



Gemeinde  
**Birmensdorf**

# **Personalverordnung**

vom 18. September 2018

**Gemeindeerlass der Politischen Gemeinde**

# Inhaltsverzeichnis

<i>Gliederung / Sachüberschrift</i>	<i>Artikel</i>	<i>Seite</i>
<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b>		<b>6</b>
<u>A. Geltungsbereich</u>		6
Allgemeines	1	6
Behörden im Nebenamt	2	6
Kantonales Recht	3	6
<u>B. Begriffe</u>		6
Angestellte	4	6
Anstellungsinstanz und Aufsichtsbehörde	5	6
<u>C. Personalpolitik</u>		6
Personalpolitik	6	6
<u>D. Gesamtarbeitsverträge</u>		6
Grundsatz	7	6
<u>E. Berufliche Vorsorge</u>		7
Grundsatz	8	7
Leistungen der Politischen Gemeinde	9	7
<b>II. Arbeitsverhältnis</b>		<b>7</b>
<u>A. Art der Anstellung, Stellenplan</u>		7
Rechtsnatur	10	7
Stellenplan	11	7
<u>B. Begründung</u>		7
Zuständigkeit	12	7
Ausschreibung	13	7
Bewerbung	14	7
Entstehung des Arbeitsverhältnisses	15	8

<u>C. Dauer</u>		8
Dauer im Allgemeinen	16	8
Probezeit	17	8
<u>D. Beendigung</u>		8
Beendigung	18	8
Kündigung, Frist und Termine	19	9
Kündigungsschutz; 1. Verfahren und Voraussetzungen der Kündigung, Entschädigung	20	9
2. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten	21	9
3. Kündigung zur Unzeit	22	9
4. Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	23	10
Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	24	10
Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen	25	10
Entlassung invaliditätshalber	26	10
Altersrücktritt	27	10
Entlassung altershalber	28	10
Erreichen der Altersgrenze	29	11
Angestellte auf Amtsdauer	30	11
Abfindung	31	11
<u>E. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen und Verweis</u>		12
Versetzung	32	12
Vorsorgliche Massnahmen	33	12
Verweis	34	12
<u>F. Rechtsschutz</u>		13
Anhörungsrecht	35	13
Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz	36	13
Weiterzug personalrechtlicher Entscheidungen	37	13

<u>G. Datenschutz und Datenbearbeitung</u>		13
Grundsätze	38	13
<b>III. Rechte und Pflichten der Angestellten</b>		<b>14</b>
<u>A. Rechte</u>		14
Schutz der Persönlichkeit	39	14
Case Management; 1. Meldepflicht	40	14
2. Tätigkeit	41	14
3. Teilnahme und Mitwirkung	42	14
Lohn	43	15
Lohnanpassungen	44	15
Einmalzulagen und Anreize	45	15
Zulagen	46	15
Dienstliche Auslagen, Sachschaden	47	15
Ferien	48	16
Urlaub, Elternschaft, Krankheit, Unfall, Todesfall, Militär-, Schutz- und Zivildienst; 1. Allgemeines	49	16
2. Leistungen der Gemeinde	50	16
Mitsprache	51	16
Vereinsfreiheit	52	16
Niederlassungsfreiheit	53	16
Mitarbeitergespräch, Arbeitszeugnis	54	16
<u>B. Pflichten</u>		17
Grundsatz	55	17
Annahme von Geschenken	56	17
Amtsgeheimnis	57	17
Arbeitszeit	58	17
Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter	59	17
Vertrauensärztliche Untersuchung	60	18

<b>IV. Schlussbestimmungen</b>		<b>18</b>
Vollzug	61	198
Übergangsbestimmungen	62	18
Inkrafttreten	63	18

# **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**

<sup>1</sup>Anstellungsinstanz ist der Gemeinderat, soweit nicht die Wahl durch die Stimmberechtigten vorgeschrieben ist.

<sup>2</sup>Aufsichtsbehörde sind der Gemeinderat sowie die weiteren zuständigen Instanzen.

<sup>3</sup>Der Gemeinderat kann die Anstellungskompetenz an die Gemeindeschreiberin oder den Gemeindeschreiber delegieren.

## C. Personalpolitik

### **Art. 6 Personalpolitik**

<sup>1</sup>Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik.

<sup>2</sup>Die 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**

<sup>1</sup>Die 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.

<sup>2</sup>Die 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.

<sup>3</sup>Die 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**

<sup>1</sup>Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

<sup>2</sup>Über Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.

#### Art. 14 **Bewerbung**

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

<sup>2</sup>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. 15 **Entstehung des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

<sup>2</sup>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.

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

## C. Dauer

### Art. 16 **Dauer im Allgemeinen**

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

<sup>2</sup>Ein 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.

<sup>3</sup>Alle 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**

<sup>1</sup>Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

<sup>2</sup>Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

<sup>3</sup>Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

<sup>4</sup>Die 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**

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

<sup>2</sup>Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung

oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

<sup>3</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

**Art. 20 Kündigungsschutz; 1. Verfahren und Voraussetzungen der Kündigung, Entschädigung**

<sup>1</sup>Die 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.

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

<sup>3</sup>Erweist 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**

<sup>1</sup>Bevor 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.

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

**Art. 22 3. Kündigung zur Unzeit**

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Eine 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**

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

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

<sup>3</sup>Bei von den Stimmberechtigten gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

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

#### Art. 25 **Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen**

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

<sup>2</sup>Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 31 Abs. 4 ausgerichtet werden.

#### Art. 26 **Entlassung invaliditätshalber**

<sup>1</sup>Angestellte, die durch die zuständige Vorsorgeeinrichtung invalid erklärt werden, werden invaliditätshalber entlassen.

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

<sup>3</sup>Die vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

#### Art. 27 **Altersrücktritt**

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

<sup>2</sup>Der Altersrücktritt ist unter Einhaltung der Kündigungsfristen und der Kündigungstermine zu erklären.

#### Art. 28 **Entlassung altershalber**

<sup>1</sup>Angestellte 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.

<sup>2</sup>Die Frist und Termine gemäss Art. 17 gelten sinngemäss.

<sup>3</sup>Eine Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen. Sie ist in zwei Schritten möglich.

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

<sup>5</sup>Die 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**

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

<sup>2</sup>Das 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**

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.

<sup>2</sup>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 Politischen Gemeinde beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.

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

#### Art. 31 **Abfindung**

<sup>1</sup>Angestellte 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.

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

<sup>3</sup>Kein 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.

<sup>4</sup>Die Abfindung beträgt höchstens sechs Monatslöhne.

<sup>5</sup>Die 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.

<sup>6</sup>An 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.

<sup>7</sup>Wer 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**

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>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.

### Art. 33 **Vorsorgliche Massnahmen**

<sup>1</sup>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 oder
- c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

<sup>2</sup>Zur 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**

<sup>1</sup>Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsinstanz einen Verweis aussprechen.

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

<sup>3</sup>Im Falle eines Verweises muss zwingend ein Mitarbeitergespräch durchgeführt werden.

## F. Rechtsschutz

### Art. 35 **Anhörungsrecht**

<sup>1</sup>Angestellte sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

<sup>2</sup>Von 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**

<sup>1</sup>Die Politische Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

<sup>2</sup>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.

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

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

<sup>5</sup>Diese 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**

<sup>1</sup>Die 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.

<sup>2</sup>Personendaten 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.

<sup>3</sup>Das Personaldossier enthält alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bedeutsamen Informationen.

<sup>4</sup>Die Anstellungsinstanz erlässt weitere Bestimmungen zum Datenschutz und zur Datenbearbeitung.

### **III. Rechte und Pflichten der Angestellten**

#### A. Rechte

##### **Art. 39            Schutz der Persönlichkeit**

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

<sup>2</sup>Die 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**

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

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

<sup>3</sup>Die 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.

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

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

<sup>6</sup>Die 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**

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

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

#### Art. 43 **Lohn**

<sup>1</sup>Der Gemeinderat regelt die Entlohnung der Angestellten.

<sup>2</sup>Die 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.

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

<sup>4</sup>Die 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**

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Anstellungsinstanz aufgrund von Mitarbeitergesprächen. Dabei wird der 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**

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

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

<sup>3</sup>Die 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.

<sup>4</sup>Die 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 Dienstausbung erleiden.

## Art. 48 **Ferien**

<sup>1</sup>Den 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.

<sup>2</sup>Den Lernenden steht im Kalenderjahr ein Ferienanspruch von 6 Wochen zu.

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

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

<sup>2</sup>Der 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**

<sup>1</sup>Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

<sup>2</sup>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. 54 **Mitarbeitergespräch, Arbeitszeugnis**

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

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

<sup>3</sup>Auf 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**

<sup>1</sup>Angestellte 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.

<sup>2</sup>Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

<sup>3</sup>Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

### Art. 57      **Amtsgeheimnis**

<sup>1</sup>Die 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.

<sup>2</sup>Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

### Art. 58      **Arbeitszeit**

<sup>1</sup>Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

<sup>2</sup>Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.

<sup>3</sup>Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

### Art. 59      **Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter**

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

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

<sup>3</sup>Eine 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.

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

<sup>5</sup>Die 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**

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

<sup>2</sup>Begründet sind namentlich Untersuchungen:

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

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

## **IV. Schlussbestimmungen**

### Art. 61      **Vollzug**

Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen für den Vollzug dieser Verordnung.

### Art. 62      **Übergangsbestimmungen**

<sup>1</sup>Für 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.

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

### Art. 63      **Inkrafttreten**

<sup>1</sup>Diese Verordnung untersteht der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung.

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

Genehmigt von der Gemeindeversammlung  
am 18. September 2018 (GVB 2)

Politische Gemeinde Birmensdorf  
Gemeindeversammlung



Bruno Knecht  
Gemeindepräsident



Andreas Strahm  
Gemeindeschreiber