

PERSONALVERORDNUNG (PEV)

vom 5. Oktober 2000

INHALTSVERZEICHNIS

A. Allgemeine Bestimmungen	3
B. Das Arbeitsverhältnis	
I. Stelle	4
II. Anstellung	4
III. Beendigung	5
C. Rechte und Pflichten	
I. Allgemeine Stellung	6
II. Arbeitszeit, Ferien und Urlaub, Militär-, Zivil- und Zivildienst	9
III. Lohn	12
IV. Lohnzulagen	14
V. Dienstaussetzung, Sozialleistungen bei Alter und Tod	15
VI. Mitsprache- und Beschwerderecht, Rechtsschutz	16
D. Administrativverfahren	17
E. Aushilfspersonal	19
F. Lehrpersonen	19
G. Behörden und Kommissionen	21
H. Nicht vollamtliche Funktionäre	23
I. Übergangsbestimmungen	24

Anhang A: Stellenstruktur

Anhang B: Lohnbänder

Anhang C: Lehrpersonen

Anhang D: Behörden und Kommissionen

PERSONALVERORDNUNG

(vom 5. Oktober 2000)

A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1

¹ Dieser Verordnung unterstehen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Dietikon. *Geltungsbereich*

² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des kantonalen Rechts über das Arbeitsverhältnis der mit kantonalen Beteiligung entlohnten Lehrpersonen an der Volksschule.

³ Die Bestimmungen dieser Verordnung gelten sowohl für weibliches als auch männliches Personal, unabhängig von der im einzelnen verwendeten weiblichen oder männlichen Formulierung.

Art. 2

Die Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie städtische Funktionäre unterstehen dieser Verordnung nur, soweit die Bestimmungen ausdrücklich auf sie anwendbar sind. *Beschränkte Geltung*

Art. 3

¹ Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienste der Stadt stehen, eingeschlossen die vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. *Begriffe*

² Lehrling ist, wer zum Zwecke einer gesetzlich geregelten beruflichen Ausbildung angestellt wurde. Das Lehrverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über den Lehrvertrag. Der Lohn richtet sich nach den jeweiligen kantonalen Ansätzen.

Art. 4

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich. *Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses*

Art. 5

¹ Als Anstellungs- und Aufsichtsbehörde gelten gemäss den Bestimmungen der Gemeindeordnung der Stadtrat und die Schulpflege sowie – für das Personal des Betreibungsamtes – der Stadtammann und Betreibungsbeamte. *Anstellungs- und Aufsichtsbehörde*

² Der Stadtrat kann näher bestimmte Befugnisse als Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde an die Abteilungen oder an das Personalamt delegieren.

B. DAS ARBEITSVERHÄLTNIS

I. STELLEN

Art. 6

Stellenplan

¹ Der Stadtrat setzt für die gesamte Stadtverwaltung den Stellenplan fest. Er bestimmt, in welcher Lohnstufe jede Stelle eingereiht wird.

² Er ist befugt, innerhalb der vom Gemeinderat bewilligten Kredite neue Stellen zu schaffen und diese in die entsprechenden Lohnstufen einzureihen.

³ Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gemeindeordnung über die Schaffung neuer Ämter.

Art. 7

Ausschreibung

¹ Offene Stellen sind zur Neubesetzung intern und in der Regel öffentlich auszuschreiben.

² Die Ausschreibung kann unterbleiben, wenn die Stelle durch Versetzung innerhalb der Verwaltung oder auf dem Wege der Berufung besetzt wird.

³ Abweichende Vorschriften über Stellen, die durch Volkswahl zu besetzen sind, bleiben vorbehalten.

II. ANSTELLUNG

Art. 8

Anstellung

Die Anstellung erfolgt durch Beschluss oder Verfügung der gemäss Gemeindeordnung zuständigen Behörde.

Art. 9

Öffentlichrechtlicher Vertrag

Die Anstellung durch öffentlichrechtlichen Vertrag ist nur ausnahmsweise und nur für Spezialfunktionen zulässig, zu deren Besetzung zwingend von dieser Verordnung abgewichen werden muss.

Art. 10

Probezeit

¹ Neu eintretende Angestellte haben in der Regel eine Probezeit von drei Monaten zu bestehen. Die Frist kann bis auf sechs Monate verlängert werden.

² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

Art. 11

¹ Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. *Dauer*

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens ein Jahr zulässig.

III. BEENDIGUNG

Art. 12

Das Arbeitsverhältnis endet durch: *Beendigungsgründe*

- a) Kündigung
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen
- d) Auflösung aus wichtigen Gründen
- e) Entlassung invaliditäts- oder altershalber
- f) Tod
- g) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten.

Art. 13

¹ Die Kündigungsfristen nach Ablauf der Probezeit betragen: *Kündigungsfristen*

- a) im ersten Jahr einen Monat,
- b) im 2. und 3. Jahr zwei Monate,
- c) ab dem 4. Jahr drei Monate.

Art. 14

Die Kündigung ist schriftlich mitzuteilen. Wird sie von der Anstellungsbehörde ausgesprochen, ist auf das zur Verfügung stehende Rechtsmittel hinzuweisen. *Form der Kündigung*

Art. 15

Die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes sowie des Obligationenrechts über missbräuchliche Kündigung und Kündigung zur Unzeit sind sinngemäss anwendbar. *Kündigungsschutz*

Art. 16

Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

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

Art. 17

Auflösung aus wichtigen Gründen

¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden.

² Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses der Gegenpartei nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann, insbesondere auf Grund eines Administrativverfahrens.

Art. 18

Freistellung

Die zur Kündigung zuständige Behörde kann Angestellte in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist ohne Einfluss auf die Lohnfortzahlung freistellen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes.

Art. 19

Invalidität und Rücktritt altershalber

Die Leistungen bei Invalidität sowie der Altersrücktritt und die Entlassung altershalber richten sich nach den Bestimmungen der Versicherungskasse.

Art. 20

Angestellte auf Amtsdauer

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

² Von den Stimmberechtigten nicht wieder gewählte Angestellte haben Anspruch auf Lohn während dreier Monate, vom Zeitpunkt der Nichtwiederwahl an gerechnet.

C. RECHTE UND PFLICHTEN

I. ALLGEMEINE STELLUNG

Art. 21

Schutz der Persönlichkeit

¹ Die Angestellten haben sowohl im Verkehr mit Dritten als auch gegenüber ihren Vorgesetzten und im gegenseitigen Verhältnis Anspruch auf Achtung ihrer Persönlichkeit und Schutz ihrer Gesundheit.

² Der Stadtrat trifft die dazu notwendigen Massnahmen.

Art. 22

Die Angestellten sind zur persönlichen Dienstleistung verpflichtet. Sie haben ihre Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und die Interessen der Stadt zu fördern.

Persönliche Dienstleistung

Art. 23

Die Angestellten sind verpflichtet:

Pflichten

- a) Verfassung, Gesetze und Verordnungen sowie Dienstvorschriften und rechtmässige Anordnungen der Vorgesetzten gewissenhaft und vernünftig zu befolgen;
- b) die ihnen übertragenen Aufgaben ordnungsgemäss, initiativ und gewissenhaft zu erfüllen und sich für eine rasche und wirtschaftliche Arbeitsweise einzusetzen;
- c) die Arbeitszeit ausschliesslich für die dienstlichen Aufgaben zu verwenden;
- d) sich im Verkehr mit dem Publikum, den Vorgesetzten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern höflich, taktvoll und hilfsbereit zu verhalten.

Art. 24

Die Angestellten unterstützen sich gegenseitig und sorgen für die notwendige Stellvertretung. Sie haben auf Anordnung der Vorgesetzten soweit zumutbar auch Tätigkeiten auszuüben, die nicht in ihren eigentlichen Aufgabenkreis gehören.

Gegenseitige Unterstützung

Art. 25

Die Angestellten sind zur Übernahme der Protokollführung in Behörden und Kommissionen aus ihrem Arbeitsbereich und zur Teilnahme an deren Sitzungen verpflichtet. Der Stadtrat regelt den Zeitausgleich und die Entschädigung.

Mitwirkung in Behörden und Kommissionen

Art. 26

Die Angestellten können von der Anstellungsbehörde und vom Personalamt verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

Vertrauensärztliche Untersuchung

Art. 27

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

Verschwiegenheit

² Sie dürfen sich als Partei, Zeugen oder gerichtliche Sachverständige über Wahrnehmungen in Ausübung ihrer Aufgaben nur äussern, wenn sie von ihrer vorgesetzten Stelle dazu ermächtigt worden sind.

³ Die Geheimhaltungspflicht besteht auch nach Auflösung des Anstellungsverhältnisses.

Art. 28

Geschenke

¹ Den Angestellten ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihrer Stellung Geschenke oder sonstige Vergünstigungen für sich oder andere anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

² Widerrechtlich angenommene Geschenke oder andere Vorteile verfallen der Stadt.

Art. 29

Gebühren und Entschädigungen

Sämtliche Gebühren und Entschädigungen für amtliche Verrichtungen verfallen der Stadt.

Art. 30

Nebenbeschäftigung

¹ Das vollbeschäftigte Personal hat die Ausübung einer bezahlten oder zeitraubenden Nebenbeschäftigung der Anstellungsbehörde zu melden.

² Die Anstellungsbehörde untersagt eine solche Nebenbeschäftigung, wenn sie mit den Amtspflichten nicht vereinbar ist oder die Erfüllung der Aufgaben beeinträchtigt.

Art. 31

Öffentliche Ämter

¹ Angestellte, werden im Willen, ein öffentliches Amt auszuüben, unterstützt. Der Anstellungsbehörde ist darüber Meldung zu erstatten. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird.

² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation der beanspruchter Arbeitszeit oder zur teilweisen Abgabe der für das öffentliche Amt bezahlten Entschädigung verbunden werden.

Art. 32

Wohnsitz

¹ Wenn es zur Amtsausübung erforderlich ist, kann der Stadtrat die Angestellten zur Wohnsitznahme in Dietikon verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

² Für die Dienstwohnung ist ein angemessener Mietzins zu entrichten. Der Stadtrat setzt den Abzug vom Grundmietzins fest.

Art. 33

Die Angestellten können zum Tragen von Dienst- und Schutzkleidern verpflichtet werden. Diese werden unentgeltlich abgegeben. *Dienstkleider*

Art. 34

Der Stadtrat erlässt Grundsätze zur Förderung der Aus- und Weiterbildung. *Aus- und Weiterbildung*

Art. 35

¹ Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistungen und das Verhalten ausspricht. *Arbeitszeugnis*

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

Art. 36

Die Angestellten haben das Recht auf Einsichtnahme in ihr eigenes Personaldossier. *Personaldossier*

II. ARBEITSZEIT, FERIEN UND URLAUB, MILITÄR-, ZIVIL- UND ZIVILSCHUTZDIENST

Art. 37

¹ Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, deren Verteilung sowie die Geschäfts- und Schalteröffnungszeiten werden vom Stadtrat festgesetzt. *Arbeitszeit*

² Der Stadtrat fördert Teilzeitbeschäftigung und Jobsharing sowie flexible Arbeitszeitmodelle.

Art. 38

¹ Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Geschäftszeit und über die vorgeschriebene Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist. *Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst*

² Überzeit von mehr als 20 Stunden im Kalendermonat muss von der Anstellungsbehörde angeordnet werden.

³ Der Stadtrat regelt die Abgeltung der Überzeit und den Anspruch auf Vergütung des Nacht-, Sonntags- und Pikettdienstes.

Art. 39

Ferienanspruch

¹ Den Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:

- a) Bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sowie als Lehrling 25 Arbeitstage.
- b) Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden, 20 Arbeitstage.
- c) Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 40. Altersjahr vollenden, 23 Arbeitstage.
- d) Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden, 25 Arbeitstage.
- e) Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden, 30 Arbeitstage.

² Die Ferien sollen der Erholung dienen. Eine Erwerbstätigkeit während der Ferien ist nicht gestattet.

³ Im Eintritts- und im Austrittsjahr werden die Ferien nach Massgabe der tatsächlichen Dauer des Dienstverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr auf halbe Tage aufgerundet gewährt.

Art. 40

Bezug der Ferien

¹ Die Ferien sind so zu verteilen, dass sich das Personal ohne Anstellung bezahlter Aushilfen gegenseitig vertreten kann.

² Der tageweise Bezug ist höchstens im Umfang einer Ferienwoche zulässig. Wenigstens zwei Ferienwochen sind zusammenhängend zu beziehen. Halbe Ferientage dienen lediglich dem Ausgleich des Anspruchs im Ein- oder Austrittsjahr.

³ Das Personalamt kann Ausnahmen bewilligen.

Art. 41

Kürzung des Ferienanspruches

¹ Bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst werden die Ferien für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

² Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

³ Eine Kürzung um einen Zwölftel für jeden vollen Monat findet auch bei Krankheit oder Nichtberufsunfall statt, jedoch erst, soweit solche Arbeitsunterbrüche insgesamt drei Monate im Kalenderjahr überschreiten.

⁴ Bei Arbeitsunterbrüchen wegen Berufsunfalles werden die Ferien nicht gekürzt

Art. 42

¹ Arbeitsfreie Feiertage sind Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag. *Feiertage*

² Als halbe Feiertage gelten die Nachmittage des 24. und 31. Dezember.

³ Zusätzlicher arbeitsfreier Tag ist der Freitag nach Auffahrt.

Art. 43

Der Stadtrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub. *Urlaub*

Art. 44

¹ Bei Abwesenheit infolge Militär-, Zivil-, Zivilschutz- und Feuerwehrdienstes wird der volle Lohn ausgerichtet. *Sicherheitsdienst*

² Vorbehalten bleiben einschränkende Regelungen in bezug auf den Lohn in Fällen, in welchen bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses die Dauer des Militärdienstes die Dauer der effektiven Tätigkeit im städtischen Dienst überschreitet sowie für Aktivdienst.

Art. 45

Für freiwilligen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst sowie für den Beitritt zum Militärischen Frauendienst und zum Rotkreuz-Dienst ist eine Bewilligung der Anstellungsbehörde erforderlich. *Freiwillige Dienstleistungen*

Art. 46

¹ Die nach den Bestimmungen über den Erwerbsersatz ausgerichtete Entschädigung verfällt der Stadt. Ist die Entschädigung höher als der Lohnanspruch, gelangt jene zur Auszahlung. *Erwerbsersatz*

² Bei nicht vollamtlichen Angestellten wird die Erwerbsausfallentschädigung im Verhältnis zur vollen Arbeitszeit angerechnet.

III. LOHN

Art. 47

Lohn als Vergütung für die gesamte Tätigkeit

¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Arbeitsleistung der Angestellten, soweit nicht besondere Vergütungen ausdrücklich vorgesehen sind.

² Sie haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen oder sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen an die Stadt.

Art. 48

Jahreslohn

¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen monatlich ausbezahlt. Der 13. Monatslohn wird zur Hälfte im Juni und zur Hälfte im Dezember ausbezahlt.

² Bei Ein- und Austritt im Verlaufe des Jahres wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausgerichtet.

Art. 49

Stundenlohn

¹ Die Anstellungsbehörde kann Teilzeitbeschäftigte mit geringem oder unregelmässigem Beschäftigungsumfang im Stundenlohn anstellen.

² Der Lohn richtet sich nach der im Stellenplan festgesetzten Lohnstufe.

³ Der Stadtrat regelt die Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses der im Stundenlohn angestellten Teilzeitbeschäftigten.

Art. 50

Lohnkonzept

¹ Das Lohnkonzept umfasst neun nach Funktionen und Anforderungen umschriebene Lohnstufen, von denen jede einen Minimallohn und darüber ein mit zunehmendem Alter breiter werdendes Lohnband aufweist.

² Funktionen und Stufenumschreibungen sind im Anhang A, Minimallohne und Lohnbänder im Anhang B festgelegt.

Art. 51

Einreihung der Stellen

¹ Der Stadtrat ist für die Einreihung sämtlicher Stellen in Lohnstufen zuständig, soweit nicht ausdrücklich eine andere Regelung vorgesehen ist.

² Verändern sich die Voraussetzungen oder der Aufgabenbereich einer Stelle, ist die Einreihung zu überprüfen.

Art. 52

¹ Die Anstellungsbehörde - beim Friedensrichter, Betriebsbeamten und Stadtmann sowie den ihnen unterstellten Angestellten der Stadtrat - legt im Rahmen der für die Stelle zulässigen Bandbreite den Anfangslohn fest. Sie berücksichtigt dabei insbesondere Ausbildungsstand, frühere Tätigkeiten mit entsprechendem Leistungsausweis und besondere Fähigkeiten der anzustellenden Person sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt. *Anfangslohn*

² Der Anfangslohn kann, wenn die Anforderungen zu einer stufengerechten Einstellung noch nicht erfüllt sind, bis zu 15% tiefer angesetzt werden.

Art. 53

¹ Der Stadtrat legt die prozentualen Anteile für generelle und individuelle Lohnanpassungen fest. *Lohnanpassungen*

² Bei generellen Lohnanpassungen berücksichtigt er insbesondere die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, die finanzielle Lage der Stadt und den Personalmarkt.

³ Die individuellen Lohnanpassungen richten sich nach den persönlichen Leistungen der Angestellten aufgrund ihrer Qualifikation.

Art. 54

¹ Lohnerhöhungen innerhalb des Lohnbandes erfolgen gestützt auf eine systematische Leistungsbeurteilung. *Leistungsbeurteilung*

² Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

Art. 55

Generelle Lohnanpassungen bewirken eine entsprechende Veränderung der Lohnbänder. *Veränderung der Lohnbänder*

Art. 56

Der Stadtrat kann in ausserordentlichen Fällen den Lohn eines oder einer Angestellten um höchstens 10% über das Maximum der betreffenden Lohnstufe hinaus erhöhen. *Überschreitung des Maximums*

Art. 57

Der Stadtrat kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen sowie Verbesserungsvorschläge mit einer einmaligen Prämie honorieren. *Prämien*

Art. 58

Ergänzende Bestimmungen

Der Stadtrat regelt die Einzelheiten der Lohnanpassungen, namentlich das Verfahren und die Erhöhungsquoten sowie besondere Verhältnisse.

Art. 59

Naturalleistungen

¹ Der Gegenwert von Naturalleistungen, insbesondere in Form von Verpflegung, wird vom Lohn abgezogen. Der Stadtrat setzt den Abzug unter Berücksichtigung der gesamten Verhältnisse fest.

² Für den Gegenwert der Dienstwohnung ist Art. 32 Abs. 2 massgebend.

Art. 60

Ersatz von Barauslagen

¹ Für dienstliche Tätigkeiten werden den Angestellten die notwendigen Barauslagen ersetzt.

² Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

Art. 61

Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen

Sofern die Aufgaben von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen erfordern, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.

Art. 62

Lohnabtretung

Angestellte dürfen Lohnforderungen nicht abtreten oder verpfänden, ausser zur Erfüllung familienrechtlicher Verpflichtungen.

IV. LOHNZULAGEN

Art. 63

Gesetzliche Zulagen

¹ Für gesetzlich geregelte Zulagen (Kinderzulage) gelten die jeweiligen Beschlüsse und Ausführungsbestimmungen für das Staatspersonal.

² Für die Pensionierten gelten die Bestimmungen und Beschlüsse der Pensionskasse.

Art. 64

Ausserordentliche Stellvertretung

Der Stadtrat kann Angestellten, denen während längerer Dauer eine ausserordentliche Stellvertretung mit starker Zusatzbelastung übertragen ist, eine Zulage gewähren, wenn ein erheblicher Einreichungsunterschied besteht.

Art. 65

¹ Für treue Tätigkeit im Dienste der Stadt wird den Angestellten nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35 und 45 Jahren je ein Monatslohn als Dienstaltersgeschenk ausgerichtet; nach 25 Jahren beträgt das Dienstaltersgeschenk anderthalb und nach 40 Jahren zwei Monatslöhne.

*Dienstalters-
geschenke*

² Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten ist der durchschnittliche Beschäftigungsumfang der letzten 5 Jahre die Bemessungsgrundlage.

³ Ein Teilbetrag des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks wird ausgerichtet, wenn bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses mindestens 21 Jahre im Dienst der Stadt zurückgelegt sind und bis zur Fälligkeit des nächsten Dienstaltersgeschenks nicht mehr als vier Jahre fehlen.

⁴ Soweit es die Verhältnisse erlauben, kann anstelle des Dienstaltersgeschenks Urlaub gewährt werden. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

V. DIENSTAUSSETZUNG, SOZIALLEISTUNGEN BEI ALTER UND TOD

Art. 66

Der Stadtrat regelt die Leistungen der Stadt bei Schwangerschaft und Geburt. Er richtet sich dabei nach der Regelung für das Staatspersonal.

*Schwangerschaft
und Geburt*

Art. 67

¹ Den Angestellten steht bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung oder Unfall während längstens zwölf Monaten der volle Lohn zu.

Krankheit und Unfall

² Der Stadtrat regelt die teilweise Weiterausrichtung des Lohns bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit bis zur Wiederaufnahme der Arbeit.

³ Eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen Dauer ist durch ein Arzzeugnis bescheinigen zu lassen.

Art. 68

Die Angestellten sind gegen Berufs- und Nichtberufsunfall versichert.

Unfallversicherung

Art. 69

*Rückgriff gegen-
über Dritten*

¹ Ist ein Dritter für die Folgen einer Krankheit, eines Unfalls oder eines Sachschadens von Angestellten schadenersatzpflichtig, so tritt die Stadt bis zur Höhe ihrer Leistungen in die Rechte der Anspruchsberechtigten.

² Wirken die Anspruchsberechtigten bei der Geltendmachung des Rückgriffs nicht mit, kann die Stadt ihre Leistungen kürzen oder ganz aberkennen.

Art. 70

Pensionskasse

¹ Die Angestellten haben der vom Stadtrat bestimmten Pensionskasse beizutreten.

² Bei Altersrücktritt oder Invalidität erhalten sie oder bei ihrem Tode ihre Hinterlassenen die vertraglichen Versicherungsleistungen.

Art. 71

Lohn bei Todesfall

¹ Den Hinterlassenen von verstorbenen Angestellten steht unabhängig von allfälligen Versicherungsleistungen der Lohn für den beim Tode laufenden und die drei folgenden Monate zu.

² Als Hinterlassene im Sinne dieser Bestimmungen gelten der Ehegatte oder die Ehegattin und minderjährige Kinder, ferner die übrigen Kinder, Eltern, Geschwister und Enkel, sofern sie von der verstorbenen Person regelmässig unterstützt wurden.

VI. MITSPRACHE- UND BESCHWERDERECHT, RECHTS- SCHUTZ

Art. 72

Grundsatz

¹ Die Angestellten haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen.

² Das Mitspracherecht wird, soweit die einzelnen Angestellten nicht persönlich betroffen sind, durch den Personalausschuss ausgeübt.

Art. 73

Personalausschuss

¹ Die Angestellten wählen einen Personalausschuss. Die verschiedenen Personalkategorien und Funktionsbereiche sollen darin angemessen vertreten sein.

² Der Personalausschuss vertritt die Interessen des Personals gegenüber dem Stadtrat. Er hat das Recht, sich zu allen das Personal betreffenden Fragen vernehmen zu lassen.

³ Der Personalausschuss delegiert eine Vertretung in die stadträtliche Verwaltungskommission.

⁴ Der Stadtrat regelt die weiteren Einzelheiten.

Art. 74

¹ Die Angestellten können sich beim Personalamt über administrative Anordnungen ihrer direkten vorgesetzten Stelle mündlich oder schriftlich beschweren. *Beschwerderecht*

² Das Personalamt hört die Beteiligten an und sucht eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen. Gelingt dies nicht, entscheidet der Stadtpräsident bzw. die Stadtpräsidentin.

³ Gegen den Entscheid des Stadtpräsidenten bzw. der Stadtpräsidentin kann innert 30 Tagen die Überprüfung durch den Stadtrat verlangt werden.

⁴ Für Lehrpersonen sind Abs. 1 bis 3 sinngemäss anwendbar.

Art. 75

¹ Werden Angestellte im Zusammenhang mit der Dienstausbung auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich zur Wahrung ihrer Rechte die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig, so übernimmt die Stadt mindestens die Kosten des erstinstanzlichen Rechtsschutzes. *Rechtsschutz*

² Ausgenommen sind Auseinandersetzungen, bei denen die Stadt Gegenpartei ist, sowie geringfügige Übertretungen.

³ Ergibt das Verfahren, dass Pflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt wurden, können die betreffenden Angestellten zur Rückerstattung der Kosten verpflichtet werden.

D. ADMINISTRATIVVERFAHREN

Art. 76

¹ Mit dem Administrativverfahren werden Disziplinarfehler der Angestellten untersucht und ihre Folgen festgelegt. *Disziplinarfehler*

² Als Disziplinarfehler gilt jede schuldhafte Pflichtverletzung, die geeignet ist, den ordnungsgemässen Gang, das Ansehen oder die Vertrauenswürdigkeit der Stadtverwaltung ernsthaft zu beeinträchtigen.

Art. 77

Administrativ- massnahmen

¹ Die Administrativmassnahmen sind:

- a) Verweis,
- b) Versetzung an einen anderen, allenfalls tiefer eingereichten Arbeitsplatz,
- c) vorzeitige Entlassung.

² In leichten Fällen genügt eine Verwarnung durch den Vorgesetzten ohne Durchführung eines Administrativverfahrens.

Art. 78

Einleitung

¹ Die Anstellungsbehörden, der Stadtpräsident bzw. die Stadtpräsidentin sowie bei Lehrpersonen der Schulpräsident bzw. die Schulpräsidentin können die Einleitung eines Administrativverfahrens anordnen und die Untersuchungsstelle bezeichnen.

² Die Anstellungsbehörde kann Angestellte bis zum Abschluss des Administrativverfahrens vorsorglich im Amt einstellen, sofern öffentliche oder dienstliche Interessen dies erfordern.

Art. 79

Untersuchung

Die Beschuldigten sind anzuhören. Sie haben das Recht, einen Beistand zu bestellen und die Abnahme von Beweisen zu verlangen, sofern dies zur Abklärung des Sachverhalts dienlich erscheint.

Art. 80

Administrativ- entscheid

¹ Nach Abschluss der Untersuchung fällt die zuständige Instanz den Administrativentscheid, den sie schriftlich ausfertigt.

² Die Anstellungsbehörde ist zum Erlass aller Administrativmassnahmen zuständig.

³ Stadtpräsident bzw. Stadtpräsidentin und Schulpräsident bzw. Schulpräsidentin können Verweise und die Versetzung an einen andern Arbeitsplatz aussprechen.

Art. 81

Rechtsmittel

Für den Weiterzug der Administrativentscheide gelten die Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes.

E. AUSHILFSPERSONAL

Art. 82

Wer vorübergehend zur stundenweisen Arbeitsleistung angestellt ist, steht im Aushilfsdienstverhältnis. *Begriff*

Art. 83

Der Stadtrat regelt das Arbeitsverhältnis des Aushilfspersonals, soweit nachfolgend nichts bestimmt wird. *Arbeitsverhältnis*

Art. 84

¹ Die Abteilungsvorstände und die Schulpflege sind im Einvernehmen mit dem Personalamt berechtigt, innerhalb ihrer Finanzkompetenzen für ihre Dienstzweige Aushilfspersonal anzustellen. *Anstellung*

² In den übrigen Fällen ist die Zustimmung des Stadtrates erforderlich.

Art. 85

Die Anstellung im Aushilfsdienstverhältnis dauert in der Regel nicht länger als drei Monate. *Anstellungsdauer*

Art. 86

¹ Das Aushilfspersonal wird im Stundenlohn entlohnt. *Lohn*

² Der Stadtrat regelt die Stundenlohnansätze und allfälligen Zulagen. Im Rahmen dieser Ansätze wird der Stundenlohn durch die Anstellungsinstanz festgesetzt.

F. LEHRPERSONEN

Art. 87

Die Lehrer und Lehrerinnen der Primarschule und Oberstufe sind Lehrpersonen der Volksschule. *Lehrpersonen der Volksschule*

Art. 88

Kindergärtnerinnen, Lehrpersonen des städtischen Sonderschulbereichs und der Aufgabenhilfe, Zusatzlehrpersonen, Hortleiterinnen, Fachlehrer und Kursleiterinnen der Erwachsenenbildung sind städtische Lehrpersonen. *Städtische Lehrpersonen*

Art. 89

Anstellungs- verhältnisse

Das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen der Volksschule richtet sich nach den massgebenden kantonalen Bestimmungen. Diese gelten sinngemäss auch für die städtischen Lehrpersonen, sofern nachfolgend nichts Abweichendes bestimmt wird. Im übrigen finden die Bestimmungen dieser Verordnung sinngemäss Anwendung, soweit nichts anderes geregelt ist.

Art. 90

Arbeitszeit

Für die Arbeitszeit der städtischen Lehrpersonen sind die Pflichtstunden gemäss Anhang C und die Lehrpläne gemäss den kantonalen Richtlinien massgebend.

Art. 91

Ferien

Der Ferienanspruch der städtischen Lehrpersonen richtet sich nach den Bestimmungen für die Lehrpersonen der Volksschule, sofern in Anhang C nichts anderes bestimmt ist.

Art. 92

Lohn

¹ Der Lohn der städtischen Lehrpersonen wird in Prozenten der für die Lehrpersonen der Volksschule geltenden, kantonalen Besoldungsklassen gemäss Anhang C festgesetzt.

² Für Aufstieg und Beförderungen sind die einschlägigen kantonalen Bestimmungen sinngemäss anwendbar.

Art. 93

Dienstalters- geschenk

Den städtischen Lehrkräften werden die gleichen Dienstaltersgeschenke ausgerichtet, wie sie den Lehrpersonen der Volksschule nach den kantonalen Bestimmungen gewährt werden.

Art. 94

Hausämter

¹ Die Mitwirkung an der Schulverwaltung gehört im üblichen Umfang zu den Aufgaben der Lehrpersonen.

² Für die Übernahme besonders zeitaufwändiger Hausämter kann eine Lohnzulage oder eine Entlastung von der Unterrichtsverpflichtung gewährt werden. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten auf Antrag der Schulpflege.

Art. 95

Die Entschädigung für das Erteilen von Aufgabenhilfe, Spezialkursen sowie von freiwilligen Kursen der Erwachsenenbildung wird auf Antrag der Schulpflege vom Stadtrat festgesetzt.

Spezialkurse

G. BEHÖRDEN UND KOMMISSIONEN

Art. 96

¹ Die nicht vollamtlichen Mitglieder von städtischen Behörden und Kommissionen erhalten für ihre amtlichen Verrichtungen eine Jahres- oder Pauschalentschädigung gemäss Anhang D.

Jahresentschädigungen und Pauschalentschädigungen

² Jahresentschädigungen werden zusätzlich zum Sitzungsgeld ausgerichtet.

³ Bei Pauschalentschädigungen werden keine zusätzlichen Leistungen wie Sitzungsgelder, Entschädigung für Schulbesuche, Protokollentschädigung, Telefonkostenersatz, Fahrzeugschädigung usw. ausgerichtet.

⁴ Generelle Lohnanpassungen im Sinne von Art. 53 wirken sich auch auf Jahresentschädigungen und Pauschalentschädigungen aus.

Art. 97

Der Stadtrat legt fest, wie weit die von Drittorganisationen an delegierte Behördemitglieder geleisteten Entschädigungen an die Stadt abgeliefert werden müssen.

Entschädigung aus Delegationen

Art. 98

¹ Der Lohn des vollamtlichen Stadtpräsidenten bzw. der vollamtlichen Stadtpräsidentin entspricht altersunabhängig dem Maximum der Lohnstufe 9.

Stadtpräsident

² Sitzungen und offizielle Delegierungen ausserhalb der normalen Arbeitszeit werden nach Art. 97 und 106 entschädigt.

Art. 99

Den übrigen Mitgliedern des Stadtrates wird altersunabhängig eine Jahresentschädigung in Prozenten gemäss Anhang D des Maximums der Lohnstufe 7 ausgerichtet.

Mitglieder des Stadtrates

Art. 100

Schulpräsident

¹ Der Lohn des vollamtlichen Schulpräsidenten bzw. der vollamtlichen Schulpräsidentin entspricht altersunabhängig 90% des Maximums der Lohnstufe 9.

² Sitzungen und offizielle Delegierungen ausserhalb der normalen Arbeitszeit werden nach Art. 97 und 106 entschädigt.

Art. 101

Spezialkommissionen

Für die Mitglieder von Spezialkommissionen und von temporären Kommissionen kann der Stadtrat je nach Arbeitsaufwand eine Jahresentschädigung festsetzen.

Art. 102

Spezialvergütungen

Für besondere, zeitlich begrenzte Tätigkeiten der Mitglieder von Behörden und Kommissionen, insbesondere die Übernahme einer ausserordentlichen Stellvertretung, kann der Stadtrat Spezialvergütungen festsetzen.

Art. 103

Rechtsverhältnis der vollamtlichen Behördenmitglieder

¹ Für die vollamtlichen Behördemitglieder gelten die Bestimmungen von Art. 21 bis 46 und 66 bis 71 dieser Verordnung sinngemäss, soweit nachfolgend nichts Abweichendes geregelt ist oder sich nichts Abweichendes aus ihrer Amtsstellung ergibt.

² Es ist ihnen nicht gestattet, einen Nebenberuf oder eine zeitraubende Nebenbeschäftigung auszuüben und mehr als ein weiteres politisches Amt zu bekleiden.

Art. 104

Berufliche Vorsorge

¹ Für die berufliche Vorsorge der vollamtlichen Behördemitglieder gilt Art. 70.

² Die nebenamtlichen Mitglieder des Stadtrates haben der vom Stadtrat bestimmten Pensionskasse beizutreten, soweit dies aufgrund derer Statuten möglich ist. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des BVG über die obligatorische Versicherung.

Art. 105

Abfindung bei Nichtwiederwahl

Nicht wiedergewählten vollamtlichen Behördemitgliedern wird für weitere 8 Monate der Lohn weiter ausgerichtet, gerechnet vom Zeitpunkt der Nichtwiederwahl. Erwerbs- oder Renteneinkommen, welches das abgewählte Behördemitglied in dieser Zeit erhält, wird davon in Abzug gebracht.

Art. 106

¹ Die Mitglieder der Behörden und Kommissionen beziehen für jede geschäftliche Zusammenkunft ein Sitzungsgeld, sofern nicht eine Pauschalentschädigung festgesetzt ist. *Sitzungsgeld, Protokollentschädigung*

² Sitzungsleiter, die keine feste Jahresentschädigung beziehen, erhalten das doppelte Sitzungsgeld.

³ Das Sitzungsgeld bemisst sich gemäss Anhang D. Es ist nach der zeitlichen Beanspruchung abgestuft.

⁴ Protokollführer und Protokollführerinnen erhalten zusätzlich eine Entschädigung gemäss Anhang D.

Art. 107

Die Entschädigung für die Mitglieder des Wahlbüros und die beigezogenen Hilfskräfte, inklusive städtisches Personal, wird vom Stadtrat festgesetzt. *Wahlbüro*

Art. 108

¹ Für amtliche Verrichtungen werden den Mitgliedern von Behörden und Kommissionen die notwendigen Barauslagen nach den gleichen Grundsätzen wie dem städtischen Personal ersetzt, sofern keine Pauschalentschädigung ausgerichtet wird. *Ersatz von Barauslagen*

² Die diesbezügliche Rechnungsstellung ist vom Behörden- oder Kommissionspräsidenten visieren zu lassen.

H. NICHT VOLLAMTLICHE FUNKTIONÄRE

Art. 109

Der Stadtrat setzt die Entschädigung für die nicht vollamtlichen Funktionäre und Angehörigen der Rettungsdienste nach Massgabe ihres Beschäftigungsumfangs als Jahresentschädigung, Pauschalentschädigung oder Stundenansatz fest. *Nicht vollamtliche Funktionäre, Rettungsdienste*

Art. 110

Für amtliche Verrichtungen werden den Funktionären die notwendigen Barauslagen nach den gleichen Grundsätzen wie dem städtischen Personal ersetzt, sofern keine Pauschalentschädigung ausgerichtet wird. *Ersatz von Barauslagen*

I. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 111

Überführung in das neue Lohnkonzept

Der Stadtrat regelt die Überführung des Lohns in das neue Lohnkonzept.

Art. 112

Besitzstandwahrung

Der bisherige Besitzstand aller Angestellten und Funktionäre bleibt gewahrt.

Art. 113

Vollzug

Der Stadtrat erlässt die zum Vollzug dieser Verordnung notwendigen Bestimmungen.

Art. 114

Inkrafttreten

¹ Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2001 in Kraft.

² Auf den gleichen Zeitpunkt wird die Besoldungs-Verordnung vom 19. Dezember 1991 aufgehoben.

³ Mit dieser Verordnung in Widerspruch stehende Bestimmungen in allfälligen Einzelverträgen und Anstellungsverfügungen gelten als aufgehoben, sofern die Anstellungsbehörde nicht ausdrücklich einen neuen öffentlichrechtlichen Vertrag abschliesst.

NAMENS DES GEMEINDERATES

Der Präsident:

Der Sekretär:

Jean-Pierre Balbiani

Thomas Furger

Alphabetisches Sachregister

Abteilungsvorstände	84	Feiertage	42
Administrativmassnahmen	77,80	Ferien	39,91
Administrativverfahren	17,76	Feuerwehrdienst	44
Altersrücktritt	19,70	Freistellung	18
Amtsausübung	32	Friedensrichter	52
Amtsdauer	3,12,20	Fristlose Entlassung	17
Ampflichten	30	Funktionäre	108,110
Anfangslohn	52		
Anstellung	8	Gebühren	29,47,96
Anstellungsbehörde	5	Geburt	66
Arbeitsunfähigkeit	67	Geheimhaltung	27
Arbeitsverhältnis	4,11,20,61	Geltungsbereich	1,2
Arbeitszeit	37,90	Gemeinderat	96
Arbeitszeitmodelle	37	Geschäftszeit	37
Arbeitszeugnis	35	Geschenke	28
Arztzeugnis	67	Gesetzliche Zulagen	63
Aufgabenkreis	24	Gleichstellung	15
Auflösung des Arbeits- verhältnisses	12,17		
Aufsichtsbehörde	5	Hausämter	94
Aus- und Weiterbildung	34	Hilfskräfte	107
Aushilfspersonal	82	Hinterlassene	71
Ausschreibung	7	Hortleiterin	88
Ausserordentliche Stellvertre- tung	64,102		
		Invalidität	12,19,70
Barauslagen	60,108	Jahresentschädigung	96,101
Beförderung	92	Jahreslohn	48
Begriffe	3	Jobsharing	37
Behörden	2,96,107		
Berufliche Vorsorge	70,104	Kindergärtnerinnen	88
Beschwerderecht	74	Kinderzulagen	63
Besitzstand	112	Krankheit	41,67
Betreibungsbeamter	5,52	Kündigung	12
		Kündigungsfrist	10,13
		Kündigungsschutz	15
Delegationen	97		
Dienstaltersgeschenke	65,93	Lehrling	3
Dienstkleider	33	Lehrpersonen	74,87,88
Dienstvorschriften	23	Lehrpläne	90
Dienstwohnung	32,59	Lehrverhältnis	3
Disziplinarfehler	76	Leistungsbeurteilung	54
		Lohn	47,59,92,98
Einreihung der Stellen	5	Lohnabtretung	62
Einstellung im Amt	18	Lohnanpassungen	53
Entlassung	12,77	Lohnband	50,55
Entschädigung	25,96	Lohnerhöhung	54
Erwerbsersatz	46	Lohnfortzahlung	18
		Lohnstufe	6,51

Militärdienst	41,44	Spezialkommissionen	101
Militärischer Frauendienst	45	Spezialkurse	95
Mitspracherecht	72	Spezialvergütungen	102
Nachtdienst	38	Stadtammann	5,52
Naturalleistungen	59	Stadtpräsident	98
Nebenbeschäftigung	30	Stadtrat	5,99
Neubesetzung	7	Stelleneinreihung	51
Nichtwiederwahl	12,20,105	Stellenplan	6,49
Obligationenrecht	3,15	Stellvertretung	24
Öffentliche Ämter	31	Stufenumschreibung	50
Offizielle Delegierungen	98,100	Stundenlohn	49,86
Pauschalentschädigung	96,109	Taggelder	47
Pensionierung	63	Teilzeitbeschäftigung	37,49
Pensionskasse	63,70,104	Tod	12,70
Personalamt	5,26,40,74,84	Überschreitung des Maximums	56
Personalausschuss	73	Überzeit	38
Personaldossier	36	Unfall	41,67
Persönlichkeit	21	Unfallversicherung	68
Pflichten	22,23	Urlaub	43,65
Pikettdienst	38	Verpflegung	59
Prämien	57	Versetzung	77
Probezeit	10,13	Vertrag	9
Protokollentschädigung	96,106	Vertrauensärztliche Untersuchung	26
Protokollführung	25	Verwaltungskommission	73
Provisionen	47	Verweis	77
Qualifikation	53	Volksschule	87
Rechtsmittel	81	Vollzugsbestimmungen	113
Rechtsschutz	75	Vorzeitige Entlassung	77
Rettungsdienste	109	Wahlbüro	107
Rotkreuzdienst	45	Weiterbildung	34
Rücktritt altershalber	12,19	Wiederwahl	12
Sachverständige	27	Wohnsitz	32
Schadenersatz	69	Zeitausgleich	25
Schalteröffnungszeit	37	Zeugen	27
Schulbesuche	96	Zeugnis	35
Schulpflege	5,84	Zivildienst	41,44
Schulpräsident	78,80,100	Zivilschutzdienst	41,44
Schulverwaltung	94		
Schwangerschaft	66		
Schweigepflicht	27		
Sitzungen	25,98,100		
Sitzungsgeld	96,106		
Sitzungsleiter	106		
Sonderschulbereich	88		
Sonntagsdienst	38		
Spezialfunktion	9		