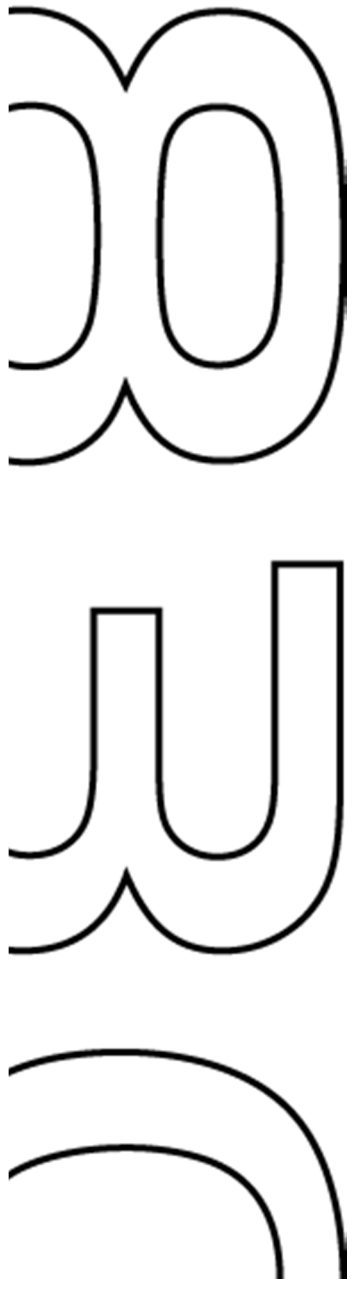


# personalverordnung (pvo)

vom 1. januar 2018



## Inhaltsverzeichnis

Artikel	Seite
<b>Grundsatz .....</b>	<b>4</b>
<b>Allgemeine Bestimmungen .....</b>	<b>4</b>
Art. 1 Geltungsbereich .....	4
Art. 2 Behörden im Nebenamt .....	4
Art. 3 Besondere Arbeitsverhältnisse .....	4
Art. 4 Mitarbeitende .....	4
Art. 5 Anstellungsinstanz .....	5
Art. 6 Grundsätze der Personalpolitik .....	5
<b>Arbeitsverhältnis .....</b>	<b>5</b>
Art. 7 Rechtsnatur .....	5
Art. 8 Stellenplan .....	5
Art. 9 Entstehung des Anstellungsverhältnisses .....	5
Art. 10 Stellenausschreibung .....	5
Art. 11 Dauer .....	5
Art. 12 Probezeit .....	5
Art. 13 Versetzung .....	5
Art. 14 Zuweisung anderer Arbeit während der Kündigungsfrist .....	6
Art. 15 Vorsorgliche Massnahmen .....	6
Art. 16 Beendigungsgründe .....	6
Art. 17 Kündigung .....	6
Art. 18 Kündigungsschutz .....	6
Art. 19 Kündigungsverfahren .....	6
Art. 20 Kündigung zur Unzeit .....	7
Art. 21 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen .....	7
Art. 22 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen .....	7
Art. 23 Entlassung altershalber .....	7
Art. 24 Vorzeitige Pensionierung .....	7
Art. 25 Beendigung infolge Invalidität, Altersrücktritt und Tod .....	7
Art. 26 Ablauf der befristeten Anstellung .....	7
Art. 27 Abfindung .....	7
<b>Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden .....</b>	<b>8</b>
Art. 28 Schutz der Persönlichkeit .....	8
Art. 29 Lohn .....	8
Art. 30 Auszahlung des Jahreslohnes .....	8
Art. 31 Einreihungsplan .....	8
Art. 32 Einreihung der Stellen .....	8
Art. 33 Lohnbänder .....	8
Art. 34 Generelle Lohnanpassungen .....	8
Art. 35 Individuelle Lohnanpassungen .....	8

## Inhaltsverzeichnis

<b>Artikel</b>	<b>Seite</b>
Art. 36 Einmalzulagen und Anreize .....	8
Art. 37 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen .....	8
Art. 38 Zulagen .....	9
Art. 39 Ersatz von Auslagen .....	9
Art. 40 Vereinsfreiheit .....	9
Art. 41 Niederlassungsfreiheit .....	9
Art. 42 Personalgespräche .....	9
Art. 43 Zeugnis .....	9
Art. 44 Mitsprache .....	9
Art. 45 Aus- und Weiterbildung .....	9
Art. 46 Pflichten .....	9
Art. 47 Annahme von Geschenken .....	9
Art. 48 Verschwiegenheitspflicht .....	9
Art. 49 Arbeitszeit .....	10
Art. 50 Nebenbeschäftigung .....	10
Art. 51 Öffentliche Ämter .....	10
Art. 52 Vertrauensärztliche Untersuchung .....	10
Art. 53 Arbeitsfreie Tage .....	10
Art. 54 Ferien .....	10
Art. 55 Bezug, Berechnung .....	10
Art. 56 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall .....	10
Art. 57 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc. ....	11
Art. 58 Bezahlte und unbezahlte Absenzen .....	11
<b>Personalvorsorge .....</b>	<b>11</b>
Art. 59 Kranken- und Unfallversicherung .....	11
Art. 60 Lohnfortzahlung .....	11
Art. 61 Pensionskasse .....	11
<b>Rechtsschutz .....</b>	<b>11</b>
Art. 62 Rechtsmittelbelehrung .....	11
Art. 63 Anhörungsrecht .....	11
Art. 64 Rechtsmittel .....	11
Art. 65 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen .....	11
<b>Schlussbestimmungen .....</b>	<b>12</b>
Art. 66 Vollzug .....	12
<b>Stichwortverzeichnis .....</b>	<b>13</b>

## Grundsatz

Die Gemeinde Bassersdorf erlässt folgende Personalverordnung. Soweit die kommunale Personalverordnung sowie ihre Ausführungsbestimmungen keine eigenen Vorschriften enthalten, kommen die jeweils geltenden Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes sowie dessen Ausführungserlässe, die „Ergänzenden kommunalen Bestimmungen für kommunal angestellte Lehrpersonen und Therapeuten der Schule Bassersdorf“ respektive das kantonale Lehrpersonalgesetz zur Anwendung.

Ebenso kommen die Bestimmungen des übergeordneten Rechts, welche ein Arbeitsverhältnis betreffen können, zur Anwendung, wie z.B. kantonales Recht, Gleichstellung, Datenschutz, Sozialversicherungen, etc. Diese Gesetze sind nicht abschliessend gelistet, massgebend sind die jeweils gültigen Bestimmungen des übergeordneten Rechts.

Die Exekutive kann im Rahmen dieser Verordnung in eigener Kompetenz Abweichungen von den kantonalen Ausführungsbestimmungen beschliessen.

Wird im kantonalen Recht der Regierungsrat als zuständiges Vollzugsorgan genannt, ist kommunal die Exekutive zuständig.

Der Begriff Exekutive steht für den Gemeinderat. Diese Behörde nimmt im Personalbereich die ihr in der Gemeindeordnung zugewiesenen Kompetenzen wahr.

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

## Allgemeine Bestimmungen

### Art. 1 Geltungsbereich

Dieser Verordnung unterstehen alle von der Politischen Gemeinde Bassersdorf (nachstehend Gemeinde genannt) angestellten Mitarbeitenden.

### Art. 2 Behörden im Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären richten sich nach der Verordnung über die Entschädigung der Behörden, Kommissionen und Funktionäre im Nebenamt und der entsprechenden Reglemente.

### Art. 3 Besondere Arbeitsverhältnisse

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

- a) Auszubildende und Praktikanten
- b) stundenweise Beschäftigungen
- c) Aushilfspersonal
- d) für die Schule tätige Mitarbeitende (ohne Schulleitende, Lehrpersonal und Therapeuten)

### Art. 4 Mitarbeitende

Mitarbeitende sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde stehen.

Art. 5 Anstellungsinstanz

Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen, durch den Gemeinderat. Er kann diese Zuständigkeit delegieren, soweit das Arbeitsverhältnis nicht den Verwaltungsdirektor, die Abteilungsleitenden oder die Leitung Alters- und Pflegeheim betrifft. Die Besoldung wird durch die Anstellungsinstanz festgelegt.

Art. 6 Grundsätze der Personalpolitik

Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik. Er schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals und sorgt für eine stufengerechte Personalplanung.

### **Arbeitsverhältnis**

Art. 7 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Art. 8 Stellenplan

Der Gemeinderat definiert den Stellenplan für die Mitarbeitenden und legt ihn der Gemeindeversammlung vor.

Art. 9 Entstehung des Anstellungsverhältnisses

Das Anstellungsverhältnis wird durch schriftliche Verfügung der Anstellungsinstanz begründet. Bei Entstehung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag gemäss PVO Art. 3 entsteht das Arbeitsverhältnis durch die beidseitige Vertragsunterzeichnung. Dieser kann hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien und Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

Art. 10 Stellenausschreibung

Offene Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben. Die Stellenbesetzung auf dem Berufungs- und Beförderungsweg ist zulässig.

Art. 11 Dauer

Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Art. 12 Probezeit

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.

Art. 13 Versetzung

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

- Art. 14 Zuweisung anderer Arbeit während der Kündigungsfrist  
Mitarbeitenden kann, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.
- Art. 15 Vorsorgliche Massnahmen  
Mitarbeitende können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich freigestellt werden, wenn
- genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
  - wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,
  - zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.
- Die Anstellungsinstanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.
- Art. 16 Beendigungsgründe  
Das Arbeitsverhältnis endet durch:
- Kündigung,
  - Ablauf einer befristeten Anstellung,
  - Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
  - Auflösung aus wichtigen Gründen,
  - Altersrücktritt gemäss Reglement oder Statuten der Pensionskasse, welcher die Politische Gemeinde Bassersdorf angeschlossen ist,
  - Entlassung altershalber, Entlassung invaliditätshalber,
  - Tod
- Art. 17 Kündigung  
Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist einen Monat im ersten Dienstjahr und 3 Monate ab zweitem Dienstjahr. Für den Verwaltungsdirektor und die Mitglieder der Geschäftsleitung beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate. Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.
- Art. 18 Kündigungsschutz  
Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Sie ist immer zu begründen. Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.
- Art. 19 Kündigungsverfahren  
Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben können, sind durch ein Mitarbeitergespräch und schriftlich festzuhalten. Ab dem zweiten Dienstjahr wird dem Mitarbeitenden

eine Bewährungsfrist von in der Regel 3 Monaten gewährt. Nach Ablauf der Bewährungsfrist wird ein weiteres Mitarbeitergespräch durchgeführt.

Art. 20 Kündigung zur Unzeit

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

Art. 21 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

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

Art. 22 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Das Anstellungsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden. Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss PVO Art. 27 ausgerichtet werden.

Art. 23 Entlassung altershalber

Mitarbeitende scheiden spätestens auf das Ende des Monats aus, in welchem sie das ordentliche Rentenalter gemäss Reglement der Pensionskasse, welcher die Gemeinde angeschlossen ist, erreichen. In Ausnahmefällen können im gegenseitigen Einvernehmen individuelle Vereinbarungen getroffen werden.

Art. 24 Vorzeitige Pensionierung

Bezüglich vorzeitiger Pensionierung gilt für die Mitarbeitenden der Vertrag der Politischen Gemeinde Bassersdorf mit der Pensionskasse, welcher die Gemeinde angeschlossen ist.

Art. 25 Beendigung infolge Invalidität, Altersrücktritt und Tod

Die Leistungen und das Verfahren richten sich nach den Bestimmungen der Sozialversicherungen des Gemeindepersonals.

Art. 26 Ablauf der befristeten Anstellung

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

Art. 27 Abfindung

Bei unverschuldeter Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Gemeinde kann der Gemeinderat nach Abwägung der Interessenlage mindestens 35-jährigen Mitarbeitenden mit wenigstens fünf Dienstjahren eine Abfindung gewähren. Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Mitarbeitenden nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten. Der Gemeinderat setzt die Abfindung mit schriftlicher Verfügung fest.

## Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

### Art. 28 Schutz der Persönlichkeit

Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht. Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Mitarbeitenden erforderlichen Massnahmen.

### Art. 29 Lohn

Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit im Dienste der Gemeinde. Die Mitarbeitenden haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Gemeindekasse.

### Art. 30 Auszahlung des Jahreslohnes

Der Jahreslohn wird in 13 gleiche Teile aufgeteilt. Zwölf Teile werden monatlich ausbezahlt. Der Gemeinderat regelt die Auszahlung des 13. Monatslohnes.

### Art. 31 Einreihungsplan

Der Gemeinderat regelt die Details für die Einreihung der Stellen in Lohnbänder.

### Art. 32 Einreihung der Stellen

Sämtliche Stellen werden aufgrund einer Arbeitsplatzbewertung in Lohnbänder eingereiht.

### Art. 33 Lohnbänder

Die Lohnbänder bewegen sich maximal im Rahmen der Lohnklassen des Kantons Zürich.

### 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, dabei berücksichtigt er insbesondere die finanzielle Lage der Gemeinde und den Personalmarkt.

### Art. 35 Individuelle Lohnanpassungen

Über individuelle Lohnanpassungen wird aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche entschieden.

### Art. 36 Einmalzulagen und Anreize

Besondere Leistungen können mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnt werden.

### Art. 37 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen

Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung. Für Teilzeit-Mitarbeitende im Stundenlohn werden Entschädigungen für Ferien, Feier- und Ruhetage sowie der 13. Monatslohn anteilmässig ausgewiesen.

Art. 38 Zulagen

Der Gemeinderat definiert die Höhe von Dienstaltersgeschenken.

Art. 39 Ersatz von Auslagen

Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen in einem Spesenreglement.

Art. 40 Vereinsfreiheit

Die Vereinsfreiheit der Mitarbeitenden ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.

Art. 41 Niederlassungsfreiheit

Die Niederlassungsfreiheit der Mitarbeitenden ist gewährleistet.

Art. 42 Personalgespräche

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf regelmässige Gespräche über Leistung und Verhalten.

Art. 43 Zeugnis

Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

Art. 44 Mitsprache

Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen dieser Personalverordnung sowie weiterer Bestimmungen, die das Personal betreffen, steht der Geschäftsleitung das Recht auf Vernehmlassung zu. Die Geschäftsleitung regelt die Beziehungen zu Personalverbänden.

Art. 45 Aus- und Weiterbildung

Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Aus- und Weiterbildung des Personals.

Art. 46 Pflichten

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

Art. 47 Annahme von Geschenken

Mitarbeitende 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. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 48 Verschwiegenheitspflicht

Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift vertraulich oder geheim

zu halten sind. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 49 Arbeitszeit

Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage. Um auf die Bedürfnisse der Kundschaft und der Mitarbeitenden der Gemeinde angemessen reagieren zu können, fördert der Gemeinderat flexible Arbeitszeitmodelle. Die Mitarbeitenden 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. Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Wochenend- und Pikettdienst.

Art. 50 Nebenbeschäftigung

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Art. 51 Öffentliche Ämter

Mitarbeitende, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Art. 52 Vertrauensärztliche Untersuchung

Die Mitarbeitenden können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Sofern der oder die Mitarbeitende sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung widersetzt, wird eine Verfügung erlassen.

Art. 53 Arbeitsfreie Tage

Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage und legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.

Art. 54 Ferien

Der Gemeinderat regelt den Ferienanspruch.

Art. 55 Bezug, Berechnung

Der Gemeinderat regelt den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Mitarbeitende, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen. Er legt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen fest.

Art. 56 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall

Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Der Gemeinderat regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen. Der Gemeinderat kann Vorschriften über die weiteren Pflichten

der Mitarbeitenden bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall, über die Betreuung und Kontrolle sowie über das Verfahren bei Krankmeldung erlassen.

Art. 57 Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutzdienst etc.

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

Art. 58 Bezahlte und unbezahlte Absenzen

Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahlten und unbezahlten Absenzen.

### **Personalvorsorge**

Art. 59 Kranken- und Unfallversicherung

Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Art. 60 Lohnfortzahlung

Der Gemeinderat regelt die Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft sowie im Todesfall.

Art. 61 Pensionskasse

Die Mitarbeiter werden in die von der Gemeinde bestimmte Pensionskasse aufgenommen.

### **Rechtsschutz**

Art. 62 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Verfügungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 63 Anhörungsrecht

Die Mitarbeitenden 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.

Art. 64 Rechtsmittel

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

Art. 65 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

Die Gemeinde schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen. Der Gemeinderat regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Mitarbeitenden, 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.

## **Schlussbestimmungen**

### Art. 66 Vollzug

Die Verordnung tritt nach der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung auf den 1. Januar 2018 in Kraft. Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Personalverordnung vom 1. Januar 2007 sowie sämtliche dieser Verordnung widersprechenden Erlasse aufgehoben, insbesondere das Personalreglement vom 1. Januar 2007.

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

Genehmigt durch die Gemeindeversammlung vom 19. September 2017

Gemeinderat Bassersdorf

Doris Meier-Kobler, Präsidentin  
Christian Pleisch, Verwaltungsdirektor

**Stichwortverzeichnis**

<b>Stichwort</b>	<b>Seite</b>
Abfindung	7
Anhörungsrecht	11
Annahme von Geschenken	10
Anstellungsinstanz	5
Anstellungsverhältnis	5
Arbeitsfreie Tage	10
Arbeitszeit	10
Aus- und Weiterbildung	9
Aushilfspersonal	4
Auszahlung des Jahreslohnes	8
Auszubildende	4
Beendigungsgründe	6
Bestimmungen des übergeordneten Rechts	4
Dienstaltersgeschenke	9
Einreihung der Stellen	8
Exekutive	4
Ferien	10
Ferienbezug	11
Flexible Arbeitszeitmodelle	10
Fristlose Auflösung	7
Geltungsbereich	4
Gespräche über Leistung und Verhalten	9
Gleichberechtigung	4
Kranken- und Unfallversicherung	11
Krankheit und Unfall	11
Kündigung	6
Kündigungsfrist	6
Kündigungsschutz	6
Kündigungsverfahren	7
Lohn	8
Lohnanpassungen generell	8
Lohnanpassungen individuell	8
Lohnbänder	8
Lohnfortzahlung	11

Militär-, Zivildienst etc.	11
Mitsprache	9
Nebenbeschäftigung	10
Öffentliche Ämter	10
Pensionierung	7
Pensionskasse	11
Personalgespräche	9
Personalpolitik	5
Personalreglement	12
Probezeit	5
Schule	4
Schutz	12
Spesenreglement	9
Stellenplan	5
Unbezahlte Absenzen	11
Verschwiegenheitspflicht	10
Weiterbildung	9
Zeugnis	9