

PERSONALVERORDNUNG (PEV)

vom 5. Oktober 2000

(Stand 1. Dezember 2022)

INHALTSVERZEICHNIS

A. Allgemeine Bestimmungen	3
B. Das Arbeitsverhältnis	
I. Stellen	4
II. Anstellung	4
III. Beendigung	5
C. Rechte und Pflichten	
I. Allgemeine Stellung	7
II. Arbeitszeit, Ferien und Urlaub, Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	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.....	17
F. Lehrpersonen	18
G. Behörden und Kommissionen.....	19
H. Nicht vollamtliche Funktionäre	22
I. Übergangs- und Schlussbestimmungen.....	22

Anhang A: Stellenstruktur

Anhang B: Lohnbänder

Anhang C: Lehrpersonen

Anhang D: Behörden und Kommissionen

A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1

¹ Dieser Verordnung unterstehen alle Angestellten der Stadt Dietikon. ²⁾ *Geltungsbereich*

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

³ Für Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie städtische Funktionäre gilt diese Verordnung und ihre Vollziehungsbestimmungen, soweit nicht andere Bestimmungen für diese anwendbar sind. ²⁾

Art. 2

¹ Die Personalpolitik der Stadt Dietikon ist fortschrittlich und orientiert sich am Leistungsauftrag, den Bedürfnissen der Kundschaft und des Personals. Sie beruht auf Vertrauen und Partizipation. ²⁾ *Personalpolitik*

² Der Stadtrat fördert und fordert das Personal entsprechend seiner Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten durch zielorientierte Aus- und Weiterbildung. Er sorgt für zeitgemässe Arbeitsbedingungen und sorgt für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. ²⁾

Art. 3

¹ Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienste der Stadt stehen. ²⁾ *Begriffe*

² Lernende sind Personen, die zum Zwecke einer gesetzlich geregelten beruflichen Ausbildung angestellt werden. ²⁾

Art. 4

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses

Art. 4bis ²⁾

Enthalten diese Verordnung oder die auf ihr beruhenden Ausführungsbestimmungen keine Regelung, so findet das kantonale Personalgesetz und die weiteren Verordnungen zum Vollzug des Gesetzes sinngemäss Anwendung.

Kantonales Recht

Art. 5

*Anstellungs- und
Aufsichtsbehörde*

¹ Als Anstellungs- und Aufsichtsbehörde gelten gemäss den Bestimmungen der Gemeindeordnung der Stadtrat und die Schulpflege. ²⁾

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 dem vom Gemeinderat bewilligten Budget neue Stellen zu schaffen und diese in die entsprechenden Lohnstufen einzureihen. ²⁾

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 einen Angestellten oder eine Angestellte der Verwaltung besetzt wird. In Ausnahmefällen ist auch eine direkte Berufung möglich. ²⁾

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

Öffentlich-rechtlicher Vertrag

Die Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag ist nur ausnahmsweise und nur für Spezialfunktionen zulässig, zu deren Besetzung zwingend von dieser Verordnung abgewichen werden muss. ²⁾

Art. 10

Probezeit

¹ Neu eintretende Angestellte haben in der Regel eine Probezeit von drei Monaten zu bestehen. Bei längerer Krankheit, Unfall oder bei der Erfüllung einer nicht

freiwillig übernommenen gesetzlichen Verpflichtung während der Probezeit wird diese um die jeweilige Abwesenheitsdauer verlängert. ²⁾

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

Das Anstellungsverhältnis ist schriftlich auf das Ende eines Monats unter Einhaltung folgender Fristen kündbar: *Kündigungsfristen*

- a) im ersten Anstellungsjahr einen Monat,
- b) ab dem 2. Anstellungsjahr drei Monate. ²⁾
- c) ²⁾

Art. 14

Form der Kündigung

Die Kündigung ist schriftlich dem oder der direkten Vorgesetzten mitzuteilen. Wird sie von der Anstellungsbehörde ausgesprochen, ist auf das zur Verfügung stehende Rechtsmittel hinzuweisen. ²⁾

Art. 15

Kündigungsschutz

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

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

¹ Die Leistungen bei Invalidität sowie der Altersrücktritt und die Entlassung altershalber richten sich nach den Bestimmungen der Versicherungskasse.

² Der Rücktritt altershalber kann auch in Teilschritten gemäss Vorgaben der Versicherungskasse sowie in Absprache mit der Arbeitgeberin erfolgen. ²⁾

Art. 20

Angestellte auf Amtsdauer

¹ Das Amt der von den Stimmberechtigten gewählten Personen endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer. ²⁾

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

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. *Schutz der Persönlichkeit*

² Der Stadtrat trifft die dazu notwendigen Massnahmen.

Art. 22

Die Angestellten sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. Sie haben ihre Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und die Interessen der Stadt wahrzunehmen und zu fördern. ²⁾ *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 sorgfältig zu erfüllen und sich für eine effiziente und wirtschaftliche Arbeitsweise einzusetzen; ²⁾
- 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 übernehmen auf Anordnung der Vorgesetzten auch zumutbare Tätigkeiten, die nicht in ihren eigentlichen Aufgabenkreis gehören. ²⁾ *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 verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. ²⁾ *Vertrauensärztliche Untersuchung*

Art. 27

Schweigepflicht

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

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 ²⁾

Geschenke und Entschädigungen

¹ Die Angestellten 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.

² Widerrechtlich angenommene Geschenke oder andere Vorteile fallen der Stadt zu.

³ Sämtliche Entschädigungen für dienstliche Tätigkeiten fallen der Stadt zu.

Art. 29 ²⁾

Art. 30 ²⁾

Nebenberufliche Tätigkeiten

¹ Die Ausübung einer bezahlten oder zeitraubenden Nebenbeschäftigung einer vollbeschäftigten Person bedarf der Bewilligung durch die Anstellungsbehörde.

² Sie untersagt eine solche Nebenbeschäftigung, wenn sie mit den dienstlichen Verpflichtungen nicht vereinbar ist oder die Erfüllung der Aufgaben beeinträchtigt.

³ Angestellte werden im Willen, ein öffentliches Amt oder Mandat auszuüben, unterstützt. Der Anstellungsbehörde ist darüber Meldung zu erstatten. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird.

⁴ Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation der beanspruchten Arbeitszeit oder zur teilweisen Abgabe der für das öffentliche Amt bezahlten Entschädigung verbunden werden.

Art. 31 ²⁾

Art. 32

Wohnsitz

¹ Wenn es aus betrieblichen Gründen erforderlich ist, kann die Anstellungsbehörde die Angestellten zur Wohnsitznahme in Dietikon oder im begrenzten Umkreis der Stadt verpflichten.

² ²⁾

Art. 33

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

Dienstkleider

Art. 34 ²⁾

Der Stadtrat fördert und unterstützt die Aus- und Weiterbildung der Angestellten. Er erlässt die Einzelheiten.

Aus- und Weiterbildung

Art. 35

¹ Die Vorgesetzten führen periodisch, mindestens jährlich und auf Verlangen Qualifikationsgespräche. ²⁾

Qualifikation und Arbeitszeugnis

² Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistungen und das Verhalten ausspricht.

³ 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 Personal-dossier.

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, unterstützt und regelt Teilzeitbeschäftigung, Stellenteilung sowie flexible Arbeitszeitmodelle. ²⁾

Art. 38

¹ Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Geschäftszeit und über die vorgeschriebene Arbeitszeit hinaus zur Arbeitsleistung verpflichtet werden, soweit dies erforderlich und zumutbar ist. ²⁾

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

¹ Den Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu: ³⁾

Ferienanspruch

- a) Bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sowie als Lehrling 27 Arbeitstage.
- b) Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden, 25 Arbeitstage.
- c) Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 40. Altersjahr vollenden, 25 Arbeitstage.
- d) Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden, 27 Arbeitstage.
- e) Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden, 32 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 Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr auf halbe Tage gerundet gewährt. ²⁾

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 tage- oder halbtagesweise Bezug ist höchstens im Umfang einer Ferienwoche zulässig. Wenigstens zwei Ferienwochen sind zusammenhängend zu beziehen. ²⁾

³ Der Ferienbezug soll möglichst in dem Jahr, in welchem der Anspruch entsteht, bezogen werden. Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht finanziell abgegolten werden. ²⁾

Art. 41

Kürzung des Ferienanspruchs

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 eines Berufsunfalles werden die Ferien nicht gekürzt. ²⁾

⁵ Bei Arbeitsunterbrüchen wegen Mutterschaft werden die Ferien nicht gekürzt. ²⁾

Art. 42

Feiertage

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

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 unbezahltem Urlaub. ²⁾

Urlaub

Art. 44 ²⁾

¹ Während der Dauer des ordentlichen Militär- oder Schutzdienstes, zu dem die Angestellten gesetzlich verpflichtet sind, haben sie Anspruch auf den vollen Lohn. Diese Regelung gilt auch für die Beförderungsdienste.

Obligatorische Sicherheitsdienste

² Wird das Anstellungsverhältnis vor Ablauf von zwei Jahren nach Beendigung eines Beförderungsdienstes von Angestellten aufgelöst, ist der während des Dienstes bezogene Lohn anteilmässig zurückzuerstatten.

³ Ledige Rekruten ohne Unterstützungspflicht erhalten während der Rekrutenschule 70 %, verheiratete und ledige Rekruten mit Unterstützungspflicht 100 % des Lohnes, sofern sie sich für mindestens ein Anstellungsjahr nach Beendigung der Rekrutenschule verpflichten.

⁴ Für die Durchdiener-Grundausbildung bzw. den Anteil des Zivildienstes, der einer Rekrutenschule entspricht, gilt Abs. 3 analog. Für nachfolgende Beförderungsdienste gilt Abs. 2 analog.

Art. 45 ²⁾

¹ Für freiwillige Sicherheitsdienste sowie für den Beitritt zum Rotkreuz-Dienst ist eine Bewilligung der Anstellungsbehörde erforderlich.

Freiwillige Sicherheitsdienste

² Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

Art. 46 ²⁾

¹ Die nach den Bestimmungen über den Erwerbsersatz ausgerichtete Entschädigung fällt der Stadt zu.

Erwerbsersatz

² Bei nicht vollbeschäftigten 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 11 nach Funktionen und Anforderungen umschriebene Lohnstufen, von denen jede einen Minimallohn und darüber ein mit zunehmendem Alter breiter werdendes Lohnband aufweist. ²⁾

² Funktionen und Stufenumschreibungen sind im Anhang A, Minimallöhne 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 ²⁾

Lohnfestsetzung

¹ Die Anstellungsbehörde legt im Rahmen der für die Stelle zulässigen Bandbreite den Lohn fest. Sie berücksichtigt dabei insbesondere Ausbildung, frühere Tätigkeiten mit entsprechendem Leistungsausweis und besondere Fähigkeiten der anzustellenden Person sowie den Arbeitsmarkt.

² Der Lohn kann, wenn die Anforderungen zu einer stufengerechten Einstellung noch nicht erfüllt sind, bis zu 10 % tiefer als das Lohnbandminimum angesetzt werden.

Art. 53

¹ Der Stadtrat legt die prozentualen Anteile für generelle und individuelle Lohnanpassungen jeweils per Anfang Jahr fest. ²⁾ *Lohnanpassungen*

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

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

⁴ Der Stadtrat kann ausserordentliche Lohnanpassungen während des Jahres vornehmen, insbesondere bei der Übernahme von neuen Funktionen. ²⁾

Art. 54

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

² Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

Art. 55 ²⁾

Die Lohnbänder werden jeweils per Anfang Jahr der Teuerung angepasst.

Veränderung der Lohnbänder

Art. 56

Der Stadtrat kann in ausserordentlichen Fällen den Lohn eines oder einer Angestellten um höchstens 10 % über das Maximum des betreffenden Lohnbandes hinaus erhöhen. ²⁾ *Überschreitung des Maximums*

Art. 57

¹ Der Stadtrat kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen sowie Verbesserungsvorschläge mit einer einmaligen Prämie honorieren. *Prämien*

² Der Stadtrat regelt die Einzelheiten. ²⁾

Art. 58 ²⁾

Art. 59

¹ Der Gegenwert von Naturalleistungen, insbesondere in Form von Verpflegung, wird vom Lohn abgezogen. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten. ²⁾ *Naturalleistungen*

² ²⁾

Art. 60

Ersatz von Barauslagen

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

² ²⁾

Art. 61 ²⁾

Art. 62 ²⁾

Lohnabtretung

Angestellte dürfen Lohnforderungen nicht abtreten oder verpfänden, ausser zur Erfüllung familienrechtlicher Verpflichtungen, ebenso bei Vorliegen einer gerichtlichen oder amtlichen Verfügung.

IV. Lohnzulagen

Art. 63 ²⁾

Gesetzliche Zulagen

¹ Für gesetzlich geregelte Zulagen (Familienzulage) gelten die jeweiligen kantonalen Vorgaben.

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

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 Unterschied zum Lohn des ordentlichen Stelleninhabers bzw. der Stelleninhaberin besteht. ²⁾

Art. 65 ²⁾

Dienstaltersgeschenke

¹ Für die Tätigkeit im Dienste der Stadt wird den Angestellten nach Vollendung von

- 10, 15, 20, 30 und 35 Jahren je 20 Tage

- nach 25 Jahren 30 Tage

- nach 40 Jahren 40 Tage

Ferien als Dienstaltersgeschenk gewährt. Die jeweiligen Ferientage sind innerhalb zweier Jahre, nachdem der Anspruch entstanden ist, zu beziehen.

² Wahlweise kann der jeweilige Ferienanspruch auch ausbezahlt werden.

³ Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten ist der durchschnittliche Beschäftigungsumfang der letzten 5 Jahre die Bemessungsgrundlage.

⁴ Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

V. Dienstausssetzung, Sozialleistungen bei Alter und Tod

Art. 66

Angestellte haben Anspruch auf einen bezahlten Schwangerschaftsurlaub von 16 Kalenderwochen, der frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beginnt. Der rechtlich anerkannte, nicht gebärende Elternteil hat Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zwei Wochen. Die Tage können flexibel innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. ^{2) 4)}

*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 Bei Krankheit und Unfall ist der oder die direkte Vorgesetzte unverzüglich zu informieren. ²⁾

⁴ Eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als fünf Tagen Dauer ist durch ein Arztzeugnis bescheinigen zu lassen. In begründeten Fällen kann schon vorher ein Zeugnis verlangt werden. ^{2) 4)}

Art. 68

Die Angestellten sind gegen Berufs- und Nichtberufsunfall versichert.

Unfallversicherung

Art. 69

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.

Rückgriff gegenüber Dritten

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

Art. 70 ²⁾

¹ Die Angestellten haben der vom Stadtrat bestimmten Versicherungskasse beizutreten.

Versicherungskasse

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

Art. 71 ²⁾

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

Lohn bei Todesfall

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

VI. Mitsprache- und Beschwerderecht, Rechtsschutz

Art. 72

Mitspracherecht

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. ²⁾

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 ²⁾

^{3bis} Der Stadtrat orientiert den Personalausschuss in den wesentlichen Belangen des Personals. ²⁾

⁴ Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

Art. 74

Beschwerderecht

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

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

Rechtsschutz

¹ Werden Angestellte im Zusammenhang mit der Dienstausbübung 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.

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 Bei pflicht- oder vorschriftswidrigem Verhalten und bei schwerwiegenden disziplinarischen Verstössen und Vergehen ausserhalb der Arbeitszeit können Disziplinar-massnahmen angeordnet werden. ²⁾ *Disziplinarfehler*

² 2)

Art. 77

¹ Disziplinar-massnahmen sind: *Disziplinar-massnahmen*

- a) schriftliche Verwarnung,
- b) schriftlicher Verweis,
- c) Entlassung mit sofortiger Wirkung. ²⁾

² 2)

Art. 78 ²⁾

¹ Schriftliche Verwarnungen und Verweise erfolgen durch die Abteilungsleitungen unter Kenntnissgabe an die Personalverantwortlichen sowie an den Stadtpräsidenten bzw. die Stadtpräsidentin. *Zuständigkeit*

² Für die Entlassung mit sofortiger Wirkung gemäss Art. 77 ist der Stadtrat zuständig.

Art. 79

Das rechtliche Gehör der beschuldigten Angestellten wird gewährt. ²⁾ *Rechtliches Gehör*

Art. 80 ²⁾

Art. 81 ²⁾

E. Aushilfspersonal

Art. 82

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

Art. 83

Arbeitsverhältnis

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

Art. 84

Anstellung

¹ Die Abteilungsvorstände sind berechtigt, unter Einbezug des Personalamts innerhalb ihrer Finanzkompetenzen für ihre Abteilungen Aushilfspersonal anzustellen. ²⁾

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

Art. 85

Anstellungsdauer

Die Anstellung im Aushilfsverhältnis dauert in der Regel nicht länger als sechs Monate. ²⁾

Art. 86

Lohn

¹ Das Aushilfspersonal wird im Stundenlohn entlohnt.

² Der Stadtrat regelt die Stundenlohnansätze und allfälligen Zulagen. ²⁾

F. Lehrpersonen

Art. 87

Lehrpersonen der Volksschule

Die Lehrerinnen und Lehrer der Kindergartenstufe, Primarstufe und Sekundarstufe sind Lehrpersonen der Volksschule. ¹⁾

Städtische Lehrpersonen

Lehrpersonen des Therapiebereichs, Fachlehrpersonen, das Personal der Betreuungseinrichtungen sowie und Kursleiter/innen der Erwachsenenbildung sind städtische Lehrpersonen. ¹⁾

Art. 89

Anstellungsverhältnisse

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

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

Art. 92

¹ Der Lohn der städtischen Lehrpersonen richtet sich nach den in der Volksschule geltenden kantonalen Besoldungsvorgaben, sofern im Anhang C nichts anderes aufgeführt ist. ¹⁾ *Lohn*

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

Art. 93

Den städtischen Lehrpersonen werden die gleichen Dienstaltersgeschenke ausgerichtet, wie sie den Lehrpersonen der Volksschule nach den kantonalen Bestimmungen gewährt werden. ¹⁾ *Dienstaltersgeschenk*

Art. 94

¹ Die Mitwirkung in den Schuleinheiten gehört im üblichen Umfang zu den Aufgaben der Lehrpersonen. ¹⁾ *Hausämter*

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 ⁴⁾

¹ Die nicht vollamtlichen Mitglieder von städtischen Behörden und Kommissionen erhalten für ihre amtlichen Verrichtungen eine Jahresentschädigung gemäss Anhang D. *Jahresentschädigungen*

² Jahresentschädigungen werden zusätzlich zum Sitzungsgeld ausgerichtet.

³ Generelle Lohnanpassungen im Sinne von Art. 53 wirken sich auch auf Jahresentschädigungen aus.

Art. 97

Entschädigung aus Delegationen

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

Art. 98

Stadtpräsidium

² Der Lohn des vollamtlichen Stadtpräsidenten bzw. der vollamtlichen Stadtpräsidentin entspricht altersunabhängig dem Maximum der Lohnstufe 11. ²⁾

² ²⁾

Art. 99

Mitglieder des Stadtrates

Den übrigen Mitgliedern des Stadtrates wird altersunabhängig eine Jahresentschädigung in Prozenten gemäss Anhang D des Maximums der Lohnstufe 9 ausgerichtet. ²⁾

Art. 100 ²⁾

Art. 100 ^{bis 2) 4)}

Friedensrichteramt

¹ Dem teilamtlichen Friedensrichter bzw. Friedensrichterin wird altersunabhängig eine Jahresentschädigung in Prozenten gemäss Anhang D des Maximums der Lohnstufe 6 ausgerichtet. Der Friedensrichter/die Friedensrichterin weist die geleistete Arbeitszeit aus und allfällige gemäss Anhang D überschreitende Arbeitszeit wird Ende Jahr ausbezahlt.

² Für den teilamtlichen Friedensrichter bzw. die Friedensrichterin gelten die Bestimmungen von Art. 21 bis 46 und 66 bis 71 dieser Verordnung sinngemäss, soweit nichts Abweichendes geregelt ist oder sich nichts Abweichendes aus ihrer Amtsstellung ergibt.

Art. 101

Spezialkommissionen

Für die Mitglieder von Spezialkommissionen und von temporären Kommissionen kann der Stadtrat je nach Arbeitsaufwand eine Entschädigung festsetzen. ²⁾

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 vollamtliche Behördenmitglieder 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⁾

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

Art. 104

¹ Für die berufliche Vorsorge der vollamtlichen Behördenmitglieder gilt Art. 70. *Berufliche Vorsorge*

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

Art. 105

Nicht wiedergewählten vollamtlichen Behördenmitgliedern wird für weitere 6 Monate der Lohn ausgerichtet, gerechnet vom Zeitpunkt der Nichtwiederwahl. Erwerbs- oder Renteneinkommen, welches das abgewählte Behördenmitglied in dieser Zeit erhält, wird davon in Abzug gebracht. ²⁾ *Abfindung bei Nichtwiederwahl*

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

Nicht vollamtliche Funktionäre, Angehörige von Rettungsdiensten

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

Art. 110

Ersatz von Barauslagen

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

I. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 111 ²⁾

Überführung in das neue Lohnkonzept

Der Stadtrat regelt die Anpassungen an das revidierte Lohnkonzept.

Art. 112 ²⁾

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 Die Teilrevision der Personalverordnung vom 12. April 2012 tritt am 1. Juli 2012 in Kraft. ²⁾

³ Die Entschädigungen gemäss Anhang D treten rückwirkend per 1. Januar 2012 in Kraft. ²⁾

⁴ 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 STADTRATES

Roger Bachmann Claudia Winkler
Stadtpräsident Stadtschreiberin

¹⁾ Beschluss Gemeinderat vom 9. Dezember 2010

²⁾ Beschluss Gemeinderat vom 12. April 2012

³⁾ Beschluss Gemeinderat vom 7. November 2019

⁴⁾ Beschluss Gemeinderat vom 1. Dezember 2022

