

# **DIENST- UND BESOLDUNGSREGLEMENT DER GEMEINDE BERGDIETIKON**

Gültig ab 1. Januar 2011

## A. Allgemeiner Teil

### I. Präambel

Die Gemeinde Bergdietikon will sich mit dem vorliegenden Dienst- und Besoldungsreglement moderne Rahmenbedingungen geben, um die Aufgaben wirkungsorientiert erfüllen zu können.

Dabei wird folgender Grundsatz beachtet:

Die Leistungserfüllung soll nach ethischen, fachlichen, sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Grundsätzen erfolgen.

### II. Allgemeine Bestimmungen

#### Art. 1

Ziel, Geltungsbereich <sup>1</sup>Das Dienst- und Besoldungsreglement hat zum Ziel, das Arbeitsverhältnis zwischen der Einwohnergemeinde (nachstehend Arbeitgeber) sowie deren Personal (nachstehend Arbeitnehmer) zu regeln.

<sup>2</sup>Die in diesem Reglement verwendeten Bestimmungen und Begriffe gelten generell für beide Geschlechter.

<sup>3</sup>Für Lehrlinge gelten primär die Bestimmungen des Lehrvertrages und ergänzend die Bestimmungen dieses Reglements.

#### Art. 2

Organisation, Führung <sup>1</sup>Der Gemeinderat regelt die Verantwortlichkeiten und Kompetenzen mittels Organigramm und Stellenbeschreibungen.

<sup>2</sup>Der Gemeindeschreiber führt die Verwaltung.

#### Art. 3

Öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse Alle Mitarbeiter der Gemeinde, die eine ständige Voll- oder Teilzeitstelle besetzen, stehen im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

Soweit dieses Reglement keine Vorschriften enthält, werden sinngemäss die Bestimmungen des Obligationenrechtes angewandt.

Privatrechtliches Arbeitsverhältnis      Privatrechtliche Anstellungen werden insbesondere mit Aushilfsangestellten, dem Reinigungspersonal sowie stundenweise angestelltem Personal abgeschlossen.

Das vorliegende Reglement ist nicht auf diese privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse anwendbar. Soweit der Anstellungsvertrag keine Vorschriften enthält, gilt das Obligationsrecht.

Auszubildende      Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen für Auszubildende sind den entsprechenden Rechtsgrundlagen zu entnehmen.

**Art. 4**

Anstellung der Arbeitnehmer      Die Anstellung der Arbeitnehmer erfolgt durch den Gemeinderat, sofern nicht übergeordnete Bestimmungen eine andere Wahl-, respektive Anstellungsbehörde vorsehen. Der zuständige Abteilungsleiter hat ein Mitspracherecht.

**Art. 5**

Qualifikation      <sup>1</sup>Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf periodische Gespräche über Leistung, Fähigkeiten, Eignung und Verhalten. Die periodischen Gespräche mit dem Vorgesetzten bilden für den Gemeinderat die Grundlage für Standortbestimmung, Entlohnung, Beurteilung der Entwicklungsmöglichkeiten sowie Festlegung der Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse.

<sup>2</sup>Ist der Arbeitnehmer mit dem Verlauf oder dem Ergebnis des Gesprächs nicht einverstanden, hat er das Recht, eine Wiederholung mit dem Ressortvorsteher Personal zu verlangen.

<sup>3</sup>Der Gemeinderat erlässt die hierzu notwendigen Ausführungsbestimmungen und das entsprechende Qualifikationskonzept.

**Art. 6**

Stellenplan      <sup>1</sup>Der Gemeinderat entscheidet über die Schaffung neuer Stellen. Vorbehalten bleibt die Bereitstellung der erforderlichen Mittel durch die Gemeindeversammlung auf dem Budgetweg.

<sup>2</sup>Der Gemeinderat überprüft periodisch die Notwendigkeit der bewilligten Stellen. Er kann zur Überbrückung von Engpässen für die Bewältigung öffentlicher Aufgaben Teilzeitbeschäftigte einstellen.

<sup>3</sup>Die Anzahl der Lehrlinge/Praktikanten wird vom Gemeinderat festgelegt.

### **Art. 7**

Mitspracherecht

<sup>1</sup>Die Arbeitnehmer können sich zu grundsätzlichen Personal-, Besoldungs- und Arbeitsplatzfragen durch die Personalkommission äussern.

<sup>2</sup>Die Personalkommission setzt sich aus zwei Gemeinderatsvertretern zusammen. Die Personalkommission hat beratende Funktion.

<sup>3</sup>Der Entscheid liegt beim Gemeinderat.

## **III. Rechtsschutz**

### **Art. 8**

Geltendes Recht

<sup>1</sup>Das anzuwendende Recht richtet sich nach der Rechtsnatur des Anstellungsverhältnisses.

<sup>2</sup>Soweit dieses Reglement keine Bestimmungen enthält, kommt das übergeordnete Recht zur Anwendung.

## **B. Bestimmungen zum Anstellungs- oder Dienstverhältnis**

### **I. Entstehung des Anstellungs- oder Dienstverhältnisses**

#### **Art. 9**

Begründung der Dienst- und Anstellungsverhältnisse

<sup>1</sup>Die Begründung des Arbeitsverhältnisses erfolgt durch die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages.

<sup>2</sup>Grundlage der Anstellungsverhältnisse bilden der Arbeitsvertrag, das Dienst- und Besoldungsreglement sowie weitere, das Arbeitsverhältnis betreffende Gesetze und Dokumente.

#### **Art. 10**

Probezeit

<sup>1</sup>Die Probezeit beträgt drei Monate.

## II. Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmern

### Art. 11

Grundsatz

<sup>1</sup>Arbeitnehmer haben ihre volle Arbeitskraft für den Arbeitgeber einzusetzen, ihre Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und stets die Interessen der Öffentlichkeit zu wahren. Sie können verpflichtet werden, in kommunalen Gremien mitzuarbeiten.

<sup>2</sup>Arbeitnehmer sind der Unparteilichkeit und der Sache verpflichtet. Sie sind gehalten, sich im persönlichen Kontakt höflich und taktvoll zu benehmen.

### Art. 12

Vertretungspflicht

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, sich in Fällen von Abwesenheit sowie in Ausstandsfällen gegenseitig zu vertreten. Für Stellvertretungsarbeit wird normalerweise keine besondere Entschädigung ausgerichtet. Eine solche kann der Gemeinderat ausnahmsweise gewähren, wenn die Stellvertretung mehr als einen Monat dauert oder eine ausserordentliche Inanspruchnahme zur Folge hat.

### Art. 13

Amtsgeheimnis

Arbeitnehmer sind verpflichtet, das Amtsgeheimnis zu wahren (Art. 320 StGB). Diese Verpflichtung bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

### Art. 14

Arbeitszeit

Der Gemeinderat legt die Arbeitszeit fest. Er ermöglicht flexible Arbeitszeitmodelle (Gleitende Arbeitszeit, Jahresarbeitszeit- oder Bandbreitenmodelle).

**Art. 15**

Überzeitarbeit Pikett-  
dienst

<sup>1</sup>Muss ein Arbeitnehmer durch angeordnete Überzeit beansprucht werden, so kann der Gemeinderat entweder eine Entschädigung oder Kompensation bewilligen.

<sup>2</sup>Pikettentschädigungen regelt der Gemeinderat.

**Art. 16**

Berufskleider

Der Gemeinderat regelt die Bezugsberechtigung für Berufskleider.

**Art. 17**

Öffentliche Ämter,  
Nebenbeschäftigungen

<sup>1</sup>Wird ein Arbeitnehmer für ein öffentliches Amt vorgesehen, so hat er dies vor der Annahme der Kandidatur mit dem Gemeinderat abzusprechen. Die Zustimmung kann an Bedingungen geknüpft werden.

<sup>2</sup>Die Ausübung einer regelmässigen Nebenbeschäftigung bedarf der Zustimmung des Gemeinderates, sofern die Gesamtarbeitsleistung des Arbeitnehmers ein 100%-Stellenpensum übersteigt.

**Art. 18**

Weiterbildung

Der Arbeitgeber fördert und unterstützt Arbeitnehmer, die sich weiterbilden finanziell und / oder durch zur Verfügung stellen von Arbeitszeit. Der Gemeinderat erlässt Richtlinien, insbesondere betreffend Rückerstattung der Kosten bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

**Art. 19**

Geschenke

Den Angestellten ist es untersagt, für amtliche Leistungen Geschenke oder andere Vorteile zu beanspruchen oder anzunehmen. Davon ausgenommen sind kleinere Gaben von geringem Wert. Im Zweifelsfall entscheidet der Gemeinderat.

**Art. 20**

Gebühren, Abgaben,  
Entschädigungen

<sup>1</sup>Sämtliche Entschädigungen für dienstliche Verrichtungen während der ordentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer fallen dem Arbeitgeber zu.

### III. Besoldung

#### Art. 21

Lohnanspruch

<sup>1</sup>Die Arbeitnehmer haben für ihre Leistungen Anspruch auf einen Lohn.

<sup>2</sup>Über die Entschädigung von Aushilfen, Spesen (Fahrzeug- und Büroentschädigungen) und Sitzungsgelder entscheidet der Gemeinderat.

<sup>3</sup>Der Basislohn setzt sich aus dem Grundlohn und der Teuerung zusammen. Der Basislohn enthält den 13. Monatslohn.

#### Art. 22

Basislohn

<sup>1</sup>Der Basislohn ist jenes Entgelt, das der Arbeitnehmer aufgrund der zu erfüllenden Anforderungen und seiner Fähigkeiten erhält. Der Basislohn wird des weiteren aufgrund

- der Lohnstruktur innerhalb des Gemeindeunternehmens
- des Könnens
- der Funktion (Verantwortung)
- der Qualifikation
- der Erfahrung
- der Ausbildung
- der Lohnverhältnisse regional vergleichbarer Gemeinden, Institutionen und der Privatwirtschaft
- der wirtschaftlichen Situation

festgelegt.

<sup>2</sup>Der Gemeinderat legt den Basislohn fest. In begründeten Fällen ist der Gemeinderat berechtigt, den Basislohn zu erhöhen oder zu reduzieren.

#### Art. 23

Anpassung Basislohn

Eine Überprüfung zur Anpassung des Basislohnes kann aufgrund der Qualifikationsergebnisse erfolgen.

#### Art. 24

Teuerungsausgleich

Der Gemeinderat legt den jährlichen Teuerungsausgleich fest.

**Art. 25**

Auszahlung des Lohnes

<sup>1</sup>Der Lohn wird um den 25. jeden Monats ausgerichtet. Die Arbeitnehmerbeiträge an die Sozial- und Vorsorgeeinrichtungen werden vom Lohn abgezogen.

<sup>2</sup>Der Jahreslohn wird in 13 Teilen ausbezahlt. Der 13. Teil wird im Oktober ausbezahlt. Bei Ein- oder Austritt im Laufe des Jahres oder bei unbezahltem Urlaub erfolgt die Auszahlung anteilmässig.

**Art. 26**

Kinderzulage

Die Kinderzulagen werden gemäss den kantonalen Vorgaben ausgerichtet. Der Gemeinderat entscheidet über mögliche Abweichungen.

**Art. 27**

Treueprämie

<sup>1</sup>Den Angestellten werden folgende Treueprämien ausgerichtet:

5 Dienstjahre	50%	eines Monatslohnes
10 Dienstjahre	75%	eines Monatslohnes
15 Dienstjahre	100%	eines Monatslohnes

anschliessend alle weiteren 5 Jahre 100 % des monatlich ausbezahlten Lohnes.

<sup>2</sup>Die Treueprämie kann auch in Form von Ferien bezogen werden, soweit dies betrieblich möglich ist. 100% Treueprämie entsprechen 20 Ferientagen.

<sup>3</sup> Die Treueprämie richtet sich

- a) nach dem im Zeitpunkt des Dienstjubiläums bezogenen Lohnes
- b) nach dem durchschnittlichen Arbeitspensum (gemäss Arbeitsvertrag) während den dem Dienstjubiläum vorausgegangenen 5 Jahren.
- c) Die Details zur Ausrichtung der Treueprämien an Festangestellte und im Studienlohn angestellte Mitarbeiter sind in den Ausführungsbestimmungen zu regeln.

**Art. 28**

Sondervergütungen

<sup>1</sup>Für ausserordentliche Leistungen oder spezielle Arbeiten kann der Gemeinderat an einzelne Arbeitnehmer oder an Arbeitsteams einmalige Anerkennungsprämien (Geldzahlungen, Freizeit, Naturalien, besondere Personalentwicklungsmassnahmen) ausrichten.

Naturalleistungen      <sup>2</sup>Der Wert allfälliger Naturalleistungen, wie Dienstwohnung, Heizung, Beleuchtung, Verpflegung, usw. wird durch den Gemeinderat unter Berücksichtigung des Marktwertes festgesetzt.

#### **IV. Versicherungen**

##### **Art. 29**

Versicherungen      <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitnehmern einen guten Schutz in den Bereichen berufliche Vorsorge, Krankheit, Invalidität, Unfall, Arbeitslosigkeit, Krankentaggeld und Tod zu gewährleisten.

<sup>2</sup>Der Abschluss solcher Versicherungen ist Sache des Gemeinderates. Für die berufliche Vorsorge ist die Päritätische Kommission (z.Z. Personalkommission) zuständig.

<sup>3</sup>Bei mehr als dreitägiger Abwesenheit kann ein Arztzeugnis verlangt werden, welches auch Auskunft über die mutmassliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit gibt.

##### **Art. 30**

Lohnfortzahlung      Werden Arbeitnehmer durch Krankheit oder Unfall vorübergehend arbeitsunfähig, beziehen sie für sechs Monate die volle Besoldung, sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet wurde. Taggeldzahlungen während dieser Zeit fallen der Gemeinde zu. Nach Ablauf dieser Lohnfortzahlung werden Arbeitnehmern die Leistungen der Versicherung im Ausmass von 80 % der Bruttobesoldung ausbezahlt.

##### **Art. 31**

Berufliche Vorsorge      <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat sich, gestützt auf das Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge, bei der Personalvorsorgeeinrichtung des Arbeitgebers zu versichern. Über begründete Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.

##### **Art. 32**

Unfall      Der Arbeitgeber versichert die Arbeitnehmer auf seine Kosten gegen die Folgen von Unfall (BU und NBU).

### Art. 33

Leistungen im Todesfall

<sup>1</sup>Beim Ableben eines Arbeitnehmers, erhalten sein überlebender Ehepartner, sein eingetragener Partner, oder seine unmündigen oder in Ausbildung stehenden Kinder noch die Besoldung bis zum Ende des dritten Monats, der dem Sterbemonat folgt.

<sup>2</sup>In besonderen Härtefällen kann vom Gemeinderat unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse des Betroffenen zusätzlich eine angemessene Entschädigung ausgerichtet werden.

## V. Ferien, Urlaub, Militärdienst, Zivildienst, Mutterschaft

### Art. 34

Ferien

<sup>1</sup>Ferien sind grundsätzlich nach Rücksprache mit dem Vorgesetzten im Kalenderjahr, ausnahmsweise bis spätestens Ende April des Folgejahres zu beziehen. Ausnahmen sind mit dem Vorgesetzten abzusprechen.

<sup>2</sup>Für die Gewährung von Ferien gilt folgende Regelung:

- a) Bis zum vollendeten 59. Altersjahr  
25. Ferientage
- b) Ab dem 60. Altersjahr  
30 Ferientage

Der Ferienanspruch gilt ab 1. Januar des Kalenderjahres.

Arbeitnehmer die im Laufe eines Jahres ein- oder austreten, erhalten die Ferien pro rata temporis.

<sup>3</sup>Ist ein Arbeitnehmer während eines Kalenderjahres infolge Krankheit, Unfall, Zivildienst oder Militärdienst um mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so wird sein Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Monat der Arbeitsverhinderung um einen Zwölftel gekürzt.

<sup>4</sup>Die für Teilzeitangestellte und Aushilfen ausgerichteten Stundenlöhne enthalten die Abgeltung der Ferienansprüche.

<sup>5</sup>In die Ferien fallende Feiertage und ärztlich attestierte Krankheitstage gelten nicht als Ferientage.

**Art. 35**

Bezahlter Urlaub <sup>1</sup>Für nachstehende Ereignisse wird dem Arbeitnehmer bezahlter Urlaub gewährt:

- |  |                              |
|--|------------------------------|
| • Eigene Hochzeit  | 3 Tage                       |
| • Hochzeit in der eigenen Familie<br>(Kinder / Eltern / Geschwister / Enkel) | 1 Tag                        |
| • Geburt eigener Kinder  | 5 Tage                       |
| • Tod des Ehegatten/Partners, von Kindern oder Eltern                        | 3 Tage                       |
| • Tod von Verwandten im zweiten Grade  | 1 Tag                        |
| • Andere Todesfälle  | Teilnahme an der Trauerfeier |
| • Militärische Pflichten „ausser Dienst“                                     | Teilnahme                    |
| • Umzug des eigenen Haushaltes   | 1 Tag                        |

<sup>2</sup>Der Gemeinderat regelt im übrigen die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit ausserschulischer Jugendarbeit, freiwilligen Leistungen im öffentlichen Dienst oder aus anderen wichtigen persönlichen Gründen.

**Art. 36**

Feiertage <sup>1</sup>Die Regelung der bezahlten Feiertagen richtet sich nach §9 der Vollziehungsverordnung zum Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) des Kantons Aargau sowie der Verordnung über den Bundesfeiertag des Bundes.

<sup>2</sup>Die für Teilzeitangestellte ausgerichteten Stundenlöhne enthalten die Abgeltung der Feiertagsansprüche.

**Art. 37**

Militär-, Zivil-, und Bevölkerungsschutzdienst <sup>1</sup>Während der Leistung von obligatorischem Militär- und Bevölkerungsschutz- und Zivildienst werden an ständige Arbeitnehmer folgende Entschädigungen ausgerichtet:

- während der Rekrutenschule als Rekrut 80% des Lohnes
- während des WK/EK 100% des Lohnes
- für darüber hinausgehende Dienstzeit, längstens aber für die Dauer einer Rekrutenschule (inkl. UOS) 60% des Lohnes
- Zivildienstleistende erhalten während der als RS geltenden Dauer des Zivildienstes 80% des Lohnes, danach für den als WK geltenden Teil des Zivildienstes 100% des Lohnes.

<sup>2</sup>Die Vergütungen der Erwerbsersatzordnung fallen bei ganzer oder teilweiser Lohnzahlung der Gemeinde zu.

<sup>3</sup>Ein Anspruch auf Leistungen (für RS, UOS etc.), die über die Entschädigung gemäss Erwerbsersatzordnung hinausgehen, besteht nur, sofern das Arbeits- oder Dienstverhältnis nach dem Dienst noch mindestens 12 Monate fortgesetzt wird. Zuviel bezogene Entschädigung wird von der Gemeinde zurückgefordert.

<sup>4</sup>Der Gemeinderat kann weitergehende Bedingungen an die Ausrichtung von Entschädigungen knüpfen.

#### **Art. 38**

Mutterschaft

Die Höhe der Lohnfortzahlung infolge Schwangerschaft und Niederkunft wird vom Gemeinderat festgelegt. Er kann sich der kantonalen Regelung anschliessen.

### **VI. Beendigung des Anstellungsverhältnisses**

#### **Art. 39**

Pensionierung, ordentliche und vorzeitige

<sup>1</sup>Die ordentliche Pensionierung erfolgt auf den gleichen Zeitpunkt, in welchem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Altersrente gemäss dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung erwirbt.

<sup>2</sup>Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, sich vorzeitig gemäss Vorsorgereglement pensionieren zu lassen. Der Gemeinderat regelt den Vollzug (Anzeigefristen, usw.).

#### **Art. 39bis**

Überbrückungsrente

Den Angestellten kann durch den Gemeinderat eine vorverschobene Pensionierung mit Hilfe einer Überbrückungsrente erleichtert werden.

Der Gemeinderat erlässt die notwendigen Ausführungsbestimmungen.

#### **Art. 40**

Kündigung / Fristen

Die Kündigung des Anstellungsverhältnisses hat schriftlich, auf Verlangen begründet, unter Einhaltung nachstehender Fristen zu erfolgen

- a) während der Probezeit 7 Tage auf Ende einer Kalenderwoche
- b) im überjährigen Anstellungsverhältnis 3 Monate auf Monatsende

#### **Art. 40a**

Anhörungsrecht Dem von einer Kündigung betroffenen Personal steht ein Anhörungsrecht zu. Im übrigen gelten Art. 336 OR.

#### **Art. 40b**

Fristlose Kündigung Das Anstellungsverhältnis kann jederzeit fristlos gekündigt werden, wenn Umstände, deren Vorhanden sein die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses für die Gemeinde als nicht zumutbar erscheinen lassen, vorliegen. Art. 337 ff sind anwendbar.

#### **Art. 41**

Kündigungsschutz für Arbeitnehmer Soweit dieses Reglement keine Bestimmungen enthält, kommt das übergeordnete Recht zur Anwendung.

#### **Art. 42**

Ende des Anstellungsverhältnisses <sup>1</sup>Das Anstellungsverhältnis endet durch

- Kündigung durch den Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber
- Ablauf der Vertragszeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen
- Ordentliche oder vorzeitige Pensionierung
- Entlassung aus wichtigen Gründen
- Vollinvalidität
- Tod

<sup>2</sup>Vor einer Entlassung, Kündigung oder vorzeitigen Pensionierung ist der betroffene Arbeitnehmer anzuhören. Es ist ihm überdies Gelegenheit zu geben, seinerseits das Arbeitsverhältnis aufzulösen beziehungsweise sich vorzeitig pensionieren zu lassen.

### **C. Disziplinarbestimmungen**

#### **Art. 43**

Geltendes Recht <sup>1</sup>Soweit dieses Reglement keine Bestimmungen enthält, kommt das übergeordnete Recht zur Anwendung.

**Art. 44**

Disziplinar-massnahmen

<sup>1</sup>Disziplinar-massnahmen richten sich nach dem Gesetz über die Einwohnergemeinden (Art. 51 GG).

Im Falle von vorsätzlicher oder fahrlässiger Pflichtverletzung, kann der Gemeinderat Lohnkürzungen vorzunehmen.

**D. Schluss- und Übergangsbestimmungen**

**Art. 45**

Subsidiäres Recht

Für alle ein Anstellungsverhältnis betreffenden Fragen, die durch dieses Reglement nicht geregelt sind, gilt sinngemäss das Schweizerische Obligationenrecht sowie das Arbeitsgesetz. Dies gilt auch für Dienstverhältnisse, soweit nicht übergeordnetes Recht vorgeht.

**Art. 46**

Besitzstand

<sup>1</sup>Im neu festzulegenden Lohn ab 1. Januar 2011 sind die Auswirkungen des Wegfalls der Leistungsprämie zu berücksichtigen.

**Art. 47**

Ausführungsbestimmungen

Der Gemeinderat erlässt die gemäss Reglement notwendigen Ausführungsbestimmungen.

**Art. 48**

Inkrafttreten

Das Reglement tritt am 1. Januar 2011 in Kraft.

**Art. 49**

Aufhebung bisherigen Rechts

Dieses Reglement ersetzt alle früheren Beschlüsse über das Anstellungs- und Dienstverhältnis im Dienst der Einwohnergemeinde Bergdietikon stehenden Arbeitnehmer.

Von der Einwohnergemeindeversammlung beschlossen am:  
29. November 2010

**8962 Bergdietikon, 29. November 2010**

**Gemeinderat Bergdietikon**  
Gemeindeammann

Gerhart Isler

Gemeindeschreiber

Patrick Geissmann