. Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem kantonalen Personalrecht. | Neu wird auf das kantonale Personalrecht hingewiesen. Damit ist keine Änderung für die Angestellten verbunden. Sollte jedoch der Kanton die Bestimmung ändern, muss die Gemeinde die Personalverordnung deshalb nicht "nachfahren". Weitergehende Bestimmungen wie Abs. 2 der geltenden Personalverordnung sind nicht notwendig. |
| Vgl. Art. 26 | Art. 24 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen | |

| Geltendes Recht | Neues Recht | Erläuterungen |
|--|---|--|
| <p><i>Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.</i></p> <p><i>Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht länger zumutbar ist.</i></p> <p><i>Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.</i></p> <p><i>Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</i></p> | <p>¹Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.</p> <p>²Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p> <p>³Bei von den Stimmberechtigten gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.</p> <p>⁴Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach dem kantonalen Personalrecht. Eine Abfindung nach Art. 31 bleibt vorbehalten.</p> | <p>Abs. 1 bis 3 unverändert</p> <p>Zu Abs. 4: Neu wird auf das kantonale Personalrecht hingewiesen. Damit ist keine Änderung für die Angestellten verbunden. Sollte jedoch der Kanton die Bestimmung ändern, muss die Gemeinde die Personalverordnung deshalb nicht "nachfahren". Der Hinweis auf die Abfindung entspricht ebenfalls dem kantonalen Personalrecht.</p> |
| <p>Vgl. Art. 28</p> <p><i>Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.</i></p> | <p>Art. 25 Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen</p> <p>¹Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung aufgelöst werden.</p> <p>²Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 31 Abs. 4 ausgerichtet werden.</p> | <p>Abs. 1 unverändert</p> <p>Zu Abs. 2: Der Hinweis auf die Abfindung entspricht dem kantonalen Personalrecht.</p> |
| <p>Vgl. Art. 29</p> <p><i>Angestellte scheiden auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentalter erreichen, aus dem Dienst aus. Der Gemeinderat regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität.</i></p> | <p>Art. 26 Entlassung invaliditätshalber</p> <p>¹Angestellte, die durch die zuständige Vorsorgeeinrichtung invalid erklärt werden, werden invaliditätshalber entlassen.</p> <p>²Besteht aufgrund des Invaliditätsgrades Anspruch auf eine Vollrente der Vorsorgeeinrichtung, erfolgt eine vollständige Entlassung invaliditätshalber.</p> | <p>Der Vollständigkeit halber und aus Gründen der Hierarchie wird auch die Entlassung infolge Invalidität geregelt. Die Bestimmungen entsprechen dem kantonalen Personalrecht.</p> |

| Geltendes Recht | Neues Recht | Erläuterungen |
|---|--|---|
| | <p>tätshalber. Andernfalls erfolgt eine teilweise Entlassung entsprechend dem Invaliditätsgrad.</p> <p>³Die vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.</p> | |
| <p>Vgl. Art. 30 Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals.</p> | <p>Art. 27 Altersrücktritt ¹Angestellte können ab dem vollendeten 60. Altersjahr den Altersrücktritt erklären. Damit verbundene vorsorgerechtliche Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.</p> <p>²Der Altersrücktritt ist unter Einhaltung der Kündigungsfristen und der Kündigungstermine zu erklären.</p> | <p>Von einem Altersrücktritt spricht man, wenn die Pensionierung auf Wunsch der oder des Mitarbeitenden vor Vollendung des 65. Altersjahres erfolgt. Ab 60 haben Mitarbeitende die Möglichkeit, unter Einhaltung der Kündigungsfristen den Altersrücktritt zu erklären. Weil Altersrücktritte an Bedeutung gewinnen, rechtfertigt sich die explizite Regelung in der Personalverordnung. Alter 60 entspricht dem Reglement der BVK.</p> |
| <p>Vgl. Art. 29 Angestellte scheiden auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Dienst aus. Der Gemeinderat regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität.</p> | <p>Art. 28 Entlassung altershalber ¹Angestellte werden unter folgenden Voraussetzungen altershalber entlassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. | <p>Die Entlassung altershalber stellt für die Betroffenen meist ein schwerwiegender Schritt dar. Umso wichtiger ist die transparente Regelung auf Stufe Personalverordnung. Die einzelnen Absätze entsprechen dem kantonalen Personalrecht.</p> |

| Geltendes Recht | Neues Recht | Erläuterungen |
|---|--|--|
| | <p>e) Den Angestellten kann keine zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt werden.</p> <p>²Die Frist und Termine gemäss Art. 17 gelten sinngemäss.</p> <p>³Eine Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen. Sie ist in zwei Schritten möglich.</p> <p>⁴Die mit der Entlassung altershalber verbundenen vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.</p> <p>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.</p> | |
| <p>Vgl. Art. 29 <i>Angestellte scheiden auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Dienst aus. Der Gemeinderat regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität.</i></p> | <p>Art. 29 Erreichen der Altersgrenze</p> <p>¹Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Monats, in welchem Angestellte das 65. Altersjahr vollenden.</p> <p>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.</p> | <p>Das Pensionierungsalter beträgt gemäss kantonalem Personalrecht für Frauen und Männer 65 Jahre. Dies soll neu - analog zum kantonalen Personalrecht - auch für Angestellte der Gemeinde gelten. Für die Pensionierung mit 65 ist im Gegensatz zu früher keine Entlassung mehr nötig. Das Arbeitsverhältnis endet von Gesetzes wegen am Ende des Monats, in welchem Mitarbeitende das 65. Altersjahr vollenden.</p> <p>Abs. 2 eröffnet den Spielraum für Wiederanstellungen, wobei diese die Ausnahme bilden sollen.</p> |
| | | |

| Geltendes Recht | Neues Recht | Erläuterungen |
|--|--|--|
| <p>Vgl. Art. 27 <i>Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.</i> <i>Die 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 Gemeinde beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.</i></p> | <p>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.</p> | <p>Abs. 1 und 2 unverändert</p> <p>Zu Abs. 3: Die fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen, die Entlassung invaliditätshalber, der Altersrücktritt und die Entlassung altershalber sollen auch für auf Amtsdauer gewählte Angestellte gelten.</p> |
| <p>Vgl. Art. 32 <i>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.</i> <i>Die Abfindung wird vom Gemeinderat festgesetzt.</i></p> | <p>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 Kündi-</p> | <p>Genereller Hinweis: Zweck der Abfindung ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer langen Betriebszugehörigkeit den Übergang in eine neue Beschäftigung zu erleichtern, der aufgrund der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit schwierig ist. Da die Abfindung eine sehr sensible Leistung darstellt, empfiehlt sich die ausführliche, transparente Regelung in der Personalverordnung. Die Ausgestaltung (nicht aber Dienstjahre, Alter und Höhe) entspricht dem kantonalen Personalrecht.</p> <p>Zu Abs. 1: Im Gegensatz zum kantonalen Personalrecht sollen die Berechtigungen eingeschränkt werden. Dies ist gerechtfertigt, weil die Mitarbeitenden der Gemeinde tendenziell grössere Chancen haben, bei einer Gemeinde- oder Stadtverwaltung wieder eine Anstellung zu finden.</p> |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|------------------------|--|---|
| | <p>gung 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.</p> <p>⁴Die Abfindung beträgt höchstens sechs Monatslöhne.</p> <p>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.</p> <p>⁶An Stelle einer Abfindung kann auf Verlangen der oder des Angestellten eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses für die Abfindungsdauer vereinbart werden. Die Angestellten sind vorbehältlich anderslautender Vereinbarung freigestellt. Bei Antritt einer neuen Stelle wird das Anstellungsverhältnis aufgelöst und eine gekürzte Abfindung gemäss Abs. 5 ausgerichtet.</p> <p>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.</p> | <p>Zu Abs. 2: Es liegt im Interesse der Gemeinde, dass sie den betroffenen Mitarbeitenden eine Stelle innerhalb der Verwaltung anbietet. In der Praxis dürfte dies aber nicht ohne weiteres möglich sein.</p> <p>Zu Abs. 4: Die Ausrichtung einer Abfindung soll einerseits als Kompensation für den unverschuldeten Stellenverlust, andererseits aber auch als Überbrückungshilfe für die Zeit bis zu einem erneuten Stellenantritt dienen und damit der Schaffung von sozialen Härtefällen vorbeugen. Es ist davon auszugehen, dass die Arbeitsmarktchancen bis 50 Jahre intakt sind. Zudem darf eine längere Dienstzeit als Grundvoraussetzung betrachtet werden. Von daher ist die Reduktion der Abfindung von maximal fünfzehn Monatslöhnen (kantonale Regelung) auf sechs Monatslöhne gerechtfertigt.</p> |
| | | |
| | | |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|--|--|---|
| D. Änderung des Arbeitsverhältnisses | E. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen und Verweis | |
| Art. 17 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. 32 Versetzung ¹ Die 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. ² Eine 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. | Es empfiehlt sich, die Zumutbarkeit zu beschreiben. Die Zumutbarkeit entspricht dem kantonalen Personalrecht. |
| Art. 18 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. | | Der bisherige Art. 18 wird neu unter der Sachüberschrift "Versetzung" (Art. 32) abgehandelt und entfällt deshalb. |
| Art. 19 Vorsorgliche Massnahmen Angestellte 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 | Art. 33 Vorsorgliche Massnahmen ¹ Angestellte 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; | Abs. 1 unverändert Zu Abs. 2: Um Unklarheiten in dieser speziellen Situation zu vermeiden, wird explizit erwähnt, wer unaufschiebbare vorsorgliche Massnahmen treffen kann. Die Kompetenz ist bei der/beim Ge- |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|---|---|---|
| <p>c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.</p> <p>Die Anordnung ist unverzüglich dem Gemeinderat, sofern sie nicht von diesem selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Der Gemeinderat entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.</p> | <p>b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist oder</p> <p>c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.</p> <p>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.</p> | <p>meindeschreiber/in angesiedelt, was deren/dessen Funktion als Leiter/in der Gemeindeverwaltung und als Personalchef/in angemessen ist.</p> |
| | <p>Art. 34 Verweis</p> <p>¹Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsinstanz einen Verweis aussprechen.</p> <p>²Der Verweis erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der Betroffenen. Er ist protokollarisch zusammen mit einer Stellungnahme der oder des Betroffenen festzuhalten.</p> <p>³Im Falle eines Verweises muss zwingend ein Mitarbeitergespräch durchgeführt werden.</p> | <p>In besonderen Fällen soll es möglich sein, einer/einem Mitarbeiter/in einen Verweis zu erteilen. Nachdem ein solcher Verweis zwingend im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs erfolgen müsste, kommt ihm allerdings keine selbständige Bedeutung zu. Gleichwohl ergibt sich dadurch eine gewollte "Steigerung" zum blossen Mitarbeitergespräch.</p> |
| | | |
| E. Beendigung | | |
| <p>Art. 20 Beendigungsgründe</p> <p>Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <p>h) Kündigung</p> <p>i) Ablauf einer befristeten Anstellung</p> | | <p>Vgl. Art. 18</p> |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|---|--------------------|----------------------|
| j) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen k) Auflösung aus wichtigen Gründen l) Altersrücktritt m) Entlassung altershalber, Entlassung invaliditätshalber n) Tod o) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten. | | |
| Art. 21 Kündigungsfrist Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen: a) im ersten Dienstjahr einen Monat b) im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate c) im 4. bis 9. Dienstjahr drei Monate d) ab dem 10. Dienstjahr sechs Monate Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen. | | Vgl. Art. 19 |
| Art. 22 Kündigungsschutz Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb der Kündigungsfristen kann der oder die Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolgen hinzuweisen. Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. | | Vgl. Art. 20 |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|---|--------------------|----------------------|
| Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und lehnt die Gemeinde eine Wiedereinstellung ab, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. | | |
| Art. 23 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens drei Monaten ein. Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden. | | Vgl. Art. 21 |
| Art. 24 Kündigung zu Unzeit Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende. | | Vgl. Art. 22 |
| Art. 25 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. | | Vgl. Art. 23 |
| | | |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|--|--------------------|----------------------|
| <p>Art. 26 Fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht länger zumutbar ist. Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig. Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p> | | Vgl. Art. 24 |
| <p>Art. 27 Angestellte auf Amtsdauer Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endigt mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer. Die 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 Gemeinde beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.</p> | | Vgl. Art. 30 |
| <p>Art. 28 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.</p> | | Vgl. Art. 25 |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|---|--------------------|---|
| <p>Art. 29 Entlassung altershalber und infolge Invaliddität Angestellte scheiden auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus. Der Gemeinderat regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invaliddität.</p> | | Siehe Art. 28 (Entlassung altershalber) |
| <p>Art. 30 Leistungen bei Beendigung infolge Invaliddität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals.</p> | | Die Bestimmung ist einigermassen selbstredend und kann deshalb gestrichen werden. |
| <p>Art. 31 Ablauf der befristeten Anstellung Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung. Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt die Gemeinde dies der betroffenen Person rechtzeitig mit.</p> | | <p>Zu Abs. 1: Dass befristete Arbeitsverhältnisse mit Ablauf der Frist enden, ergibt sich aus Art. 18 lit. b. Auf die Bestimmung kann hier verzichtet werden.</p> <p>Abs. 2 ist eine Selbstverständlichkeit und braucht nicht speziell erwähnt zu werden.</p> |
| <p>Art. 32 Abfindung 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. Die Abfindung wird vom Gemeinderat festgesetzt.</p> | | Vgl. Art. 31 |
| <p>Art. 33 Sozialplan</p> | | |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|---|---|---|
| Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang erstellt der Gemeinderat einen Sozialplan. | | |
| | | |
| | F. Rechtsschutz | |
| | | |
| Siehe Art. 75 <i>Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.</i> | Art. 35 Anhörungsrecht ¹ Angestellte 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 sobald wie möglich nachzuholen. | Unverändert |
| | | |
| Siehe Art. 77 <i>Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen. 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 das Beschreiten des Rechtsweges als notwendig erweist.</i> | Art. 36 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz ¹ Die Politische Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen. ² Werden 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. ³ In Auseinandersetzungen, bei denen die Politische Gemeinde Gegenpartei ist, bezahlt sie an- | Abs. 1 unverändert Zu Abs. 2 bis 5: Das Klima für Behörden und Verwaltung wird zunehmend rauer. Es ist wichtig, dass die Politische Gemeinde ein Zeichen setzt und den Angestellten in Streitfällen beisteht. Sollte sich herausstellen, dass sich die oder der Angestellte nicht korrekt verhalten hat, sind die entsprechenden Bestimmungen ebenfalls enthalten. |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|---|--|--|
| | <p>gemessenen Ersatz der den Angestellten erwachsenden Kosten, wenn diesen keine schuldhaftige Pflichtverletzung nachgewiesen wird.</p> <p>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.</p> <p>⁵Diese Bestimmungen sind auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anwendbar.</p> | |
| | <p>Art. 37 Weiterzug personalrechtlicher Entscheidungen Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Personal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.</p> | <p>Der Verfahrensweg ergibt sich zwar aus dem übergeordneten Recht. Zwecks Transparenz ist die Anhörung gleichwohl speziell zu erwähnen.</p> |
| | | |
| | <p>G. Datenschutz und Datenbearbeitung</p> | |
| <p>Siehe Art. 68 <i>Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.</i></p> | <p>Art. 38 Grundsätze ¹Die Politische Gemeinde bearbeitet Personen- daten, soweit es für die Begründung, Durchfüh- rung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses notwendig ist. Sie ist berechtigt, den im Versiche- rungsverhältnis mit der Politischen Gemeinde stehenden Versicherungsgesellschaften und Vor- sorgeeinrichtungen die für die Bearbeitung der Versicherungsfälle notwendigen Personendaten bekannt zu geben.</p> <p>²Personendaten sind nach Möglichkeit bei der betroffenen Person zu beschaffen. Sie werden bei Nichtzustandekommen des Arbeitsverhältnis-</p> | <p>Bislang wurde lediglich auf das übergeordnete Recht verwiesen. Aus Gründen der Nachvollzieh- barkeit und Transparenz ist die Beschaffung und Handhabung der sensiblen Personendaten expli- zit zu regeln.</p> |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|--|--|---|
| | <p>ses zurückgegeben oder vernichtet, wenn die betroffene Person der Aufbewahrung nicht zustimmt.</p> <p>³Das Personaldossier enthält alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bedeutsamen Informationen.</p> <p>⁴Die Anstellungsinstanz erlässt weitere Bestimmungen zum Datenschutz und zur Datenbearbeitung.</p> | |
| III. Rechte und Pflichten der Angestellten | III. Rechte und Pflichten der Angestellten | |
| A. Rechte | A. Rechte | |
| <p>Art. 34 Schutz der Persönlichkeit Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht. Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.</p> | <p>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.</p> | Unverändert |
| | <p>Art. 40 Case Management 1. Meldepflicht Die Politische Gemeinde meldet nach vorgängiger Information der oder des Angestellten einem Case-Management:</p> <p>a) Längere Abwesenheiten;</p> | Generelle Bemerkung zu Art. 40-42: Die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin ruft nach einer Regelung des Case Managements. Gleichzeitig werden auch die Mitarbeitenden in die Pflicht genommen. Da es sich um eine sehr sensible Massnahme handelt, sind entsprechend ausführliche |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|------------------------|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> b) wiederholt auftretende auffällige Abwesenheiten; c) festgestellte Anzeichen von Suchtverhalten; d) markanten, nicht erklärbaren Leistungsabfall. | Bestimmungen in die Personalverordnung aufzunehmen. |
| | <p>Art. 41 2. Tätigkeit</p> <p>¹Für das Case Management beauftragt der Gemeinderat eine fachlich unabhängige Case Managerin oder ein fachlich unabhängiger Case Manager.</p> <p>²Die Case Managerin oder der Case Manager bearbeitet Personendaten der oder des betroffenen Angestellten, soweit es für die Durchführung des Case Managements notwendig ist.</p> <p>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.</p> <p>⁴Die Case Managerin oder der Case Manager klärt im Gespräch mit der oder dem Angestellten sowie deren oder dessen Vorgesetzten den Sachverhalt ab.</p> <p>⁵Die Case Managerin oder der Case Manager wirkt auf den Abschluss einer Vereinbarung über</p> | Siehe zu Art. 40 |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|---|---|---|
| | <p>Beratungs-, Betreuungs- oder anderen Hilfeleistungen hin.</p> <p>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.</p> | |
| | <p>Art. 42 3. Teilnahme und Mitwirkung</p> <p>¹Im Rahmen der Treuepflicht sind die betroffenen Angestellten zur Teilnahme und Mitwirkung am Case Management verpflichtet.</p> <p>²Die unbegründete Verweigerung der Teilnahme oder Mitwirkung am Case Management wird bei der Festsetzung der Lohnfortzahlung berücksichtigt.</p> | <p>Siehe zu Art. 40</p> |
| <p>Art. 35 Lohn</p> <p>Die Entlohnung der Angestellten wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der Lohnklassen 1 - 24 des Kantons Zürich festgelegt.</p> | <p>Art. 43 Lohn</p> <p>¹Der Gemeinderat regelt die Entlohnung der Angestellten.</p> <p>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.</p> <p>³Der Gemeinderat setzt ferner die Löhne und weiteren Entschädigungen für Personen fest, die nach Art. 4 dieser Verordnung unterstellt sind.</p> | <p>Neu werden der Lohn und die damit zusammenhängenden Aspekte in einem drei Artikeln geregelt. Die Bestimmungen werden etwas gestrafft und Wiederholungen vermieden.</p> |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|--|---|---|
| | ⁴ Die Löhne und die weiteren Entschädigungen können unter Beachtung der Kündigungsfristen für das Personal gemäss Art. 19 jederzeit durch den Gemeinderat geändert werden. | |
| Art. 36 Auszahlung des Jahreslohnes Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird. | | Von der Hierarchie her gehört diese Bestimmung in die Ausführungserlasse. |
| Art. 37 Einreihungsplan Der Gemeinderat erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal. Die Einreihungen bewegen sich im Rahmen der Lohnklassen ¹ bis 24 des Kantons. | | Vgl. Art. 43 |
| Art. 38 Umschreibung der Richtpositionen Der Gemeinderat umschreibt soweit erforderlich die Richtpositionen und die Voraussetzungen für die Einreihung einer Stelle. Die Umschreibungen werden nach Funktionsbereichen gegliedert. | | Von der Hierarchie her gehört diese Bestimmung in die Ausführungserlasse. |
| Art. 39 Einreihung der Stellen Jede Stelle wird gemäss dem Einreihungsplan und den Richtpositions-Umschreibungen entsprechend ihren Anforderungen in der Regel in nur eine Lohnklasse eingereiht. Diese gilt als Einreihungsklasse. Der Gemeinderat reiht die Stellen in den Einreihungsplan ein. | | Von der Hierarchie her gehört diese Bestimmung in die Ausführungserlasse. |
| Art. 40 Lohnklassen und Stufen | | Vgl. Art. 43 |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|---|---|--|
| Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons. | | |
| Art. 41 Leistungsklassen Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse. | | Vgl. Art. 43 |
| Art. 42 Anfangslohn, Anlaufstufen Der 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. Der 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. | | Von der Hierarchie her gehört diese Bestimmung in die Ausführungserlasse. |
| Art. 43 Generelle Lohnanpassungen Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen können für das Personal der Gemeinde übernommen werden. | Art. 44 Lohnanpassungen ¹ Die 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. ² Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Anstellungsinstanz aufgrund von Mitarbeitergesprächen. Dabei wird der | Die Übernahme des kantonalen Rechts ist kreditrechtlich von Bedeutung und bedarf einer entsprechenden rechtlichen Grundlage. |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|---|--|--|
| | Finanzlage der Politischen Gemeinde Rechnung getragen. | |
| <p>Art. 44 Individuelle Lohnanpassungen Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet der Gemeinderat aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche und trägt dem Grundsatz des Leistungslohnes Rechnung. Er folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts. Er trägt der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.</p> | | Von der Hierarchie her gehört diese Bestimmung in die Ausführungserlasse. |
| <p>Art. 45 Einmalzulagen und Anreize Der Gemeinderat kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen honorieren.</p> | <p>Art. 45 Einmalzulagen und Anreize Die Anstellungsinstanz kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen honorieren.</p> | Unverändert |
| <p>Art. 46 Naturallohn Der Gegenwert von Naturalleistungen namentlich in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen. Der Gemeinderat setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.</p> | | Von der Hierarchie her gehört diese Bestimmung in die Ausführungserlasse. Es handelt sich ohnehin um absolute Ausnahmefälle. |
| <p>Art. 47 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung. Für Teilzeitangestellte kann der Gemeinderat pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.</p> | | Von der Hierarchie her gehört diese Bestimmung in die Ausführungserlasse. |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|--|--|---|
| <p>Art. 48 Zulagen Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.</p> | <p>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.</p> | <p>Abs. 1 und 2 grundsätzlich unverändert.</p> <p>Zu Abs. 2: Dienstaltersgeschenke oder Treueprämien gehören unverändert zum öffentlichen Personalrecht; sie verlieren jedoch an Bedeutung. Im Gegensatz zum kantonalen Personalrecht soll die Treueprämie nur noch jeweils nach 10 Dienstjahren und in Geld (und nicht als besoldeter Urlaub) gewährt werden. Nach 21 Dienstjahren ist nach kantonalem Personalrecht die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenkes in Teilbeträgen möglich, wenn bis zur Fälligkeit ein Dienstjahr oder mehrere Dienstjahre fehlen. Auf diesen Spezialfall wird im Personalrecht der Politischen Gemeinde verzichtet.</p> |
| <p>Art. 49 Ersatz von Auslagen Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.</p> | <p>Art. 47 Dienstliche Auslagen, Sachschaden Der Gemeinderat regelt</p> <p>a) den Ersatz der dienstlichen Auslagen; b) den Ersatz von Sachschaden, den Angestellte im Zusammenhang mit der Dienstausübung erleiden.</p> | <p>Buchstabe a unverändert.</p> <p>Zu Buchstabe b: Der Vollständigkeit halber ist auch auf die Notwendigkeit zu verweisen, Sachschäden der Angestellten zu regeln.</p> |
| | <p>Art. 48 Ferien ¹Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:</p> | <p>Die Erfahrung zeigt, dass Gemeinden und Städte ihren Angestellten zunehmend mehr Ferien gewähren. Um die Attraktivität der Gemeinde Birmensdorf als Arbeitgeberin zu stärken, soll der</p> |

| Geltendes Recht | Neues Recht | Erläuterungen |
|---|--|---|
| | <p>a) 5 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden;</p> <p>b) 6 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden.</p> <p>²Den Lernenden steht im Kalenderjahr ein Ferienanspruch von 6 Wochen zu.</p> | <p>Ferienanspruch für Angestellte ab zwischen 20 und 60 Jahren um 1 Woche erhöht werden.</p> |
| <p>Siehe Art. 70 Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.</p> | <p>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.</p> | <p>Der Vollständigkeit halber und analog zur kantonalen Personalrechtsordnung werden alle Anwendungsfälle aufgeführt.</p> |
| <p>Siehe Art. 69</p> | <p>Art. 50 2. Leistungen der Gemeinde Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.</p> | <p>Unverändert</p> |
| <p>Art. 50 Mitarbeiterbeurteilung Die Angestellten haben Anspruch auf regelmäßige Beurteilung von Leistung und Verhalten. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p> | | <p>Vgl. Art. 54</p> |
| | | |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|--|--|----------------------------|
| Art. 51 Zeugnis Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken. | | Vgl. Art. 54 |
| Art. 52 Mitsprache Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu. | Art. 51 Mitsprache Vor Erlass und Änderung des Personalrechts der Politischen Gemeinde steht den Angestellten das Recht auf Stellungnahme zu. | Redaktionelle Änderung(en) |
| Art. 53 Vereinsfreiheit Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören. | Art. 52 Vereinsfreiheit Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören. | Unverändert |
| Art. 54 Niederlassungsfreiheit Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet. Wenn 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. 53 Niederlassungsfreiheit ¹ Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet. ² Wenn 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. | Unverändert |
| Vgl. Art. 50 <i>Die Angestellten haben Anspruch auf regelmäßige Beurteilung von Leistung und Verhalten. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</i> | Art. 54 Mitarbeitergespräch, Arbeitszeugnis ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmäßige Bewertungen von Leistung und Verhalten im Rahmen von Mitarbeitergesprächen. | Grundsätzlich unverändert. |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|---|--|---|
| <p>Vgl. Art. 51 <i>Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.</i> <i>Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</i></p> | <p>²Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.</p> <p>³Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p> | <p>Zu Abs. 1: Weil die Bezeichnung "Beurteilung" von Angestellten negativ aufgefasst werden kann, wird der Begriff "Gespräch" verwendet.</p> <p>Zu Abs. 2 und 3: Analog der kantonalen Personalrechtsordnung werden die Bestimmungen zu den Arbeits- und Zwischenzeugnissen im gleichen Artikel wie das Mitarbeitergespräch geregelt.</p> |
| B. Pflichten | B. Pflichten | |
| <p>Art. 55 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.</p> | <p>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.</p> | Redaktionelle Änderung(en) |
| <p>Art. 56 Annahme von Geschenken 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. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.</p> | <p>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.</p> | Unverändert |
| <p>Art. 57 Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer</p> | <p>Art. 57 Amtsgeheimnis ¹Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, soweit</p> | Zu Abs. 1: Die Bestimmung wurde analog zur kantonalen Personalrechtsordnung an das Gesetz über die Information und den Datenschutz |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|---|--|--|
| Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. | 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. ² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. | angepasst. Abs. 2 unverändert |
| Art. 58 Arbeitszeit Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage. 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. Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst. | Art. 58 Arbeitszeit ¹ Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage. 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 auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst. | Unverändert |
| Art. 59 Nebenbeschäftigung Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden. | Art. 59 Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter ¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung der oder des Angestellten nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. ² Angestellte, die eine Nebenbeschäftigung aufnehmen oder sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsinstanz. Zuständig für die Bewilligung ist die Anstellungsinstanz. | Die Gemeinde begrüsst es, wenn Angestellte ein öffentliches Amt ausüben. Vorrang haben jedoch stets die Interessen der Politischen Gemeinde Birmensdorf. Konsequenterweise ist die Ausübung von öffentlichen Ämtern ausführlicher zu regeln und es ist in Abs. 5 eine Bestimmung für Interessenkollisionen enthalten. Gleiches gilt sinngemäss bei Nebenbeschäftigungen. |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|--|--|---|
| | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | |
| <p>Art. 60 Öffentliche Ämter Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p> | | Vgl. Art. 59 |
| <p>Art. 61 Vertrauensärztliche Untersuchung Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p> | <p>Art. 60 Vertrauensärztliche Untersuchung ¹Die Angestellten können von der Anstellungsinstanz in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p> | <p>Abs. 1 unverändert</p> <p>Zu Abs. 2 und 3: Die vertrauensärztliche Untersuchung ist ein einschneidender Schritt. Demzufolge empfiehlt sich eine detailliertere Regelung.</p> |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|---|--|--|
| | <p>²Begründet sind namentlich Untersuchungen:</p> <p>a) Zur Prüfung einer Berufsinvalidität;</p> <p>b) aus dienstrechtlichen Gründen</p> <p>³Mit der Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung aus dienstrechtlichen Gründen kann die zuständige Vorsorgeeinrichtung oder eine andere Stelle schriftlich beauftragt werden.</p> | |
| | | |
| C. Ferien, Urlaub | | |
| <p>Art. 62 Arbeitsfreie Tage Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage. Er legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest. Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Der Gemeinderat erlässt nähere Bestimmungen. Angestellte im Schichtbetrieb haben Anspruch auf jährlich drei zusätzliche arbeitsfreie Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 55. Altersjahr vollenden, und auf jährlich sechs zusätzliche arbeitsfreie Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.</p> | | <p>Von der Hierarchie her gehört diese Bestimmung in die Ausführungserlasse.</p> |
| | | |
| <p>Art. 63 Ferien Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.</p> | | <p>Vgl. Art. 48</p> |
| | | |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|--|--------------------|---|
| <p>Art. 64 Bezug, Berechnung Der Gemeinderat ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen. Er regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen.</p> | | Von der Hierarchie her gehört diese Bestimmung in die Ausführungserlasse. |
| <p>Art. 65 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Der Gemeinderat regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen. 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 Krankmeldung erlassen.</p> | | Von der Hierarchie her gehört diese Bestimmung in die Ausführungserlasse. |
| <p>Art. 66 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc. Der Gemeinderat bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.</p> | | Von der Hierarchie her gehört diese Bestimmung in die Ausführungserlasse. |
| <p>Art. 67 Urlaub Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.</p> | | Von der Hierarchie her gehört diese Bestimmung in die Ausführungserlasse. |
| <p>IV. Personalakten und Datenschutz</p> | | |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|--|--------------------|---|
| Art. 68 Datenschutz Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht. | | Vgl. Art. 38 |
| | | |
| V. Personalvorsorge | | |
| | | |
| Art. 69 Kranken- und Unfallversicherung Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. | | Vgl. Art. 50 |
| | | |
| Art. 70 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht. | | Vgl. Art. 49 |
| | | |
| Art. 71 Pensionskasse Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Pensionskasse der Gemeinde aufgenommen. | | Vgl. Art. 8 |
| | | |
| VI. Vom Volk gewählte Beamte | | |
| | | |
| Art. 72 Gemeindeammann und Betriebsbeamter Der Gemeinderat entscheidet, ob der Gemeindeammann und Betriebsbeamte im Sportelnsystem oder als Angestellter der Gemeinde tätig ist. Der Gemeinderat regelt die Entschädigung. | | Von der Hierarchie her gehört diese Bestimmung in die Ausführungserlasse. Es handelt sich ohnehin um einen Spezialfall. |
| | | |
| Art. 73 Friedensrichter Der Gemeinderat entscheidet, ob der Friedensrichter im Sportelnsystem oder als Angestellter der Gemeinde tätig ist. Der Gemeinderat regelt die Entschädigung. | | Von der Hierarchie her gehört diese Bestimmung in die Ausführungserlasse. Es handelt sich ohnehin um einen Spezialfall. |
| | | |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|--|----------------------------------|--|
| VII. Rechtsschutz | | |
| Art. 74 Rechtsmittelbelehrung Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen. | | Es handelt sich um eine verwaltungsrechtliche Selbstverständlichkeit, weshalb auf die Bestimmung verzichtet werden kann. |
| Art. 75 Anhörungsrecht Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen. | | Vgl. Art. 35 |
| Art. 76 Rechtsmittel Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch die Angestellten nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz. | | Auf diese Bestimmung kann verzichtet werden. Die Anwendung des Verwaltungsrechtspflegegesetzes ergibt sich aus dem generellen Hinweis auf die subsidiäre Anwendbarkeit der kantonalen Personalrechtsordnung in Art. 3. |
| Art. 77 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen. 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 das Beschreiten des Rechtsweges als notwendig erweist. | | Vgl. Art. 36 |
| VIII. Schlussbestimmungen | VIII. Schlussbestimmungen | |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|--|--|--|
| <p>Art. 78 Vollzug Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.</p> | <p>Art. 61 Vollzug Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen für den Vollzug dieser Verordnung.</p> | Redaktionelle Änderung(en) |
| <p>Art. 79 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung Der Gemeinderat bestimmt das Datum des Inkrafttretens. Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Besoldungsverordnung vom 30.09.91 aufgehoben.</p> | | Vgl. Art. 62 |
| <p>Art. 80 Übergangsbestimmungen 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. Die 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. Für ohne Vorbehalt gewählte Beamtinnen und Beamte gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das alte Recht. Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.</p> | <p>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.</p> | <p>Abs. 1 grundsätzlich unverändert. Auf detaillierte Regelungen zu den auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten wird mangels Anwendungsfällen verzichtet.</p> <p>Abs. 2 unverändert</p> |

| <i>Geltendes Recht</i> | <i>Neues Recht</i> | <i>Erläuterungen</i> |
|---|--|--|
| Diese Personalverordnung wurde durch Beschluss der Stimmbürger an der Gemeindeversammlung vom 22. September 2000 genehmigt und auf den 1.1.2001 in Kraft gesetzt. | <p>Art. 63 Inkrafttreten</p> <p>¹Diese Verordnung untersteht der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung.</p> <p>²Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2019 in Kraft. Die rechtskräftige Genehmigung durch die Gemeindeversammlung bleibt vorbehalten.</p> | Weil der Zeitpunkt des Inkrafttretens nach der Genehmigung der Rechtskraft nicht von vornherein feststeht, wird die Inkraftsetzung an den Gemeinderat delegiert. |