

# **Personalverordnung**

**der Politischen Gemeinde Urdorf und der Schulgemeinde Urdorf**

vom 19. Juni 2002

**Nachgeführt bis 1. Juli 2002**

		Seite
<b>I.</b>	<b>Allgemeine Bestimmungen</b>	6
<b>A</b>	<b>Geltungsbereich</b>	6
Art. 1	Allgemeines	6
Art. 2	Behörden im Nebenamt	6
Art. 3	Besondere Dienstverhältnisse	6
<b>B</b>	<b>Begriffe</b>	6
Art. 4	Angestellte	6
Art. 5	Anstellungsinanz	6
<b>C</b>	<b>Personalpolitik</b>	6
Art. 6	Grundsätze der Personalpolitik	6
<b>II.</b>	<b>Arbeitsverhältnis</b>	6
<b>A</b>	<b>Grundsätzliches</b>	6
Art. 7	Rechtsnatur	6
Art. 8	Stellenpläne	7
<b>B</b>	<b>Begründung</b>	7
Art. 9	Zuständigkeit	7
Art. 10	Entstehung des Arbeitsverhältnisses	7
<b>C</b>	<b>Dauer</b>	7
Art. 11	Im Allgemeinen	7
Art. 12	Probezeit	7
<b>D</b>	<b>Änderung des Arbeitsverhältnisses</b>	7
Art. 13	Versetzung	7
Art. 14	Zuweisung anderer Arbeit für die Dauer der Kündigungsfrist	7
Art. 15	Vorsorgliche Massnahmen	7
<b>E</b>	<b>Beendigung</b>	8
Art. 16	Beendigungsgründe	8
Art. 17	Kündigungsfristen	8
Art. 18	Kündigungsform/Kündigungsschutz	8

# Inhaltsverzeichnis

---

		Seite
Art. 19	Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	8
Art. 20	Kündigung zur Unzeit	9
Art. 21	Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	9
Art. 22	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	9
Art. 23	Angestellte auf Amtsdauer	9
Art. 24	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	9
Art. 25	Entlassung altershalber und infolge Invalidität	9
Art. 26	Leistungen infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod	10
Art. 27	Ablauf der befristeten Anstellung	10
Art. 28	Abfindung	10
Art. 29	Sozialplan	10
<b>III.</b>	<b>Rechte und Pflichten der Angestellten</b>	<b>10</b>
<b>A</b>	<b>Rechte</b>	<b>10</b>
Art. 30	Schutz der Persönlichkeit	10
Art. 31	Lohn	10
Art. 32	Auszahlung des Jahreslohnes	11
Art. 33	Einreihungsplan	11
Art. 34	Einreihung der Stellen	11
Art. 35	Lohnanpassungen	11
Art. 36	Einmalzulagen und Anreize	11
Art. 37	Naturallöhne	11
Art. 38	Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	11
Art. 39	Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke	11
Art. 40	Ersatz von Auslagen	11
Art. 41	Mitarbeiterbeurteilung	12
Art. 42	Zeugnis	12
Art. 43	Mitsprache	12
Art. 44	Niederlassungsfreiheit	12
Art. 45	Vereinsfreiheit	12
<b>B</b>	<b>Pflichten</b>	<b>12</b>
Art. 46	Grundsatz	12
Art. 47	Annahme von Geschenken	12
Art. 48	Verschwiegenheitspflicht	12
Art. 49	Arbeitszeit	12
Art. 50	Nebenbeschäftigung	13
Art. 51	Öffentliche Ämter	13
Art. 52	Vertrauensärztliche Untersuchung	13

## Inhaltsverzeichnis

---

		Seite
<b>C</b>	<b>Ferien, Urlaub</b>	13
Art. 53	Arbeitsfreie Tage	13
Art. 54	Ferien	13
Art. 55	Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	13
Art. 56	Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.	13
Art. 57	Urlaub	13
<b>IV.</b>	<b>Lohnfortzahlung und Personalvorsorge</b>	14
Art. 58	Unfallversicherung	14
Art. 59	Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	14
Art. 60	Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Niederkunft	14
Art. 61	Pensionskasse	14
<b>V.</b>	<b>Personalakten und Datenschutz</b>	14
Art. 62	Datenschutz	14
<b>VI.</b>	<b>Vom Volk gewählte Beamte</b>	14
Art. 63	Gemeindeammann und Betriebsbeamter	14
Art. 64	Friedensrichter	14
<b>VII.</b>	<b>Rechtsschutz</b>	14
Art. 65	Rechtsmittelbelehrung	14
Art. 66	Anhörungsrecht	14
Art. 67	Rechtsmittel	15
Art. 68	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	15
<b>VIII.</b>	<b>Schlussbestimmungen</b>	15
Art. 69	Vollzug	15
Art. 70	Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	15
Art. 71	Übergangsbestimmungen	15

Aus Gründen der Einfachheit resp. der Lesbarkeit der vorliegenden Verordnung wurde darauf verzichtet, bei den Titeln und Funktionen auch die weibliche Form aufzuführen; selbstverständlich beziehen sich alle entsprechenden Bezeichnungen in gleicher Weise auf Frauen und Männer.

# **I Allgemeine Bestimmungen**

## **A Geltungsbereich**

Allgemeines

### **Art. 1**

Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde und der Schulgemeinde Urdorf (nachstehend Gemeinde genannt).

Ausgenommen sind die mit kantonaler Beteiligung entlöhnten Lehrpersonen der Volksschule. Für sie gilt das Lehrpersonalgesetz. Die von der Gemeinde besoldeten Lehrpersonen der Volksschule wie Kindergärtner und Therapeuten unterstehen dem Kantonalen Lehrpersonalgesetz. Enthält dieses Gesetz keine ausdrückliche Regelung, richtet sich das Arbeitsverhältnis dieser Personalgruppe nach den Bestimmungen der Personalverordnung der Gemeinde.

Die Exekutive kann für einzelne Personalgruppen spezielle Regelungen erlassen, insbesondere hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Behörden im Nebenamt

### **Art. 2**

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen und Ausschüssen sowie Funktionären richten sich nach einem separaten Erlass.

Besondere Dienstverhältnisse

### **Art. 3**

Besondere Dienstverhältnisse können ausnahmsweise mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden, z.B. Lehr- und übrige Ausbildungsverhältnisse, stundenweise Beschäftigungen oder Aushilfsdienstverhältnisse.

## **B Begriffe**

Angestellte

### **Art. 4**

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem voll oder teilweise entlöhnten Pensum im Dienst der Gemeinde stehen. Eingeschlossen sind die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nichts anderes vorschreibt.

Anstellungsinanz

### **Art. 5**

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

Die Anstellungskompetenz kann von ihr delegiert werden.

## **C Personalpolitik**

Grundsätze der Personalpolitik

### **Art. 6**

Die Exekutive bestimmt die jeweilige Personalpolitik.

# **II Arbeitsverhältnis**

## **A Grundsätzliches**

Rechtsnatur

### **Art. 7**

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

Stellenpläne	<b>Art. 8</b> Die Festlegung der Stellenpläne erfolgt nach den Bestimmungen der Gemeindeordnung.
<b>B</b>	<b>Begründung</b>
Zuständigkeit	<b>Art. 9</b> Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Anstellungsinstanz begründet.
Entstehung des Arbeitsverhältnisses	<b>Art. 10</b> Das Arbeitsverhältnis entsteht durch eine Verfügung der Anstellungsinstanz. Es kann in besonderen Fällen mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.
<b>C</b>	<b>Dauer</b>
Im Allgemeinen	<b>Art. 11</b> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.  Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.
Probezeit	<b>Art. 12</b> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.  Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.
<b>D</b>	<b>Änderung des Arbeitsverhältnisses</b>
Versetzung	<b>Art. 13</b> 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.
Zuweisung anderer Arbeit für die Dauer der Kündigungsfrist	<b>Art. 14</b> Angestellten kann unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.
Vorsorgliche Massnahmen	<b>Art. 15</b> Die Anstellungsinstanz kann Angestellte jederzeit vorsorglich vom Dienst freistellen, wenn <ol style="list-style-type: none"><li>genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,</li><li>wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,</li><li>zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.</li></ol>

Die Anordnung ist unverzüglich der Exekutive, sofern sie nicht von dieser selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Sie entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

<b>E</b>	<b>Beendigung</b>
Beendigungsgründe	<b>Art. 16</b> Das Arbeitsverhältnis endet durch <ol style="list-style-type: none"><li>Kündigung,</li><li>Ablauf einer befristeten Anstellung,</li><li>Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,</li><li>Auflösung aus wichtigen Gründen,</li><li>Altersrücktritt,</li><li>Entlassung altershalber, Entlassung invaliditätshalber,</li><li>Tod,</li><li>Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten.</li></ol>
Kündigungsfristen	<b>Art. 17</b> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen: <ol style="list-style-type: none"><li>im ersten Dienstjahr einen Monat,</li><li>im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate,</li><li>ab dem 4. Dienstjahr drei Monate.</li></ol> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen. Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.
Kündigungsform Kündigungsschutz	<b>Art. 18</b> Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt und begründet.  Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein. Sie setzt zudem einen sachlich zureichenden Grund voraus.  Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.  Erfolgt die Kündigung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist dem Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.
Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	<b>Art. 19</b> Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.

Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.

Kündigung zur Unzeit

**Art. 20**

Der Tatbestand und die 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.

Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

**Art. 21**

Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz. Ausgenommen ist die gerichtliche Anordnung der provisorischen Wiedereinstellung des Angestellten für die Dauer des Verfahrens.

Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

**Art. 22**

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

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

Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Angestellte auf Amtsdauer

**Art. 23**

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

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

Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

**Art. 24**

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

In besonderen Fällen kann eine Abfindung gemäss Art. 28 ausgerichtet werden.

Entlassung altershalber und infolge Invalidität

**Art. 25**

Die Arbeitnehmer werden nach den massgebenden Vorschriften der Vorsorgeeinrichtungen des Gemeindepersonals der Gemeinde Urdorf bzw. nach den Statuten der Pensionskasse alters- bzw. invaliditätsbedingt entlassen bzw. in den Rentenstand versetzt.

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

Leistungen infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod

**Art. 26**

Die Leistungen infolge Invalidität, altersbedingter Entlassung, Altersrücktritt und Tod richten sich nach den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtungen des Gemeindepersonals der Gemeinde Urdorf bzw. nach den Statuten der Pensionskasse.

Ablauf der befristeten Anstellung	<p><b>Art. 27</b> Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.</p> <p>Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Anstellungsinstanz der betroffenen Person rechtzeitig mit.</p>
Abfindung	<p><b>Art. 28</b> Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind.</p> <p>Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.</p> <p>Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten. (vgl. Art. 18 Abs. 4)</p> <p>Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des Angestellten, wegen Ablauf der Amtsdauer mit Verzicht auf Wiederwahl, bei Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss Art. 16 lit. b, d, f und g dieser Verordnung.</p> <p>Die Abfindung beträgt mindestens 3 und höchstens 15 Monatslöhne.</p> <p>Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Auflösungsgrund sowie der neue Lohn, falls der Angestellte weiter beschäftigt wird. Leistungen der Versicherungskasse für das Gemeindepersonal beginnen erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird.</p> <p>Die Abfindung wird von der Exekutive mit schriftlicher Verfügung festgesetzt.</p>
Sozialplan	<p><b>Art. 29</b> Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann die Exekutive einen Sozialplan erstellen.</p>

## III Rechte und Pflichten der Angestellten

### A Rechte

Schutz der Persönlichkeit	<p><b>Art. 30</b> Die Gemeinde Urdorf achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.</p> <p>Sie trifft zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten die erforderlichen Massnahmen.</p>
Lohn	<p><b>Art. 31</b> Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Arbeitsleistung.</p> <p>Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen, welche sie während der Arbeitszeit erbringen, keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Sitzungsgelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Gemeindekasse.</p> <p>Vorbehalten bleibt das Sportelsystem beim Friedensrichter (vgl. Bemerkung Art. 64).</p>

## Personalverordnung

---

Auszahlung des Jahreslohnes	<b>Art. 32</b> Der Jahreslohn besteht aus 13 gleichen Teilen. Die Auszahlung des 13. Teils wird durch die Exekutive geregelt.
Einreihungsplan	<b>Art. 33</b> Die Exekutive erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal. Die Einreihungen bewegen sich im Rahmen der Lohnklassen des Kantons.
Einreihung der Stellen	<b>Art. 34</b> Jede Stelle wird gemäss dem Einreihungsplan und dem Besoldungsregulativ eingereiht.  In Anerkennung anhaltend vorzüglicher Leistungen oder zur Gewinnung und Erhaltung qualifizierter Arbeitnehmer kann die Exekutive die Maximalbesoldung angemessen anheben.
Lohnanpassungen	<b>Art. 35</b> Die Exekutive legt die Richtlinien für Besoldungsanpassungen fest. Grundlagen für individuelle Lohnanpassungen bilden die periodischen Mitarbeitergespräche.  Die Festlegung resp. Gewährung oder Nichtgewährung von Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder die Vornahme von generellen Besoldungsreduktionen haben den gemeindeeigenen, finanzpolitischen Rahmenbedingungen und Verhältnissen sowie der jeweiligen Arbeitsmarktsituation Rechnung zu tragen.
Einmalzulagen und Anreize	<b>Art. 36</b> Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderweitig belohnen.
Naturallöhne	<b>Art. 37</b> Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige ist bei der Lohnfestlegung zu berücksichtigen.
Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	<b>Art. 38</b> Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.  Für Teilzeitangestellte kann die Exekutive pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Feiertage und Krankheitsabsenzen etc. eingerechnet sind.
Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke	<b>Art. 39</b> Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.
Ersatz von Auslagen	<b>Art. 40</b> Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.
Mitarbeiterbeurteilung	<b>Art. 41</b> Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.  Die Exekutive regelt die Einzelheiten.

Zeugnis	<p><b>Art. 42</b> 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> <p>Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>
Mitsprache	<p><b>Art. 43</b> Vor Erlass und wesentlichen Änderungen von Verordnungen und Reglementen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.</p>
Niederlassungsfreiheit	<p><b>Art. 44</b> Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.</p> <p>Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.</p>
Vereinsfreiheit	<p><b>Art. 45</b> Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet.</p>
<b>B</b>	<b>Pflichten</b>
Grundsatz	<p><b>Art. 46</b> 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 Urdorf in guten Treuen zu wahren.</p>
Annahme von Geschenken	<p><b>Art. 47</b> 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.</p> <p>Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.</p>
Verschwiegenheitspflicht	<p><b>Art. 48</b> Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet.</p> <p>Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>
Arbeitszeit	<p><b>Art. 49</b> Die Exekutive regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.</p> <p>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.</p> <p>Die Exekutive regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.</p>

Nebenbeschäftigung	<p><b>Art. 50</b> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die korrekte Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Der Vorgesetzte und die Personalabteilung sind schriftlich zu informieren.</p> <p>Bei Beanspruchung von Arbeitszeit ist eine Bewilligung der Anstellungsinstanz erforderlich. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>
Öffentliche Ämter	<p><b>Art. 51</b> 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.</p> <p>Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>
Vertrauensärztliche Untersuchung	<p><b>Art. 52</b> Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>
<b>C</b>	<b>Ferien, Urlaub</b>
Arbeitsfreie Tage	<p><b>Art. 53</b> Die Exekutive bezeichnet die arbeitsfreien Tage. Sie legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.</p> <p>Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Die Exekutive erlässt nähere Bestimmungen.</p>
Ferien	<p><b>Art. 54</b> Der Ferienanspruch, Bezug und Berechnung, richtet sich nach kantonalem Recht.</p>
Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	<p><b>Art. 55</b> Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Die Exekutive regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.</p>
Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.	<p><b>Art. 56</b> Die Angestellten erhalten während ihrer Abwesenheit wegen obligatorischen Militär- und Schutzdienstes sowie wegen Zivildienstes den vollen Lohn.</p> <p>Die Exekutive bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.</p>
Urlaub	<p><b>Art. 57</b> Die Exekutive regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.</p>
<b>IV</b>	<b>Lohnfortzahlung und Personalvorsorge</b>
Unfallversicherung	<p><b>Art. 58</b> Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.</p>

Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall **Art. 59**  
Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird die Besoldung wie folgt ausgerichtet:

- a) im ersten Dienstjahr während 6 Monaten 100%
- b) im zweiten Dienstjahr während 12 Monaten 100%
- c) im dritten und vierten Dienstjahr während 18 Monaten 100%
- d) ab dem fünften Dienstjahr während 24 Monaten 100%
- e) Über länger dauernde Lohnzahlungen entscheidet die Exekutive.

Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Niederkunft **Art. 60**  
Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

Pensionskasse **Art. 61**  
Die Angestellten werden gemäss separaten Statuten und Reglementen für die Dauer der Anstellung in die Pensionskasse der Gemeinde Urdorf aufgenommen.

## V Personalakten und Datenschutz

Datenschutz **Art. 62**  
Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

## VI Vom Volk gewählte Beamte

Gemeindeammann und Betriebsbeamter **Art. 63**  
Das Arbeitsverhältnis des Gemeindeammanns und Betriebsbeamten richtet sich ebenfalls nach den Bestimmungen dieser Personalverordnung.

Friedensrichter **Art. 64**  
Dem Friedensrichter wird neben den ihm zufallenden gesetzlichen Gebühren eine pauschale Gemeinde-Entschädigung ausgerichtet.  
Diese Entschädigung wird durch den Gemeinderat festgelegt.

## VII Rechtsschutz

Rechtsmittelbelehrung **Art. 65**  
Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Anhörungsrecht **Art. 66**  
Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.  
Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

Rechtsmittel **Art. 67**  
Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

Schutz vor un-  
rechtfertigten Angriffen

## **Art. 68**

Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

Die Exekutive regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

## **VIII**

## **Schlussbestimmungen**

Vollzug

## **Art. 69**

Die Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

Inkraftsetzung, Auf-  
hebung der früheren  
Verordnung

## **Art. 70**

Die Exekutive bestimmt das Datum des Inkrafttretens.

Auf den gleichen Zeitpunkt werden alle den neuen Rechtsgrundlagen widersprechenden Erlasse, Beschlüsse und Verfügungen, insbesondere die Besoldungsverordnung vom 18. Juni 1997 / 1. Januar 1998 mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen aufgehoben, welche die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen sowie Funktionären regeln.

Übergangsbestim-  
mungen

## **Art. 71**

Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen der neuen Personalverordnung vor.

Die bisher ausgerichteten Treueprämien wurden per 1. Januar 2002 aufgehoben.

Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt, sofern ihre Wahl oder Wiederwahl mit einem Vorbehalt in Bezug auf die Aufhebung der Amtsdauer erfolgt ist und diese nicht beibehalten wird.

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

Urdorf, 25. März 2002

## **Gemeinderat Urdorf**

Gemeindepräsident

Gemeindeschreiber

Werner Gutknecht

Urs Keller

Urdorf, 16. April 2002

### **Schulpflege Urdorf**

Präsidentin

Sekretär

M. Schlatter

H. Karrer

Genehmigt an der Gemeindeversammlung vom 19. Juni 2002 und auf den 1. Juli 2002 in Kraft gesetzt.