

## **Personalstatut (PeSta)**

vom 5. Juli 2000

(Stand 1. Juli 2023)

## I. Allgemeine Bestimmungen

### A. Geltungsbereich

#### Art. 1 Allgemeines

<sup>1</sup> Diesem Statut untersteht das Personal der Stadt Adliswil.

<sup>2</sup> Für die Lehrkräfte der Volksschule gelten die Bestimmungen des Kantons, im Übrigen jene dieses Statuts und seiner Ausführungsbestimmungen.<sup>2</sup>

<sup>3</sup> (aufgehoben)<sup>2</sup>

<sup>4</sup> Der Gemeinderat ist befugt, für seine nicht dem Rat angehörenden Angestellten öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse eigenständig zu regeln. Die Regelung erfolgt nach den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts als öffentliches Recht der Gemeinde nach Massgabe der Bedürfnisse des Ratsbetriebs. Subsidiär sind die Regelungen dieses Statuts anwendbar.<sup>2</sup>

#### Art. 2 Behördenmitglieder und Funktionäre<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Rechte und Pflichten von Behördenmitgliedern und Funktionären richten sich nach übergeordnetem Recht sowie nach dem Entschädigungserlass (EntschE) vom 7. Februar 2018.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> (aufgehoben)<sup>2</sup>

### B. Begriffe

#### Art. 3 Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Arbeitsverhältnis mit der Stadt stehen.

#### Art. 4 Stellenpläne

Der Stadtrat bezeichnet die Instanzen, welche die Stellenpläne festlegen können. Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Bestimmungen sowie die Gemeindeordnung.

### C. Personalpolitik

#### Art. 5 Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik

<sup>1</sup> Der Stadtrat bestimmt insbesondere nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:

- a) sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, an den Bedürfnissen des städtischen Personals, am Ziel der Bürgerinnen- und Bürgernähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Stadt und Personal an
- b) sie will für die Stadt geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und erhalten, die qualitäts- und zielorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln
- c) sie nutzt und entwickelt das Potential der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert
- d) sie verwendet besondere Sorgfalt auf die Auswahl der Vorgesetzten
- e) sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen
- f) sie berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten

- g) sie fördert flexible Arbeitsmodelle
- h) sie verwirklicht die Gleichstellung für Frauen und Männer
- i) sie fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Personal mit körperlich oder psychisch bedingter geringerer Arbeitsfähigkeit.

<sup>2</sup> Der Stadtrat schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals, und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.

## **D. Gesamtarbeitsverträge**

### **Art. 6 Grundsätze**

<sup>1</sup> Der Stadtrat kann in Bereichen, zu deren Regelung er abschliessend zuständig ist, mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge für das gesamte Personal oder für einzelne Personalgruppen abschliessen oder sich anderweitigen Gesamtarbeitsverträgen anschliessen.

<sup>2</sup> Der Gesamtarbeitsvertrag wird Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

## **II. Arbeitsverhältnis**

### **A. Art der Anstellung**

#### **Art. 7 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

### **B. Begründung**

#### **Art. 8 Ausschreibung**

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich und verwaltungsintern auszuschreiben.

#### **Art. 9 Voraussetzungen der Anstellung**

<sup>1</sup> Voraussetzung für eine Anstellung sind die fachlichen und persönlichen Eignungen der Bewerberin oder des Bewerbers.

<sup>2</sup> Die Anstellungsinstanz trifft die nötigen Abklärungen.

<sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz ist insbesondere berechtigt, aus sachlichen Gründen für gewisse Funktionen einen Straf- oder Betreibungsregisterauszug einzufordern.<sup>2</sup>

#### **Art. 10 Entstehung des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis wird durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet. Die Bestimmungen dieses Statuts sind grundsätzlich zwingend.<sup>2</sup>

#### **Art. 11 Anstellungsinstanz**

Der Stadtrat bezeichnet die Anstellungsinstanz, soweit sie sich nicht aus der Gemeindeordnung oder anderen Erlassen ergibt.

## C. Dauer

### Art. 12 Dauer im Allgemeinen

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse 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 Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter, für Lehraufträge von Fachlehrkräften oder für Anstellungen mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.

<sup>3</sup> Alle diesem Statut unterstehenden Arbeitsverhältnisse, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, werden für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt. Ausgenommen sind die städtischen Lehrkräfte. Für sie gelten die kantonalen Richtlinien.

### Art. 13 Probezeit

<sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. Die Probezeit kann wegbedungen oder auf eine kürzere Dauer festgelegt werden.

<sup>2</sup> Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

<sup>3</sup> Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

### Art. 14 Wahl auf Amtsdauer

<sup>1</sup> In Bezug auf Begründung und Dauer des Arbeitsverhältnisses bleiben die Bestimmungen über die Wahl auf Amtsdauer vorbehalten für

- a) die gemäss Gesetz und Gemeindeordnung vom Volk gewählten vollamtlichen Mitglieder von Behörden und Angestellten
- b) die Mitglieder von Behörden im Nebenamt sowie Personen mit weiteren nebenamtlichen Aufgaben.

<sup>2</sup> Die Nichtwiederwahl ist nur aus einem sachlich zureichenden Grund zulässig und muss begründet werden, sofern nicht das Volk oder der Gemeinderat Wahlorgan sind.

## D. Beendigung

### Art. 15 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen
- d) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- e) Auflösung invaliditätshalber
- f) freiwilligen Altersrücktritt <sup>2</sup>
- g) Erreichen der Altersgrenze <sup>2</sup>
- h) Tod.<sup>2</sup>

**Art. 16 Kündigung, Fristen und Termine**

<sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen

- a) im 1. Dienstjahr einen Monat
- b) im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate
- c) ab 4. Dienstjahr drei Monate.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

<sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz kann für besondere Anstellungsverhältnisse abweichende Kündigungsfristen und Endtermine festlegen. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist aber mindestens einen Monat.<sup>2</sup>

<sup>4</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.<sup>2</sup>

**Art. 17 Kündigungsschutz. Voraussetzungen und Verfahren der Kündigung, Entschädigung**

<sup>1</sup> Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb der Kündigungsfrist kann die oder der Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolge hinzuweisen.

<sup>2</sup> Die Kündigung durch die Stadt darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

<sup>3</sup> Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird der/die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung nach Art. 25 und 26 bleibt vorbehalten.<sup>2</sup>

**Art. 18 Kündigungsschutz. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten<sup>6</sup>**

<sup>1</sup> Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, erfolgt eine schriftliche Mahnung. Diese ist verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten. Wenn feststeht, dass die Frist ihren Zweck nicht erfüllen wird, kann darauf verzichtet werden.

<sup>2</sup> (aufgehoben)

**Art. 19 Kündigungsschutz. Kündigung zur Unzeit**

<sup>1</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

<sup>2</sup> Eine fortgesetzte Kündigung verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

**Art. 20 Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts**

Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz, wobei die Kantonale Schlichtungsstelle für Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben angerufen werden kann. Ausgenommen ist die gerichtliche Anordnung der provisorischen Wiedereinstellung der oder des Angestellten für die Dauer des Verfahrens.

**Art. 21 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen**

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

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

<sup>3</sup> Bei vom Volk gewählten Angestellten und bei Behördenmitgliedern ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

<sup>4</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Eine Abfindung nach Art. 25 und 26 bleibt vorbehalten.

**Art. 22 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Statuts beendet werden.

<sup>2</sup> Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 26 ausgerichtet werden.

**Art. 23 Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität**

<sup>1</sup> Angestellte, die durch die Vorsorgeeinrichtung invalid erklärt werden, werden invaliditätshalber entlassen. Der Stadtrat regelt das Verfahren.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Die vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.<sup>2</sup>

**Art. 23a Altersrücktritt <sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Angestellte können ab dem vollendeten 60. Altersjahr den Rücktritt erklären.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> Unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse kann die Arbeitgeberin auch einem Teilrücktritt zustimmen.

<sup>3</sup> Die vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

<sup>4</sup> Der Stadtrat regelt das Verfahren.

**Art. 23b Erreichen der Altersgrenze <sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet auf Ende des Monats, in welchem Angestellte das 65. Altersjahr vollenden.

<sup>2</sup> In Ausnahmefällen kann nach Erreichen der Altersgrenze eine befristete Wiederanstellung vereinbart werden.

**Art. 23c Entlassung altershalber <sup>6</sup>**

<sup>1</sup> Angestellte werden unter folgenden Voraussetzungen altershalber entlassen:

- a) Die Voraussetzungen gemäss Art. 17 Abs. 2 sind erfüllt.
- b) Die Probezeit ist abgelaufen.
- c) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Berücksichtigung einer allfälligen Anstellungsverlängerung nach Vollendung des 58. Altersjahres oder im Falle einer betrieblichen Restrukturierung nach Vollendung des 55. Altersjahres.
- d) Die Entlassung ist nicht auf ein Verschulden der oder des Angestellten zurückzuführen.
- e) Den Angestellten kann keine zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt werden.

<sup>2</sup> Die Fristen und Termine gemäss Art. 16 gelten sinngemäss.

<sup>3</sup> Eine Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen. Sie ist in zwei Schritten möglich.

<sup>4</sup> Die mit der Entlassung altershalber verbundenen vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

<sup>5</sup> Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen werden unter den Voraussetzungen von Abs. 1 Bst. b–e der Entlassung altershalber gleichgestellt.

#### **Art. 24 Befristete Anstellung <sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Das befristete Anstellungsverhältnis endet mit dem Ablauf der vereinbarten Dauer.

<sup>2</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet werden.

#### **Art. 25 Abfindung. Grundsatz**

<sup>1</sup> Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Stadt und ohne Verschulden der Angestellten aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.

<sup>2</sup> Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist dem oder der Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

<sup>3</sup> Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung der/des Angestellten, bei Ablauf der befristeten Anstellung, bei fristloser Auflösung aus wichtigen Gründen, bei Invaliditätshalber Auflösung sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen der Altersgrenze.<sup>2</sup>

#### **Art. 26 Abfindung. Höhe und Festlegung**

<sup>1</sup> Die Abfindung wird vom Stadtrat festgelegt und beträgt höchstens neun Monate.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse und die Arbeitsmarktchancen, die Dienstzeit und der Kündigungsgrund. Angestellten, die während der Abfindungsdauer neues Einkommen erzielen, wird die Abfindung entsprechend gekürzt. Der Stadtrat regelt die Grundsätze für die Kürzung.<sup>2</sup>

<sup>3</sup> An Stelle einer Abfindung kann auf Verlangen der/des Angestellten eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses vereinbart werden. Die Angestellten sind vorbehaltlich anders lautender Vereinbarung freigestellt. Bei Antritt einer neuen Stelle wird das Anstellungsverhältnis aufgelöst und eine reduzierte Abfindung gemäss Abs. 2 ausgerichtet.<sup>2</sup>

<sup>4</sup> Wer eine Abfindung zugesprochen erhalten hat, informiert die verfügende Stelle über das Einkommen während der Abfindungsdauer. Die verfügende Stelle fordert Abfindungen, die sich als ungerechtfertigt erweisen, zurück.<sup>2</sup>

#### **Art. 27 Sozialplan**

Kommt es infolge von Stellenabbau zu gruppenweisen Kündigungen, legt der Stadtrat unter Beizug der anerkannten Sozialpartner einen Sozialplan fest. Dieser regelt die finanziellen Leistungen der Stadt, wobei diese sich an Art. 25 und 26 ausrichten. Er kann auch zusätzliche oder Leistungen anderer Art vorsehen.<sup>2</sup>

## **E. Versetzung und Vorsorgliche Massnahmen**

### **Art. 28 Versetzung**

Die Anstellungsinstanz kann im Rahmen der Zumutbarkeit Angestellte versetzen, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern. Für die Dauer der Kündigungsfrist ist der bisherige Lohn beizubehalten.

### **Art. 29 Vorsorgliche Massnahmen**

<sup>1</sup> Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich suspendiert werden, wenn <sup>2</sup>

- a) genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen
- b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist, oder
- c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

<sup>2</sup> Zur Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen sind alle Vorgesetzten zuständig. Die Anordnung ist unverzüglich der Anstellungsinstanz zur Genehmigung zu unterbreiten, die auch über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes entscheidet. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden.

## **F. Rechtsschutz**

### **Art. 30 Anhörungsrecht**

<sup>1</sup> Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

<sup>2</sup> Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist sobald wie möglich nachzuholen.

### **Art. 31 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz**

<sup>1</sup> Die Stadt schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

<sup>2</sup> Der Stadtrat 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.

### **Art. 32 Weiterzug personalrechtlicher Entscheidungen**

Der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Personal der Stadt richtet sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz und der Gemeindeordnung.

## **G. Datenschutz**

### **Art. 33 Bearbeiten von Personendaten der Angestellten**

Der Datenschutz richtet sich nach dem kantonalen Gesetz über die Information und den Datenschutz (IDG) vom 12. Februar 2007 und den zugehörigen Ausführungsbestimmungen. <sup>2</sup>

**Art. 34 Bekanntgabe von Personendaten**

<sup>1</sup> Personendaten der Angestellten dürfen bekanntgegeben werden

- a) wenn eine gesetzliche Grundlage es erlaubt, oder wenn es im Einzelfall zur Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe der Empfängerinnen und Empfänger notwendig ist
- b) wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat
- c) während der Dauer des Arbeitsverhältnisses für Telefonverzeichnisse, Behördenverzeichnisse und ähnliche Nachschlagewerke im Sinne der Bestimmungen über den Datenschutz.

<sup>2</sup> Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Bekanntgabe ihrer Personendaten nur nach Abs. 1 lit. a und b zulässig.

**Art. 35 Aufbewahrung nach Austritt aus dem Arbeitsverhältnis**

Nach dem Austritt von Angestellten aus dem Arbeitsverhältnis bewahren die zuständigen Stellen die notwendigen Personendaten gemäss den gesetzlichen Bestimmungen während der festgelegten Dauer auf. Danach werden sie vorbehaltlich der Bestimmungen über die Archivierung vernichtet.

**Art. 36 Rechte der Angestellten. Grundsatz**

Die Angestellten haben das Recht auf

- a) Einsicht in die sie betreffenden Personendaten
- b) Berichtigung oder Vernichtung unrichtiger oder unnötiger Personendaten
- c) Anbringung eines Vermerks, wenn weder die Richtigkeit noch die Unrichtigkeit von Personendaten bewiesen werden kann
- d) Sperrung der Bekanntgabe ihrer Daten an private Personen und Organisationen.

**Art. 37 Rechte der Angestellten. Einschränkungen**

Die Einsicht in Personendaten kann zur Wahrung überwiegender öffentlicher oder schützenswerter privater Interessen verweigert oder eingeschränkt werden. Eine Verweigerung oder Einschränkung ist zu begründen. In diesen Fällen ist der wesentliche Inhalt der oder dem Angestellten bekanntzugeben.

**III. Rechte der Angestellten****A. Schutz der Persönlichkeit****Art. 38 Grundsatz**

<sup>1</sup> Die Stadt achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

<sup>2</sup> Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit, persönlicher und sexueller Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

## B. Allgemeine Lohnordnung

### Art. 39 Grundsatz

<sup>1</sup> Die Einreihung der Stellen entsprechend ihren Anforderungen in Funktionsgruppen, die Zuordnung des Lohnrahmens, die Festlegung der Kriterien für die Lohnbemessung, den Lohnaufstieg, die Beförderung und die Rückstufung, werden im separaten Reglement zur Gestaltung des Gehaltssystems festgelegt. Das Reglement unterliegt der Genehmigung durch den Gemeinderat.<sup>1</sup>

<sup>2</sup> Der Lohn berücksichtigt die mit der Funktion verbundenen Anforderungen, die individuellen Leistungen und das Verhalten am Arbeitsplatz sowie die persönlichen Erfahrungen.<sup>1</sup>

### Art. 40 Lohnfestsetzung

<sup>1</sup> Die Festsetzung der Löhne hat gemäss den Grundsätzen von Art. 39 des Personalstatuts und im Rahmen des Reglements zur Gestaltung des Gehaltssystems durch den Stadtrat zu erfolgen. Die Löhne der städtischen Lehrkräfte werden durch die Schulpflege festgesetzt.<sup>1</sup>

<sup>2</sup> (aufgehoben) <sup>2</sup>

<sup>3</sup> Der Lohnrahmen für das städtische Personal beträgt minimal 40'900 Franken bis maximal 194'000 Franken (Stand Dezember 1999). Der Stadtrat passt den Lohnrahmen jährlich an die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) an.<sup>2</sup>

### Art. 41 Jahreslohn, Auszahlung

<sup>1</sup> Der Lohn wird monatlich ausbezahlt.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Der Monatslohn wird nach dem massgeblichen Jahreslohn und Beschäftigungsgrad festgelegt. Monatlich wird jeweils 1/13 des Jahreslohnes und in einem vom Stadtrat zu bestimmenden Zeitpunkt ein weiterer 1/13 ausbezahlt.

<sup>3</sup> Bei Ein- oder Austritt im Laufe des Jahres wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausbezahlt.<sup>2</sup>

### Art. 42 Besondere Regelungen

Der Stadtrat, und für die Lehrkräfte die Schulpflege, regelt

- a) das Entgelt durch Zulagen oder Freizeit für besondere Beanspruchungen
- b) die Ausrichtung einer Treueprämie für langjährige gute Arbeitsleistung
- c) die Förderung und Anerkennung besonderer Leistungen
- d) die unentgeltliche Abgabe von Dienstkleidern
- e) den zu entrichtenden Gegenwert für Naturalleistungen
- f) (aufgehoben) <sup>2</sup>
- g) die Kinderzulage
- h) die besonderen Verhältnisse für Angestellte im Stundenlohn.

## C. Berufliche Vorsorge

### Art. 42a Grundsätze <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Die Stadt versichert ihre Angestellten gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

<sup>2</sup> Der Stadtrat schliesst den Anschlussvertrag mit einer Vorsorgeeinrichtung ab. <sup>5</sup>

**Art. 42b Mindestgarantien** <sup>2</sup>

Die Stadt finanziert mindestens die Hälfte der Spar- und Risikobeiträge.

**D. Weitere Rechte****Art. 43 Dienstliche Auslagen, Sachschaden**

Der Stadtrat regelt

- a) den Ersatz der dienstlichen Auslagen
- b) den Ersatz von Sachschaden, den Angestellte im Zusammenhang mit der Dienstausübung erleiden.

**Art. 44 Ferien und Urlaub, Mutterschaft, Krankheit und Unfall**

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch beträgt 5 Wochen, ab Vollendung des 55. Lebensjahres 6 Wochen. Der Stadtrat kann äquivalente Ferienzeitmodelle einführen.

<sup>2</sup> Der Anspruch der weiblichen Angestellten auf bezahlten Mutterschaftsurlaub beträgt 16 Wochen.

<sup>3</sup> Der Anspruch auf Lohnzahlung und weitere Leistungen bei Krankheit und Unfall, im Todesfall, bei Militär- und Zivildienst, Dienst in zivilen Führungsstäben, humanitären Einsätzen sowie Zivildienst beträgt längstens 12 Monate. Der Stadtrat, und für die städtischen Lehrkräfte die Schulpflege, regelt den Umfang und die Kürzungen.

<sup>3bis</sup> Die Stadt Adliswil schliesst eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Prämien tragen die Arbeitgeberin und die Arbeitnehmenden hälftig. Die Leistungen der Versicherung gehen an die Stadt Adliswil und werden nach Ende der Lohnfortzahlung der betroffenen Person ausgerichtet.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Der Stadtrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft (einschliesslich Adoption), Weiterbildung sowie mit der Ausübung von Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern.

**Art. 45 Vereinsfreiheit**

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

**Art. 46 Niederlassungsfreiheit**

<sup>1</sup> Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

<sup>2</sup> Wenn es zur Funktionsausübung erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme in einem bestimmten Rayon verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.<sup>2</sup>

**Art. 47 Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, Arbeitszeugnis**

<sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. Die Vorgesetzten sind zur schriftlichen Beurteilung verpflichtet; diese ist mit dem oder der Angestellten zu besprechen.

<sup>2</sup> 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. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird in jedem Fall ein Zeugnis ausgestellt.

<sup>3</sup> Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

#### **Art. 48 Mitsprache**

<sup>1</sup> Der Stadtrat anerkennt Personalverbände, die wesentliche Teile des Personals vertreten, als ständige Sozialpartner in personalpolitischen Fragen.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Über alle grundsätzlichen Fragen der Personalpolitik und des Personalrechts steht den anerkannten Sozialpartnern, der Schulpflege und der Sozialkommission das Vernehmlassungsrecht zu.<sup>2</sup>

### **IV. Pflichten der Angestellten**

#### **Art. 49 Grundsatz**

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

#### **Art. 50 Annahme von Geschenken**

<sup>1</sup> Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen können, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen.

<sup>2</sup> Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

#### **Art. 51 Amtsgeheimnis**

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

<sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

#### **Art. 51a Grundrechte, Gleichbehandlung und Neutralität <sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Mitarbeitende und Behörden beachten in ihrer Tätigkeit die verfassungsmässigen Grundrechte aller Menschen, insbesondere darf niemand wegen der Herkunft, Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung diskriminiert werden.

<sup>2</sup> Mitarbeitende verhalten sich in ihrer Tätigkeit neutral. Der Stadtrat kann zum Schutz der Grundrechte der Kundinnen und Kunden der Stadt Vorschriften zum neutralen Verhalten der Mitarbeitenden erlassen, namentlich den Verzicht auf politische, religiöse oder weltanschauliche Aussagen und Symbole bei Einrichtungen und der Kleidung vorschreiben.

<sup>3</sup> Der Stadtrat berichtet im Jahresbericht über Vorschriften, die er gestützt auf Absatz 2 erlassen hat.

#### **Art. 52 Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Der Stadtrat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage. Er kann Arbeitszeitmodelle einführen.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Der Stadtrat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

<sup>4</sup> Die Schulpflege regelt die Pflichtstunden, die Altersentlastung sowie die Entschädigung und die Übernahme besonderer Lehr- und Verwaltungsaufträge durch die städtischen Lehrkräfte und die Lehrkräfte der Volksschule.

### **Art. 53 Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter**

<sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.

<sup>2</sup> Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird.

<sup>3</sup> Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

<sup>4</sup> Solche Bewilligungen können mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

### **Art. 54 Vertrauensärztliche Untersuchung**

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

## **V. Umsetzung und Vollzug**

### **Art. 55 Vollzug**

<sup>1</sup> Der Stadtrat, und für die Lehrkräfte die Schulpflege, erlässt die Ausführungsbestimmungen zum Personalstatut.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Soweit keine Bestimmungen erlassen worden sind, gilt das kantonale Personalrecht als kommunales Recht analog.<sup>2</sup>

### **Art. 56**

(aufgehoben)

### **Art. 57**

(aufgehoben)

### **Art. 58**

(aufgehoben)

Gemeinderat Adliswil

---

<sup>1</sup> Fassung gem. Gemeinderatsbeschluss vom 2. Oktober 2002 – tritt am 1. Juli 2002 in Kraft.

<sup>2</sup> Fassung gem. Gemeinderatsbeschluss vom 3. Dezember 2013 – tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

<sup>3</sup> Fassung gem. Beschluss des Grossen Gemeinderats vom 9. Dezember 2015 – tritt am 1. März 2016 in Kraft.

<sup>4</sup> Fassung gem. Beschluss des Grossen Gemeinderats vom 1. Februar 2017 – tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

<sup>5</sup> Fassung gem. Beschluss des Grossen Gemeinderats vom 7. Februar 2018 – tritt am 1. Mai 2018 in Kraft.

<sup>6</sup> Fassung gem. Beschluss des Grossen Gemeinderats vom 8. März 2023 – tritt am 1. Juli 2023 in Kraft.