

130.1

Personalverordnung (PVO)

vom 25. September 2016

In Kraft seit: 1. Januar 2017
(nachgeführt bis 1. Juli 2018)

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung	1
II.	Allgemeine Bestimmungen	1
Art. 1	Geltungsbereich, Zweck	1
Art. 2	Geltung des kantonalen Rechts	1
Art. 3	Grundsätze der Personalpolitik	1
Art. 4	Gesamtarbeitsverträge	2
Art. 5	Vollzugsbestimmungen	2
Art. 6	Zuständige Instanzen	2
III.	Anstellungsverhältnis	2
A	Grundsätzliches / Begründung	2
Art. 7	Rechtsnatur	2
Art. 8	Stellenplan	2
Art. 9	Begründung	2
B	Dauer	3
Art. 10	Im Allgemeinen	3
Art. 11	Probezeit	3
C	Beendigung	3
Art. 12	Beendigungsgründe	3
Art. 13	Kündigungsfristen	4
Art. 14	Kündigungsschutz	4
Art. 15	Kündigung in Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	5
Art. 16	Kündigung zur Unzeit	5
Art. 17	Auflösung aus wichtigen Gründen	5
Art. 18	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	5
Art. 19	Beendigung altershalber und infolge Invalidität	5
Art. 20	Versetzung und Freistellung während der Kündigungsfrist	6
Art. 21	Abfindung	6
IV.	Rechte und Pflichten der Angestellten	7
A	Lohn und andere Entschädigungen	7
Art. 22	Lohn	7

Art. 23	Mitarbeitervergünstigungen, Ersatz von dienstlichen Auslagen 7	
Art. 24	Generelle und individuelle Lohnanpassungen	7
Art. 25	Dienstaltersgeschenke	7
Art. 26	Lohnnachgenuss	8
B	Arbeitszeit, Ruhetage, Ferien, Urlaub, Krankheit und Unfall	8
Art. 27	Einteilung	8
Art. 28	Ruhetage	8
Art. 29	Ferien	8
Art. 30	Ruhetage und Ferien im Stundenlohn	9
Art. 31	Bezug der Ferien	9
Art. 32	Ruhetage, Krankheit, Unfall während den Ferien	9
Art. 33	Barabgeltung der Ferien	10
Art. 34	Urlaub	10
Art. 35	Unbezahlter Urlaub	10
Art. 36	Krankheit und Unfall	10
C	Weitere Bestimmungen	10
Art. 37	Berufliche Vorsorge	10
Art. 38	Schutz der Persönlichkeit	11
Art. 39	Allgemeine Pflichten	11
Art. 40	Mitarbeitergespräch	11
Art. 41	Öffentliche Ämter	11
Art. 42	Nebenbeschäftigung	11
Art. 43	Annahme von Geschenken	12
Art. 44	Verschwiegenheit und Ausstandspflicht	12
Art. 45	Vorsorgliche Massnahmen	12
Art. 46	Verweis	12
Art. 47	Niederlassungsfreiheit	13
Art. 48	Personalvertretung	13
V.	Rechtsschutz	13
Art. 49	Grundsatz	13
Art. 50	Anhörungsrecht	13
Art. 51	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	13

VI. Übergangs- und Schlussbestimmungen	14
Art. 52 Inkrafttreten	14
Art. 53 Übergangsbestimmungen	14
VII. Anmerkung	14

I. Einleitung

¹Diese Verordnung wird gestützt auf das Gemeindegesetz sowie auf die Gemeindeordnung durch Urnenabstimmung erlassen.

²Entsprechend dem Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau gelten alle Personen- und Funktionsbezeichnungen dieser Verordnung, ungeachtet der männlichen oder weiblichen Sprachform, für beide Geschlechter.

II. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 ¹ Geltungsbereich, Zweck

¹Dieser Verordnung unterstehen alle Angestellten der Politischen Gemeinde Affoltern am Albis, nachfolgend Stadt genannt. Für das pädagogische Personal gelten nicht die Bestimmungen dieser Personalverordnung, sondern diejenigen des kantonalen Lehrpersonalrechts.

²Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, im Dienst der Stadt stehen, unabhängig davon, ob sie ein volles oder ein teilzeitliches Pensum erfüllen oder ob sie aushilfsweise beschäftigt werden.

³Die Rechtsbeziehungen zwischen der Stadt und Mitgliedern von Behörden und Kommissionen, den Milizangehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären im Nebenamt richten sich nach separaten Erlassen, insbesondere nach der Entschädigungsverordnung.

Art. 2 Geltung des kantonalen Rechts

¹Soweit diese Personalverordnung und die zugehörigen Vollzugsbestimmungen keine Regelung treffen, gelten bei Lücken sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und seiner Ausführungserlasse.

Art. 3 ¹ Grundsätze der Personalpolitik

¹Die Exekutive bestimmt die Personalpolitik. Dabei achtet sie insbesondere auf folgende Grundsätze:

- a) Zwischen der Stadt und dem Personal wird ein partnerschaftliches Verhältnis angestrebt, welches auf Selbstverantwortung und gegenseitiger Achtung beruht.
- b) von den Angestellten wird eine hohe Identifikation mit der Aufgabe und ein grosses Engagement sowie Bereitschaft zur interdisziplinären Zusammenarbeit erwartet.

²Die Exekutive schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere zur Führung und Förderung des Personals.

Art. 4 Gesamtarbeitsverträge

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

Art. 5 Vollzugsbestimmungen

Die Exekutive regelt die Einzelheiten in einem Reglement.

Art. 6¹ Zuständige Instanzen

¹Für das Personalwesen der Stadt ist der Stadtschreiber zuständig.

²Dem Stadtschreiber werden sämtliche Kompetenzen delegiert, welche in dieser Personalverordnung nicht ausdrücklich der Exekutive vorbehalten sind.

³Der Geschäftsleiter Haus zum Seewadel ist zuständig für das Personalwesen im Haus zum Seewadel.

⁴Die Exekutive ist zuständig für:

- a) die Anstellung und Entlassung des Stadtschreibers, der Abteilungsleiter und des Geschäftsleiters Haus zum Seewadel
- b) die Schaffung neuer ständiger Voll- oder Teilzeitstellen

⁵Die Zuständigkeit der Schulpflege richtet sich nach der Gemeindeordnung.

III. Anstellungsverhältnis

A Grundsätzliches / Begründung

Art. 7 Rechtsnatur

Das Anstellungsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Art. 8 Stellenplan

Die Exekutive legt den Stellenplan fest.

Art. 9 Begründung

¹Das Anstellungsverhältnis wird durch schriftliche Verfügung und deren Annahme begründet.

²Es kann in begründeten Fällen (insbesondere bei Teilzeit- und Aushilfsverhältnissen) mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohns, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Anstellungsverhältnisses von dieser Personalverordnung abweichen.

³Bei Angestellten die auf Amtsdauer gewählt werden (z. B. Friedensrichter), legt die Exekutive die Anstellungsbedingungen und Entschädigungen in der Anstellungsverfügung fest.

B Dauer

Art. 10 Im Allgemeinen

¹Das Anstellungsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

²Befristete Anstellungsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens zwei Jahre zulässig und gelten nach deren Ablauf als unbefristet. Wird das befristete Arbeitsverhältnis in begründeten Fällen weiter verlängert, hat es die Wirkung eines unbefristeten Anstellungsverhältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder für Anstellungen mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.

Art. 11 Probezeit

¹Die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.

²Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Kalendertage.

³Bei einer Unterbrechung der Probezeit von mehr als 5 Arbeitstagen, z. B. infolge Krankheit, Unfall, Militärdienst, Kursbesuch, Ferien etc. kann die Probezeit den Ausfalltagen entsprechend verlängert werden.

C Beendigung

Art. 12 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen
- d) Auflösung aus wichtigen Gründen
- e) Altersrücktritt, Entlassung altershalber, Erreichen der Altersgrenze
- f) Entlassung invaliditätshalber
- g) Tod

- h) Verzicht auf Wiederwahl oder durch Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten

Art. 13 Kündigungsfristen

¹Die Fristen für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen

- a) im ersten Dienstjahr einen Monat
- b) im zweiten Dienstjahr zwei Monate
- c) ab dem dritten Dienstjahr drei Monate

²Für Angehörige des obersten Kaderns beträgt die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr sechs Monate. Die Exekutive bezeichnet die entsprechenden Funktionen.

³Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

⁴Das Anstellungsverhältnis kann jeweils auf das Ende eines Kalendermonats beendet werden.

Art. 14 Kündigungsschutz

¹Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich und begründet mitgeteilt.

²Die Kündigung durch die Anstellungsinstanz darf nicht missbräuchlich gemäss den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

³Ein sachlich zureichender Grund besteht namentlich wenn

- a) mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen
- b) die Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird
- c) der Angestellte aus gesundheitlichen Gründen während langer Zeit wiederholt oder dauernd an der Erfüllung der Aufgaben verhindert ist
- d) der Angestellte die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen verletzt hat

⁴Erweist 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.

⁵Eine bei ungerechtfertigter Kündigung durch die Aufsichtsbehörde angeordnete Wiedereinstellung wird ausgeschlossen.

Art. 15 Kündigung in Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten

¹Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.

²Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder ein gleichwertiges Verfahren belegt werden.

Art. 16 Kündigung zur Unzeit

Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 17 Auflösung aus wichtigen Gründen

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

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

³Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

⁴Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 18 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

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

Art. 19 Beendigung altershalber und infolge Invalidität

¹Angestellte scheiden auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, ohne Kündigung aus dem Dienst aus. Über Ausnahmen entscheidet die Anstellungsinstanz.

²Tritt ein Angestellter vor dem Erreichen der Bestimmungen von Abs. 1 altershalber zurück, handelt es sich um einen Altersrücktritt (vorzeitige Pensionierung).

³Die Leistungen bei Altersrücktritt, Entlassung altershalber oder infolge Invalidität richten sich nach den Bestimmungen der zuständigen Pensionskasse.

Art. 20 Versetzung und Freistellung während der Kündigungsfrist

¹Der Angestellte kann, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, unter Beibehaltung des bisherigen Lohns für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit an eine andere Stelle versetzt werden.

²Die zur Kündigung zuständige Instanz kann Angestellte in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist ohne Einfluss auf die Lohnfortzahlung freistellen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes. Die Freistellung ist schriftlich zu verfügen oder zu vereinbaren.

Art. 21 Abfindung

¹Angestellten, deren Anstellungsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsinstanz und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, kann in Härtefällen eine Abfindung ausbezahlt werden.

²Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt und beträgt maximal sechs Monatslöhne. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie ein allfällig neuer Lohn.

³Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses wegen

- a) Kündigung durch den Angestellten
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) Auflösung aus wichtigen Gründen
- d) Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters oder invaliditätshalber
- e) Altersrücktritt
- f) Tod des Angestellten
- g) Verzicht auf Wiederwahl bzw. Nichtwiederwahl bei vom Volk gewählten Funktionären

IV. Rechte und Pflichten der Angestellten

A Lohn und andere Entschädigungen

Art. 22¹ Lohn

¹Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit der Angestellten, sofern nicht besondere ergänzende Vergütungen ausdrücklich vorgesehen sind.

²Provisionen und Entschädigungen Dritter in Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit sind der Stadt abzuliefern.

³Der Lohnrahmen umfasst die Lohnklassen des Kantons Zürich. Die Funktionen werden entsprechend ihren Anforderungen innerhalb dieses Lohnrahmens eingereiht. Die Exekutive erlässt den Einreihungsplan und passt diesen nach Bedarf an.

⁴Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplans als erste und zweite Leistungsklasse.

⁵Alles Weitere regelt die Exekutive in den Vollzugsbestimmungen.

Art. 23 Mitarbeitervergünstigungen, Ersatz von dienstlichen Auslagen

Die Exekutive bestimmt allfällige Mitarbeitervergünstigungen und regelt den Ersatz der dienstlichen Auslagen.

Art. 24 Generelle und individuelle Lohnanpassungen

Die Exekutive regelt Teuerungszulagen, generelle Reallohnerhöhungen oder Lohnreduktionen sowie die Gesamthöhe für individuelle Lohnanpassungen. Dabei orientiert sie sich an den entsprechenden Beschlüssen des Kantons Zürich.

Art. 25¹ Dienstaltersgeschenke

¹Nach 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Dienstjahren bei der Stadt wird bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis je ein, nach 25 Dienstjahren ein anderthalbfacher und nach 40 Dienstjahren ein doppelter Monatslohn als Dienstaltersgeschenk ausgerichtet.

²Bei der Berechnung wird nur die ununterbrochene Anstellungsdauer berücksichtigt. Frühere Arbeits-, Ausbildungs- und Praktikumsverhältnisse sowie Lehrjahre werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

³Sofern es die dienstlichen Verhältnisse gestatten, kann die zuständige Instanz das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in Form von Urlaub gewähren. Ein Monatssalär entspricht 22 Ferientagen.

Art. 26 Lohnnachgenuss

¹Im Todesfall wird der Lohn für den Sterbemonat weiter ausgerichtet. Den Hinterbliebenen im Sinne der Bestimmungen der zuständigen Pensionskasse wird der Lohn auch für die beiden darauf folgenden Monate weiter ausgerichtet.

²Hätte ein befristetes Arbeitsverhältnis weniger lang gedauert, besteht der Anspruch in beiden Fällen nur bis zum Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung.

B Arbeitszeit, Ruhetage, Ferien, Urlaub, Krankheit und Unfall

Art. 27 Einteilung

¹Die Exekutive regelt die Arbeitszeit und deren Einteilung sowie den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Ruhetags- und Piktettdienst.

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

Art. 28 Ruhetage

¹Sofern die Exekutive nicht in besonderen Fällen eine abweichende Regelung trifft, gelten neben Samstagen und Sonntagen

- a) als zusätzliche ganze Ruhetage: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag
- b) als zusätzliche halbe Ruhetage: 24. Dezember, 31. Dezember
- c) als Arbeitstage mit einer reduzierten Sollzeit von 6 Stunden: die Tage vor Karfreitag und Auffahrt

²Zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, die auf Samstage oder Sonntage fallen, werden nicht nachgewährt. Die gleiche Regelung gilt sinngemäss für Ämter an denen am Samstag oder Sonntag voll oder teilweise gearbeitet wird.

Art. 29 Ferien

¹Die voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten haben Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Kalenderjahr. Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden, beträgt der Ferienanspruch 6 Wochen. Lernende haben Anspruch auf 6 Wochen Ferien pro Kalenderjahr.

²Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt. Der Anspruch wird auf halbe Tage aufgerundet. Für zu viel bezogene Ferientage im Austrittsjahr bleibt eine Verrechnung oder Lohnrückforderung vorbehalten.

³Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt. Bei vollständiger Dienstaussetzung wegen Krankheit und Nichtberufsunfalls wird der Ferienanspruch nach Ablauf des ersten Monats unabhängig vom Kalenderjahr für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

⁴Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Ferienkürzung nicht berücksichtigt.

⁵Für die Kürzung werden ein Bruchteil eines halben Tages auf den nächsten vollen Tag, ein Bruchteil eines ganzen Tages auf den nächsten halben Tag abgerundet. Sind die Ferien im laufenden Jahr bereits bezogen, erfolgt der Abzug vom Ferienanspruch des folgenden Jahres.

Art. 30 Ruhetage und Ferien im Stundenlohn

Der Ruhetags- und Ferienanspruch wird im Stundenlohn eingerechnet.

Art. 31 Bezug der Ferien

¹Die Ferien sind so zu verteilen, dass sich die Angestellten ohne Anstellung von Aushilfen gegenseitig vertreten können. Grundsätzlich sind zwei Ferienwochen pro Jahr zusammenhängend zu beziehen.

²Die Ferienpläne sind in Absprache mit den Vorgesetzten möglichst frühzeitig zu erstellen. Lassen sich die Ferienwünsche mit den betrieblichen Bedürfnissen nicht vereinbaren, entscheiden die Vorgesetzten über die Erteilung der Ferien.

³Ferien, die bis Ende Januar des dem Anspruchsjahr folgenden Jahr aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht bezogen werden können, sind bis spätestens Mitte des folgenden Kalenderjahres nachzubeziehen. Übertragungen sowie der ausnahmsweise Vorbezug von Ferien bedürfen der Bewilligung der zuständigen Instanz.

⁴Bestehen bei Mitarbeitenden Feriensaldi aus Vorjahren, kann der Bezug von Ferien von Vorgesetzten auch gegen den Willen des Mitarbeiters angeordnet werden.

Art. 32 Ruhetage, Krankheit, Unfall während den Ferien

¹Zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage, sofern es sich nicht um Samstage oder Sonntage handelt.

²Krankheits- und Unfalltage während der Ferien, die mit einem ärztlichen Zeugnis belegt sind, welches die Ferienunfähigkeit bezeugt, werden nicht als Ferien gerechnet.

Art. 33 Barabgeltung der Ferien

¹Nicht bezogene Ferien werden nicht in bar abgegolten. Ausgenommen bleiben

a) der Ferienanspruch im Austrittsjahr, wenn das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der Kündigungsfrist aufgelöst wurde, die Ferien jedoch aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen vor Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr bezogen werden konnten

b) Ferien, die beim Tod der oder des Angestellten noch nicht bezogen sind

²Die Abgeltung von Ferien bedarf der Bewilligung der zuständigen Instanz.

Art. 34 Urlaub

¹Bezahlter Urlaub für familiäre Ereignisse und persönliche Angelegenheiten richtet sich nach dem Personalrecht des Kantons Zürich.

²Die Exekutive legt die Einzelheiten fest und regelt den Urlaub bei weiteren Tätigkeiten, wie beispielsweise bei freiwilligen Militär- und Zivildienstleistungen sowie Feuerwehr- und Verbandstätigkeit.

³Der Mutterschaftsurlaub richtet sich nach dem Personalrecht des Kantons Zürich.

Art. 35 Unbezahlter Urlaub

Unbezahlter Urlaub kann gewährt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten.

Art. 36 Krankheit und Unfall

Bei Krankheit und Unfall gelten die Bestimmungen des Personalrechts des Kantons Zürich.

C Weitere Bestimmungen

Art. 37 Berufliche Vorsorge

¹Die Exekutive ist für den Abschluss und die Auflösung von Verträgen über die Personalvorsorge gemäss den Bestimmungen über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zuständig.

²Die Leistungen haben mindestens denjenigen der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich zu entsprechen.

Art. 38¹ Schutz der Persönlichkeit

¹Die Stadt achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz gebührend Rücksicht.

²Sie trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit sowie der persönlichen Integrität der Angestellten.

Art. 39¹ Allgemeine Pflichten

Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Stadt zu wahren.

Art. 40 Mitarbeitergespräch

Die Vorgesetzten führen, in der Regel jährlich, mit jedem Angestellten ein Mitarbeitergespräch durch. Dabei werden die Leistung sowie das Verhalten nach innen und aussen beurteilt.

Art. 41 Öffentliche Ämter

¹Angestellte, die ein öffentliches Amt bekleiden wollen, melden dies rechtzeitig der zuständigen Stelle. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern dafür Arbeitszeit beansprucht wird.

²Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Art. 42¹ Nebenbeschäftigung

¹Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Über bestehende oder beabsichtigte Nebenbeschäftigungen ist die zuständige Instanz im Voraus zu informieren.

²Eine Bewilligung der zuständigen Instanz ist erforderlich, sofern dafür Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

³Im Falle von Verbandsaktivitäten, welche die Aufgabenerfüllung der Verwaltung fördern oder unterstützen, kann der Stadtschreiber besondere Richtlinien erlassen.

Art. 43 Annahme von Geschenken

¹Angestellte 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.

²Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 44 Verschwiegenheit und Ausstandspflicht

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

²Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.

³Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

Art. 45 Vorsorgliche Massnahmen

¹Angestellte können jederzeit vorsorglich vom Dienst suspendiert 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 wurde
- c) zwingende öffentliche oder dienstliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern

²Die Anstellungsinstanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohns.

Art. 46 Verweis

¹Bei geringfügigen Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsinstanz oder die Aufsichtsbehörde einen Verweis aussprechen.

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

Art. 47 Niederlassungsfreiheit

¹Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

²Wenn es zur Dienstausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

Art. 48 Personalvertretung

¹Die Personalvertretung vertritt die Interessen der Angestellten. Sie hat grundsätzlich ein Mitspracherecht beim Erlass oder der Änderung von generellen Anstellungsbedingungen (Personalverordnungen und -reglemente).

²Die übrigen Rechte und Pflichten der Personalvertretung regelt die Exekutive in einem separaten Erlass.

V. Rechtsschutz

Art. 49 Grundsatz

Der Rechtsschutz der Angestellten richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

Art. 50 Anhörungsrecht

¹Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

²Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist unverzüglich nachzuholen.

Art. 51 ¹ Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

¹Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

²Die 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 Rechtswegs als notwendig erweist.

VI. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 52 Inkrafttreten

¹Diese Verordnung tritt per 1. Januar 2017 in Kraft.

²Art. 37 tritt per 1. November 2016 in Kraft.

³Gleichzeitig werden die Personal- und Entschädigungsverordnung vom 29. März 1999 betreffend Personal, insbesondere Teil 2, sowie alle im Widerspruch zu dieser Verordnung stehenden kommunalen Erlasse und Beschlüsse aufgehoben.

Art. 53 Übergangsbestimmungen

¹Für alle beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits bestehenden Anstellungsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen der Personalverordnung, Ausführungserlasse eingeschlossen. Diese gehen früheren Bestimmungen in jedem Fall vor.

²Für Anstellungsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht beendet sind, gilt bisheriges Recht.

VII. Anmerkung

Die vorstehende Personalverordnung der Politischen Gemeinde Affoltern am Albis wurde in der Urnenabstimmung vom 25. September 2016 angenommen.

Namens der Politischen Gemeinde

Präsident Schreiber

Clemens Grötsch Stefan Trottmann

¹ Fassung gemäss Art. 49 Gemeindeordnung vom 21. Mai 2017, in Kraft seit 1. Juli 2018

