



GEMEINDE UNTERENGSTRINGEN

Personalverordnung

Politische Gemeinde Unterengstringen

vom 4. Dezember 2013

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Allgemeine Bestimmungen	
A. Geltungsbereich	
Art. 1 Allgemeines	5
Art. 2 Behörden im Nebenamt	5
Art. 3 Besondere Arbeitsverhältnisse	5
Art. 4 Personalpolitik	5
B. Begriffe	
Art. 5 Angestellte	5
Art. 6 Anstellungsinstanz	5
2. Arbeitsverhältnis	
A. Grundsätzliches	
Art. 7 Rechtsnatur	6
B. Begründung	
Art. 8 Zuständigkeit	6
Art. 9 Stellenausschreibung	6
Art. 10 Entstehung des Arbeitsverhältnisses	6
Art. 11 Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen	6
C. Dauer	
Art. 12 Grundsatz	6
Art. 13 Probezeit	7
D. Änderung des Arbeitsverhältnisses	
Art. 14 Versetzung	7
Art. 15 Zuweisung anderer Arbeit während der Kündigungsfrist	7
Art. 16 Vorsorgliche Massnahmen	7
E. Beendigung	
Art. 17 Beendigungsgründe	7
Art. 18 Kündigung	8
Art. 19 Kündigungsschutz	8
Art. 20 Kündigung zur Unzeit	8
Art. 21 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	8
Art. 22 Ablauf der befristeten Anstellung	9
Art. 23 Angestellte auf Amtsdauer	9
Art. 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	9
Art. 25 Entlassung altershalber oder infolge Invalidität	9
Art. 26 Leistungen infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod	9
Art. 27 Abfindung	9

3. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 28 Schutz der Persönlichkeit	10
Art. 29 Lohn	10
Art. 30 Auszahlung des Jahreslohnes	11
Art. 31 Einreihungsplan	11
Art. 32 Einreihung von Stellen	11
Art. 33 Lohnklassen und Stufen	11
Art. 34 Generelle Lohnanpassungen	11
Art. 35 Individuelle Lohnanpassungen	11
Art. 36 Einmalzulagen und Anreize	11
Art. 37 Naturallohn	11
Art. 38 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	11
Art. 39 Dienstaltersgeschenke	12
Art. 40 Familienzulagen	12
Art. 41 Ersatz von Auslagen	12
Art. 42 Mitarbeiterbeurteilung	12
Art. 43 Zeugnis	12
Art. 44 Mitsprache	12
Art. 45 Weiterbildung	12
Art. 46 Niederlassungsfreiheit	12
Art. 47 Vereinsfreiheit	13

B. Pflichten

Art. 48 Grundsatz	13
Art. 49 Annahme von Geschenken	13
Art. 50 Verschwiegenheitspflicht	13
Art. 51 Arbeitszeit	13
Art. 52 Nebenbeschäftigung	13
Art. 53 Öffentliche Ämter	14
Art. 54 Vertrauensärztliche Untersuchung	14

C. Ferien, Urlaub

Art. 55 Arbeitsfreie Tage	14
Art. 56 Ferien	14
Art. 57 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	14
Art. 58 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.	14
Art. 59 Urlaub	15

4. Personalvorsorge

Art. 60 Lohn bei Krankheit und Unfall	15
Art. 61 Unfallversicherung	15
Art. 62 Lohn bei Schwangerschaft und Niederkunft	15
Art. 63 Pensionskasse	15
Art. 64 Lohnfortzahlung im Todesfall	15

5. Angestellte auf Amtsdauer

Art. 65 Friedensrichter 16

6. Rechtsschutz

Art. 66 Rechtsmittelbelehrung 16

Art. 67 Rechtliches Gehör 16

Art. 68 Rechtsmittel 16

Art. 69 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen 16

7. Schlussbestimmungen

Art. 70 Vollzug 16

Art. 71 Inkraftsetzung, Aufhebung 17

Art. 72 Übergangsbestimmung 17

1. Allgemeinde Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Geltungs-
bereich

Art. 1 Allgemeines

Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Unterengstringen und der Primarschulgemeinde Unterengstringen. Ausgenommen sind die mit kantonaler Beteiligung entlöhnten Lehrpersonen der Volksschule. Für sie gilt das Lehrpersonalgesetz. Die von der Gemeinde besoldeten Lehrpersonen der Volksschule, wie Kindergärtnerinnen und Kindergärtner, Therapeutinnen und Therapeuten unterstehen dem Kantonalen Lehrpersonalgesetz. Der Gemeinderat kann für einzelne Personalgruppen spezielle Regelungen erlassen, insbesondere hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 2 Behörden im Nebenamt

Behörden
im
Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen sowie Funktionären richten sich nach der separaten Entschädigungsverordnung der Gemeinde

Art. 3 Besondere Arbeitsverhältnisse

Besondere
Arbeitsver-
hältnisse

Besondere Arbeitsverhältnisse werden mit öffentlich rechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:

- a) Lehrverhältnisse
- b) stundenweise Beschäftigungen
- c) Aushilfsdienstverhältnisse

Art. 4 Personalpolitik

Personal-
politik

Der Gemeinderat bzw. die Primarschulpflege bestimmen nach den Regelungen des kantonalen Personalgesetzes die Personalpolitik.

B. Begriffe

Art. 5 Angestellte

Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem voll oder teilweise entlöhnten Pensum im Dienst der Politischen Gemeinde sowie der Primarschulgemeinde Unterengstringen stehen, eingeschlossen sind die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.

Art. 6 Anstellungsinstanz

Anstellungs-
Instanz

Die Anstellung des Personals erfolgt soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch den Gemeinderat bzw. die Primarschulpflege.

Die Anstellungskompetenz kann vom Gemeinderat bzw. der Primarschulpflege delegiert werden.

2. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 7 Rechtsnatur

Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

B. Begründung

Art. 8 Zuständigkeit

Zuständigkeit

Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.

Art. 9 Stellenausschreibung

Stellenausschreibung

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Art. 10 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis entsteht durch eine Verfügung der Anstellungsinstanz. Es kann in besonderen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann insbesondere hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

Art. 11 Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen

Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen

Sofern die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung oder Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein separates Arbeitsverhältnis begründet.

C. Dauer

Art. 12 Grundsatz

Grundsatz

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

Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Art. 13 Probezeit

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. Probezeit

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage.

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

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 14 Versetzung

Versetzung

Angestellte können unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt, oder es können ihnen andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

Art. 15 Zuweisung anderer Arbeit während der Kündigungsfrist

Zuweisung anderer Arbeit während Kündigungsfrist

Angestellten kann unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.

Art. 16 Vorsorgliche Massnahmen

Vorsorgliche Massnahmen

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

E. Beendigung

Art. 17 Beendigungsgründe

Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen
- d) Auflösung aus wichtigen Gründen
- e) Altersrücktritt
- f) Entlassung altershalber, Entlassung invaliditätshalber
- g) Tod

Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl	Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten.
Kündigung	<p>Art. 18 Kündigung</p> <p>Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:</p> <p>a) im ersten Dienstjahr einen Monat, b) im zweiten Dienstjahr zwei Monate, c) ab dem dritten Dienstjahr drei Monate.</p>
Vorbehalte	<p>Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Kürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.</p> <p>Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.</p>
Kündigungsschutz	<p>Art. 19 Kündigungsschutz</p> <p>Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt und begründet. Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.</p>
Missbräuchliche Kündigung	Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.
Kündigung zur Unzeit	<p>Art. 20 Kündigung zur Unzeit</p> <p>Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit (z.B. Krankheit, Militär, Mutterschaft), richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.</p>
Fristlose Auflösung	<p>Art. 21 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen</p> <p>Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.</p>
Wichtiger Grund	Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist. Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.
Tatbestand und Rechtsfolgen	Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 22 Ablauf der befristeten Anstellung

Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung. Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Anstellungsinstanz der betroffenen Person rechtzeitig mit.

Ablauf der
befristeten
Anstellung

Art. 23 Angestellte auf Amtsdauer

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

Angestellte
auf
Amtsdauer

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

Beendigung
während der
Amtsdauer

Art. 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

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

Beendigung
im gegen-
seitigen
Einver-
nehmen

Eine Abfindung gemäss Art. 27 kann ausgerichtet werden.

Abfindung

Art. 25 Entlassung altershalber oder infolge Invalidität

Die Arbeitnehmer werden nach den massgebenden Vorschriften der Vorsorgeeinrichtung des Gemeindepersonals alters- bzw. invalidenbedingt entlassen, bzw. in den Ruhestand versetzt.

Entlassung
altershalber
oder infolge
Invalidität

Das Dienstverhältnis endet altershalber spätestens auf das Ende des Monats, in welchem das ordentliche AHV-Rentenalter erreicht wird.

Altershalber

Der Gemeinderat bzw. die Primarschulpflege bestimmt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität.

Invalidität

Art. 26 Leistungen infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod

Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals.

Leistungen
infolge
Invalidität,
Entlassung
altershalber,
Altersrücktritt
und Tod

Art. 27 Abfindung

Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.

Abfindung

Festlegung der Abfindung	Die Abfindung wird durch den Gemeinderat bei Angestellten und beim Lehrpersonal durch die Primarschulpflege festgelegt. Bei der Festsetzung der Abfindung orientiert sich die zuständige Behörde an der für das Staatspersonal geltenden Regelung. Allfällige Leistungen der Gemeinde für die Neuorientierung der betroffenen Person im Arbeitsmarkt können an die Abfindung angerechnet werden.
Auszahlung	Die Abfindung wird in gleichen monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt.
Stellensuche	Die betroffenen Angestellten sind zur Stellensuche verpflichtet und haben auf Verlangen über ihre Bemühungen Auskunft zu geben.
Reduzierung der Abfindung	Wird eine andere Stelle angetreten oder von der Gemeindeverwaltung bzw. der Primarschule angeboten, wird die Abfindung angemessen reduziert.

3. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Schutz der Persönlichkeit	<p>Art. 28 Schutz der Persönlichkeit</p> <p>Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht und trifft zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten die erforderlichen Massnahmen.</p> <p>Sie sorgt insbesondere für den Schutz der Angestellten vor</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, geschlechtlicher Orientierung, Herkunft, Sprache, Religion, Behinderung oder vergleichbaren Persönlichkeitsmerkmalen; b) Sexueller und sexistischer Belästigung <p>Im Weiteren sorgt sie dafür, dass Angestellten, die durch solche Vorkommnisse behelligt wurden, keine weiteren Nachteile erwachsen.</p>
Lohn	<p>Art. 29 Lohn</p> <p>Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Arbeitsleistung.</p>
Sitzungs- und Taggelder ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit	<p>Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen, welche sie während der Arbeitszeit erbringen, keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Gemeindekasse. Die Angestellten erhalten aber Sitzungs- und Taggelder für Beanspruchungen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit, sofern diese nicht anderweitig entschädigt wird.</p>

Art. 30 Auszahlung des Jahreslohnes

Der Gemeinderat bzw. die Primarschulpflege regelt die Einzelheiten und legt in seiner bzw. Ihrer Vollziehungsverordnung fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.

Auszahlung
des Jahres-
lohnes

Art. 31 Einreihungsplan

Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal. Die Einreihungen bewegen sich im Rahmen der geltenden Lohnklassen des Kantons.

Einreihungs-
plan

Art. 32 Einreihung von Stellen

Jede Stelle wird gemäss Ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Funktionen beim Kanton durch den Gemeinderat bzw. die Primarschulpflege in der Regel in eine Klasse eingereiht.

Einreihung
von Stellen

Art. 33 Lohnklassen und Stufen

Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.

Lohnklassen
und Stufen

Art. 34 Generelle Lohnanpassungen

Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten in der Regel auch für das Personal der Gemeinde. Der Entscheid liegt beim Gemeinderat/Primarschulpflege, dabei berücksichtigt er insbesondere die finanzielle Lage der Gemeinde und den Personalmarkt.

Generelle
Lohnan-
passungen

Art. 35 Individuelle Lohnanpassungen

Der Gemeinderat bzw. die Primarschulpflege legt die Richtlinien für individuelle Besoldungsanpassungen fest.

Individuelle
Lohnan-
passungen

Art. 36 Einmalzulagen und Anreize

Der Gemeinderat bzw. die Primarschulpflege kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

Einmalzu-
lagen und
Anreize

Art. 37 Naturallohn

Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen.

Naturallohn

Art. 38 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen

Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.

Lohnbe-
rechnung bei
Teilzeitver-
hältnissen

Für Teilzeitangestellte kann der Gemeinderat bzw. die Primarschulpflege pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien und Freitage etc. eingerechnet sind.

Stundenlohn

Dienstalters- geschenk	<p>Art. 39 Dienstaltersgeschenke</p> <p>Für treue Tätigkeit wird den Angestellten nach Vollendung von 10, 15, 20, 25, 30,35, 40, 45 Jahren je ein Monatslohn als Dienstaltersgeschenk ausgerichtet.</p>
Anrechnung der Jahre	<p>Es werden nur die vollen, im Dienste der Gemeinde Unterengstringen geleisteten Jahre angerechnet. Die Lehrzeit zählt nicht. Der Anspruch auf Dienstaltersgeschenke besteht nur, wenn bei deren Fälligkeit der Angestellte in ungekündigtem Verhältnis steht.</p>
Anteilmässige Auszahlung	<p>Im Falle des Altersrücktritts wird das Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausbezahlt.</p>
Familienzu- lagen	<p>Art. 40 Familienzulagen</p> <p>Die Ausrichtung von Familienzulagen richtet sich nach dem kantonalen Recht.</p>
Ersatz von Auslagen	<p>Art. 41 Ersatz von Auslagen</p> <p>Der Gemeinderat/Primarschulpflege regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen in seinen Vollziehungsbestimmungen.</p>
Mitarbeiter- beurteilung	<p>Art. 42 Mitarbeiterbeurteilung</p> <p>Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p>
Zeugnis	<p>Art. 43 Zeugnis</p> <p>Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.</p>
Mitsprache	<p>Art. 44 Mitsprache</p> <p>Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht aus Vernehmlassung zu.</p>
Weiterbildung	<p>Art. 45 Weiterbildung</p> <p>Der Gemeinderat bzw. die Primarschulpflege erlässt Bestimmungen über die Aus- und Weiterbildung des Personals.</p>
Nieder- lassungs- freiheit	<p>Art. 46 Niederlassungsfreiheit</p> <p>Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.</p>
Wohnsitz- nahme verpflichten	<p>Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmen Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.</p>

Art. 47 Vereinsfreiheit

Vereins-
freiheit

Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet.

B. Pflichten

Art. 48 Grundsatz

Grundsatz

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

Art. 49 Annahme von Geschenken

Annahme
von
Geschenken

Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert, die in keinem direkten Zusammenhang mit einem Geschäft stehen.

Art. 50 Verschwiegenheitspflicht

Verschwie-
genheits-
pflicht

Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 51 Arbeitszeit

Arbeitszeit

Der Gemeinderat/Primarschulpflege regelt die Arbeitszeit in den Vollziehungsbestimmungen.

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.

Ausserhalb
ordentlicher
Dienstzeit

Der Gemeinderat/Primarschulpflege regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst in den Vollziehungsbestimmungen.

Vergütung

Art. 52 Nebenbeschäftigung

Nebenbe-
schäftigung

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die korrekte Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Die vorgesetzte Stelle ist darüber zu informieren.

Öffentliche
Ämter

Art. 53 Öffentliche Ämter

Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Vertrauens-
ärztliche
Untersuchung

Art. 54 Vertrauensärztliche Untersuchung

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

C. Ferien, Urlaub

Arbeitsfreie
Tage

Art. 55 Arbeitsfreie Tage

Der Gemeinderat bzw. die Primarschulpflege bezeichnet die arbeitsfreien Tage. Er legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.

Vergütung bei
Arbeit

Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer oder auf Abgeltung durch Taggelder. Der Gemeinderat erlässt nähere Bestimmungen in den Vollziehungsbestimmungen.

Ferien

Art. 56 Ferien

Der Ferienanspruch, Bezug und Berechnung, richtet sich nach kantonalem Recht.

Abwesenheit
wegen
Krankheit und
Unfall

Art. 57 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall

Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Der Gemeinderat/Primarschulpflege regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen in den Vollziehungsbestimmungen.

Abwesenheit
wegen Militär-,
Zivildienst etc.

Art. 58 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.

Die Angestellten erhalten während ihrer Abwesenheit wegen obligatorischen Militär- und Schutzdienstes sowie wegen Zivildienstes den vollen Lohn.

Freiwillige
Dienst-
leistungen

Der Gemeinderat bzw. die Primarschulpflege bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.

Art. 59 Urlaub

Urlaub

Der Gemeinderat bzw. die Primarschulpflege regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

4. Personalvorsorge

Art. 60 Lohn bei Krankheit und Unfall

Lohn bei Krankheit und Unfall

Bei Krankheit oder Unfall erhalten die Angestellten während der ersten sechs Monate das volle Gehalt und hernach für weitere sechs Monate 80% des Gehalts.

Art. 61 Unfallversicherung

Unfallversicherung

Angestellte werden gemäss UVG gegen Betriebs- und sofern die Voraussetzungen gegeben, gegen Nichtbetriebsunfall versichert.

Art. 62 Lohn bei Schwangerschaft und Niederkunft

Lohn bei Schwangerschaft und Niederkunft

Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

Art. 63 Pensionskasse

Pensionskasse

Der Gemeinderat bzw. die Primarschulpflege 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 Gemeinde und der Vorsorgeeinrichtung und deren Statuten und Reglemente.

Anschlussvertrag

Die Mitwirkungsrechte des Personals nach Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) sind gewährleistet.

Mitwirkungsrechte

Art. 64 Lohnfortzahlung im Todesfall

Lohnfortzahlung im Todesfall

Im Todesfall wird der Lohn für den Sterbemonat weiter ausgerichtet. Den Hinterbliebenen im Sinne der Bestimmungen über die Versicherungskasse für das Staatspersonal wird der Lohn auch für die beiden darauf folgenden Monate weiter ausgerichtet. Hätte ein befristetes Arbeitsverhältnis weniger lang gedauert, besteht der Anspruch in beiden Fällen nur bis zum Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung.

Für die Bemessung ist der volle Lohn, unabhängig von einer vorausgegangenen Kürzung, massgebend. Es besteht kein Anspruch auf Ausrichtung eines Dienstaltersgeschenkes.

Bemessung

5. Angestellte auf Amtsdauer

Friedensrichter

Art. 65 Friedensrichter

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und dem Friedensrichter werden in einem separaten Vertrag mit Entschädigungsbestimmungen geregelt.

6. Rechtsschutz

Rechtsmittel-
belehrung

Art. 66 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Rechtliches
Gehör

Art. 67 Rechtliches Gehör

Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald möglich nachzuholen. Die Angestellten, die durch eine Massnahme betroffen sind und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung haben, sind berechtigt, in die Akten Einsicht zu nehmen.

Rechtsmittel

Art. 68 Rechtsmittel

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

Schutz vor
ungerechtfertigten
Angriffen

Art. 69 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen. Der Gemeinderat/Primarschulpflege regelt die Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

7. Schlussbestimmungen

Vollzug

Art. 70 Vollzug

Der Gemeinderat bzw. die Primarschulpflege erlässt die erforderlichen Ausführungsvorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

Art. 71 Inkraftsetzung, Aufhebung

Diese Verordnung vom 4. Dezember 2013 tritt nach erfolgreicher Genehmigung durch die Gemeindeversammlung auf den 1. Januar 2014 in Kraft.

Inkraftsetzung,
Aufhebung

Auf den gleichen Zeitpunkt werden alle den neuen Rechtsgrundlagen widersprechenden Erlasse, Beschlüsse und Verfügungen, insbesondere die §§ 1 – 48, 58 und 59 Personal und Besoldungsverordnung vom 14. Juni 2000 aufgehoben.

Art. 72 Übergangsbestimmung

Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen der Personalverordnung und der Vollzugsverordnung. Sie gehen früheren Bestimmungen in jedem Falle vor.

Übergangsbestimmung

Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Unterengstringen, 07. Oktober 2013 (GBR 269)

Namens des Gemeinderates

Der Präsident Peter Trombik
Der Schreiber Jürg Engeli

Unterengstringen, 27. August 2013

Namens der Primarschulpflege

Der Präsident Willi Meier
Die Sekretärin Tamara Kempf

Die vorstehende Besoldungsverordnung wurde an den Gemeindeversammlungen der Politischen Gemeinde und der Primarschulgemeinde vom 04. Dezember 2013 genehmigt.