

Anträge und Weisungen

Schulgemeinde Fällanden
Politische Gemeinde Fällanden

Gemeindeversammlungen
vom Mittwoch, 27. November 2019, 19.30 Uhr

Seiten

5–54 Schulgemeinde

- 6–14 *Bewilligung des Globalkredits für die Primar- und Sekundarstufe Fällanden inklusive Genehmigung Leistungsauftrag sowie Genehmigung des Budgets 2020 und Festsetzung des Steuerfusses*
- 6 Antrag
- 6–11 Weisung
- 12–14 Abschied der Rechnungsprüfungskommission
- 15–53 *Revision der Personalverordnung der Schulgemeinde Fällanden*
- 15 Antrag
- 15–53 Weisung

55–67 Politische Gemeinde

- 56–59 *Verein Jugendarbeit Fällanden, Erhöhung des Subventionsbeitrags um Fr. 30'000.– auf neu Fr. 280'000.–*
- 56 Antrag
- 56–57 Weisung
- 58–59 Abschied der Rechnungsprüfungskommission
- 60–67 *Budget 2020 der Politischen Gemeinde Genehmigung und Festsetzung Steuerfuss*
- 60 Antrag
- 60–62 Weisung
- 63–67 Abschied der Rechnungsprüfungskommission

Die Stimmberechtigten der Politischen Gemeinde und der Schulgemeinde Fällanden werden eingeladen, am

**Mittwoch, 27. November 2019, 19.30 Uhr,
im Kultur- und Begegnungszentrum Zwicky-Fabrik,
Wigartenstrasse 13, 8117 Fällanden**

an den Gemeindeversammlungen zur Behandlung der folgenden Geschäfte teilzunehmen. Im Falle eines Versammlungsabbruchs wird als Ersatztermin der 18. Dezember 2019, 19.30 Uhr, festgelegt:

19.30 Uhr Schulgemeinde

1. Bewilligung des Globalkredits für die Primar- und Sekundarstufe Fällanden inklusive Genehmigung Leistungsauftrag sowie Genehmigung des Budgets 2020 und Festsetzung des Steuerfusses
2. Revision der Personalverordnung der Schulgemeinde Fällanden
3. Allfällige Anfragen nach § 17 des Gemeindegesetzes
Beantwortung

Politische Gemeinde

1. Verein Jugendarbeit Fällanden, Erhöhung des Subventionsbeitrags um Fr. 30'000.– auf neu Fr. 280'000.–
2. Budget 2020 der Politischen Gemeinde
Genehmigung und Festsetzung des Steuerfusses
3. Anfragen nach § 17 des Gemeindegesetzes

Der detaillierte Finanz- und Aufgabenplan 2019–2023 der Politischen Gemeinde und der Schulgemeinde Fällanden ist auf der Homepage der Gemeinde aufgeschaltet.

Broschüren mit den Anträgen und Weisungen sowie den Jahresrechnungen können ab Mittwoch, 13. November 2019, von der Gemeinewebsite heruntergeladen werden. Einige Exemplare liegen auch beim Haupteingang des Gemeindehauses auf. Für die Zustellung per Post ist die Abteilung Präsidiales unter Telefon 043 355 35 55 oder praesidiales@faellanden.ch zu kontaktieren.

Die Akten liegen ab Mittwoch, 13. November 2019, während der Öffnungszeiten des Gemeindehauses (Montag bis Donnerstag von 8.00 bis 11.30 Uhr und von 14.00 bis 16.30 Uhr, Donnerstag bis 18.30 Uhr, Freitag von 7.30 bis 14.00 Uhr) in der Abteilung Präsidiales zur Einsicht auf.

Anfragen nach § 17 des Gemeindegesetzes, die spätestens zehn Arbeitstage vor den Gemeindeversammlungen eingereicht werden, beantwortet die entsprechende Gemeindevorsteherchaft (Gemeinderat oder Schulpflege) spätestens einen Tag vor dieser Versammlung schriftlich. Die anfragende Person kann zur Antwort Stellung nehmen. Die Versammlung kann beschliessen, dass eine Diskussion stattfindet.

Stimmberechtigt sind Schweizer Bürgerinnen und Bürger, die das 18. Altersjahr zurückgelegt und ihren politischen Wohnsitz in der Gemeinde Fällanden haben. Personen, die nach Art. 369 des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs entmündigt wurden, sind nicht stimmberechtigt.

Zur Gemeindeversammlung sind alle interessierten Personen als Zuhörerinnen und Zuhörer eingeladen. Für sie sind separate Plätze reserviert.

Schulpflege Fällanden
Gemeinderat Fällanden

Diese Broschüre erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die detaillierten Unterlagen liegen zur Einsicht auf.

Informationen rund um die Gemeindeversammlung können auch abgerufen werden unter www.faellanden.ch.

Schulgemeinde

Bewilligung des Globalkredits für die Primar- und Sekundarstufe Fällanden sowie Genehmigung des Budgets 2020 und Festsetzung des Steuerfusses

Antrag

Die Schulgemeindeversammlung beschliesst:

1. Für die Primar- und Sekundarstufe Fällanden wird zulasten der Erfolgsrechnung 2020 der im Gesamtbudget enthaltene Globalkredit von netto Fr. 8'981'300.– bewilligt. Der zugehörige Leistungsauftrag wird genehmigt.
2. Das Budget 2020 der Schulgemeinde wird genehmigt.
3. Der Steuerfuss wird auf 63 % des voraussichtlichen einfachen Staatssteuerertrags festgesetzt.

Weisung

Budgetstruktur

Die Schulgemeinde Fällanden konnte dank der Steuerfussanpassung auf 63 % das bisherige strukturelle Defizit vorerst lösen. Das zeigt sich im Budget 2020, dass trotz prognostiziertem Rückgang der Steuererträge von Fr. 1'218'100.– der Sachaufwand mit den angekündigten und weitergeführten Sparmassnahmen stabil gehalten werden konnte. Der Personalaufwand stieg hingegen aufgrund des erneuten Wachstums der Anzahl Schüler und somit der Lehrpersonenpensen. Die Gemeinde Fällanden fällt erneut, aufgrund der ungünstigen Entwicklung des Steuersubstrates, in den Ressourcenausgleich. Dies bedeutet für die Schulgemeinde eine Budgetentlastung von Fr. 2'204'400.–.

Entwicklung Schule

Die Schule hat im Schuljahr 2019/2020 nun auf allen Stufen den Lehrplan21 eingeführt. Die Kompetenzorientierung in den einzelnen Fachbereichen wird dadurch gezielt gefördert. Die Schulpflege baut in den nächsten Jahren gezielt die MINT-Fächer stufenübergreifend aus (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Die Digitalisierung im Unterricht nimmt zu. Es wird geplant, dass stufenweise Laptops ab der 5. Primarklasse und E-Learningplattformen eingeführt werden sollen. Die Informatikstruktur der Gesamtschule und Schulverwaltung soll vereinheitlicht werden, um die Zusammenarbeit zu fördern und die aufgewendeten Ressourcen optimiert werden können.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
VZE (Vollzeiteinheiten)	53.03	52.60	54.84	54.44	58.36	59.17	63.34
Schülerinnen und Schüler	848	824	849	857	921	951	985

Erfolgsrechnung

Auf der Aufwandseite stellen wir, vorab aufgrund der steigenden Schülerzahlen analog der Vorjahre, eine stetige Zunahme fest, obwohl die spezifischen Kosten pro Schüler zurückgegangen sind. Für die zusätzlichen Schüler braucht es mehr Lehrpersonen, was entsprechende Erhöhungen der Stellenprozente nach sich zieht und damit zu höheren Ausgaben führt (Anteil der Schulgemeinde am Gesamtlohn der kantonal angestellten Lehrpersonen 80 %). Erstmals unterrichten ab dem Schuljahr 2019/2020 100 Lehrpersonen an der Schule Fällanden.

Auf der Einnahmenseite ist ein klarer Rückgang der Steuererträge prognostiziert. Auch zeigt die Finanzplanung für die nähere Zukunft eine bestenfalls stagnierende Entwicklung. Dies bewirkt, dass die Gemeinde Fällanden in absehbarer Zeit vom Ressourcenausgleich abhängig wird.

Die Aufwände für Liegenschaften und Anlagen insbesondere baulicher Unterhalt, sind deutlich höher veranschlagt als im Budget 2019. Hier widerspiegeln sich in erster Linie die zunehmend älter werdenden Bauteile. Der Handlungsbedarf ist ausgewiesen. Die Immobilienstrategie soll bis ins Jahr 2030 schrittweise umgesetzt werden. Die Schulpflege beabsichtigt die Bürgerinnen und Bürger gezielt einzubeziehen und wird entsprechende Mitwirkungsveranstaltungen planen.

Gleichbleibender Steuerfusses von 63 %

Das Nettoergebnis für das Budget 2020 weist bei erwartetem Aufwand von 22'001'700.– und Ertrag von 22'031'900.– einen Ertragsüberschuss von Fr. 30'200.– aus (Budget 2019 Aufwandüberschuss von Fr. 545'800.–). Der Steuerfuss soll mit 63 % beibehalten werden.

Finanzpolitisch Reserve

Erstmalig wird im Budget 2020 das mit HRM2 eingeführte Instrument der finanzpolitischen Reserve angewandt. Im vorliegenden Budget sind Fr. 150'000.– zur Verbuchung als finanzpolitischen Reserve vorgesehen. Diese unter der entsprechenden Position im Eigenkapital geäußerte Reserve kann und soll in zukünftigen Jahren zur Deckung eines Aufwandüberschusses verwendet werden. Entnahmen aus der finanzpolitischen Reserve müssen aber von der Gemeindeversammlung auf Antrag des Gemeindevorstandes bei Abnahme der Jahresrechnung genehmigt werden.

Globalbudget der Schulen

Zur Erfüllung des Leistungsauftrags wird für die Primar- und Sekundarstufe (Kostenstelle 9004, 9905, 9006 Kindergarten, 9012, 9014, 9016 Primarstufe, 9022 Sekundarstufe) ein einheitlicher Globalkredit bewilligt. Dieser Globalkredit setzt sich aus den durch die Schule nicht beeinflussbaren Kosten (exogen) und den beeinflussbaren Kosten (endogen) sowie den Erträgen zusammen und ist vollumfänglich in den Budgetzahlen enthalten.

Für das Jahr 2020 ergibt dies:

Total Aufwand	Fr.	9'025'700.–
Total Ertrag	Fr.	44'400.–
Netto-Globalkredit	Fr.	8'981'300.–

Der Anteil der durch die Schule beeinflussbaren Kosten (endogen) an diesem Nettokredit beträgt Fr. 804'100.– (8,95 %). Dieser Anteil enthält folgende Sockelbeiträge für die Schulen:

Schule Buechwis 1/Bommern	Fr.	40'000.–
Schule Lätten	Fr.	40'000.–
Schule Buechwis 2	Fr.	140'000.–

Zu diesen Sockelbeiträgen kommt eine Schülerpauschale dazu. Sie beträgt für den Kindergarten Fr. 200.–, für die Primarstufe Fr. 700.– und die Sekundarstufe Fr. 900.– pro unterrichtetes Kind, wobei als Stichtag der 15. September des Vorjahrs zum Rechnungsjahr gilt. Ergänzt wird dieser beeinflussbare Anteil mit einem Anteil für den Bereich Schulentwicklung (einmalige Projekte). Der übrige Aufwand besteht aus den vorgegebenen (exogenen) Kosten (z.B. Löhne, Sozialleistungen, Beiträge an die kantonalen Mittelschulen usw.) und ist damit durch die Schulleitungen und die Lehrpersonen nicht beeinflussbar.

Leistungsauftrag 2020

Der Leistungsauftrag umfasst sieben Leistungsgruppen, wobei die siebte, da sie sich auf den Anschluss an die Berufswelt nach der 9. Klasse bezieht, nur auf die Sekundarstufe abzielt.

Zu jeder Leistungsgruppe formuliert die Schulpflege mit der Schule einzuhaltende Leistungsstandards. Das erreichte Resultat beruht, hinsichtlich der Erfüllung des Bildungsauftrages, auf der Einschätzung der Schulpflege, ob die Vorgaben des Leistungsauftrags, nämlich

- die Einhaltung der Leistungsstandards,
- die Erreichung der Ziele im Jahresprogramm der Schulen

erfüllt wurden und eigenen Beobachtungen der Schulpflegemitglieder.

Der Leistungsauftrag umfasst die nachfolgenden Vorgaben und gilt ab 1.1.2020:

Basisdaten
Die Basisdaten beziehen sich jeweils auf das entsprechende Schuljahr. Als Stichtag wird derjenige der Schülerstatistik verwendet (15. September).
Die Anzahl der Vollzeitinheiten wird von der Bildungsdirektion bestimmt und beträgt für das Schuljahr 2019/2020 insgesamt 63.34 VZE (Vorjahr 61.86 VZE).

Anzahl Schülerinnen und Schüler	Schuljahr 2019/2020	Schuljahr 2018/2019
Sekundarstufe	204	201
Primarstufe	576	581
Kindergartenstufe	192	185
Total	972	967

	Leistungsauftrag	Vorgabe der Schulpflege
1.	Einhaltung der Vorgaben gemäss Volksschulgesetzgebung und der gemeinde-eigenen Vorgaben zum Lehrplan	Gemäss Standards, Leistungen und Indikatoren
2.	Sonderpädagogische Massnahmen, Integration Fremdsprachiger usw.	
3.	Gemeindespezifische Angebote für die Schüler und Schülerinnen, Betreuung der Schüler und Schülerinnen, Aufgabenhilfe	
4.	Schulentwicklung, Qualitätssicherung	
5.	Kommunikation, Elternkontakte, Zusammenarbeit mit Spezialisten, Behörden usw.	
6.	Schulorganisation, Unterhalt Schulmaterial, Beschaffung Lehrmittel	
7.	Anschluss an weiterführende, höhere Schulen, Eintritt in eine Berufsausbildung (Lehre, Attestausbildung o.ä); Praktikum, in begründeten Fällen Übertritt in ein 10. Schuljahr (nur Sekundarstufe)	

Bemerkungen zu den Abweichungen

Nach Netto Mehr-/Minderaufwand bzw. -ertrag sind die folgenden wesentlichen Abweichungen zum Budget 2019 in den Kostenstellen feststellbar, Abweichungen über Fr. 30'000.– werden begründet.

Kostenstellen	Mehraufwand Minderertrag in Fr.	Mehrertrag Minderaufwand in Fr.	Bemerkungen
900 Kindergarten		97'300	geringerer Personalaufwand, aufgrund des Fluktuationsgewinns
901 Primarschule	676'200		höherer Personalaufwand aufgrund von zwei zusätzlichen Klassen
902 Sekundarstufe		80'600	Neugliederung 908 Berufsbildung und höhere Rückerstattungen durch Elternbeiträge
903 Tagesstruktur		52'700	höhere Rückerstattungen durch Elternbeiträge
904 Musikschule	56'500		höherer Personalaufwand
905 Schulverwaltung		122'000	geringerer Aufwand bei Telefon und Porti, Abschreibungen, Dienstleistungen Dritter sowie tieferer Personalaufwand
907 Sonderpädagogik		257'300	tiefere Sonderschulquote
908 Berufsbildung	239'200		vormals 902 Sekundarschule
910 Schulliegenschaften und -anlagen	551'300		höherer Unterhalt Hochbauten, höhere Abschreibungen, Projekte: Infrastruktur und ICT
991 Gemeindesteuern	1'218'100		geringerer Steuerertrag
993 Finanz- und Lastenausgleich		2'946'500	höherer Finanzausgleich
996 Vermögens- und Schuldenverwaltung	41'400		vormals 991
999 nicht aufgeteilte Posten	150'000		Einlage in die finanzpolitische Reserven

Investitionsrechnung

Für das Rechnungsjahr 2020 sind im Verwaltungsvermögen Investitionen in der Höhe von Fr. 2'487'000.– geplant.

In den kommenden Jahren werden sich die Abschreibungen der Investitionen für den Neubau Kindergärten und Tagesstrukturen Schulhaus Lätten und der Sanierungsbedarf wie unten dargestellt manifestieren. Der Druck auf die Erfolgsrechnung wird sich entsprechend weiter erhöhen.

Abschreibungen

Die Abschreibungen auf die verschiedenen Investitionen, vor allem der Neubau beim Schulhaus Lätten in Fällanden sowie die anstehenden Sanierungen der Schulliegenschaften in den nächsten Jahren, ergeben die nachstehenden Prognosen in den Abschreibungen.

	Abschreibungen in Fr.	Differenz in Fr.
2019	986'000.–	
2020	1'123'100.–	+ 137'100.–
2021*	1'361'000.–	+ 237'900.–
2022*	1'740'000.–	+ 379'000.–

* Prognosen

Erläuterung zur Investitionsrechnung 2020

Im Verwaltungsvermögen ist für das Jahr 2020 im Bereich der Schulverwaltung hauptsächlich die Modernisierung der IT geplant. Die Investitionen in die Liegenschaften gehen nach dem Abschluss des Neubaus in Fällanden erheblich zurück. Die Infrastrukturplanung bis ins Jahr 2030 soll im kommenden Jahr mit der Umsetzung der Immobilienstrategie in Zusammenarbeit mit der Bevölkerung starten. Es ist zu erwarten, dass mit der weiteren, notwendigen Umsetzung der Immobilienstrategie, insbesondere für die Standorte Pfaffhausen und Benglen, mit einem weiterhin erhöhten Finanzbedarf zu rechnen ist.

Im Finanzvermögen sind keine Investitionen geplant.

Abschied der Rechnungsprüfungskommission

Bewilligung des Globalkredits für die Primar- und Sekundarstufe Fällanden sowie Genehmigung des Budgets 2020 und Festsetzung des Steuerfusses

Aufwand und Ertrag

Basierend auf der Finanzplanung geht die Schulpflege von einem 100 %igen ordentlichen Steuerertrag von Fr. 26.863 Mio. (Vorjahr: Fr. 27.625 Mio.) aus. Das bedeutet bei einem Steuerfuss von 63 % (Vorjahr 63 %) einen ordentlichen Steuerertrag von Fr. 16.923 Mio. (Vorjahr Fr. 17.404 Mio.). Das Budget 2020 weist einen Aufwand von Fr. 22.002 Mio. (Vorjahr: Fr. 20.973 Mio.) sowie einen Ertrag von Fr. 22.032 Mio. (Vorjahr: Fr. 20.352 Mio.) aus und schliesst mit einem Ertragsüberschuss von Fr. 0.030 Mio. (Vorjahr: Aufwandüberschuss von Fr. 0.621 Mio.) ab.

Im Budget der Schulgemeinde 2020 sind erstmals Einlagen in die finanzpolitische Reserve in der Höhe von Fr. 0.150 Mio. enthalten. Diese dient der Stärkung des Eigenkapitals.

Globalbudget alle Schulen

Der beantragte Netto-Globalkredit 2020 für die Primar- und Sekundarstufe Fällanden beträgt Fr. 8.981 Mio. (2019: Fr. 8.483 Mio.). Der von der Lehrerschaft beeinflussbare Anteil beträgt Fr. 0.804 Mio. (ca. 9.0 %).

Investitionen

Es sind Nettoinvestitionen im Verwaltungsvermögen von Fr. 2.487 Mio. (Vorjahr: Fr. 6.657 Mio.) vorgesehen. Darin enthalten ist ein Teilbetrag in der Höhe von Fr. 2.140 Mio. des Gesamtkredites für den Neubau Kindergärten und Tagesstrukturen Schulhaus Lätten (Vorjahr: Fr. 5.800 Mio.). Der Restbetrag entfällt auf Ersatz von Mobiliar, Ersatz von Reinigungsmaschinen, den Planungskredit Schulinfrastruktur und die Absturzsicherung beim Schulhaus Lätten.

Finanzplanung 2019 - 2023

Wie dem Finanzplanung 2019 bis 2023 (Version vom 3.10.2019) entnommen werden kann, zeigt der laufende Haushalt 2019 im Gegensatz zum Vorjahr einen höheren Selbstfinanzierungsanteil von 6.5%, was vor allem durch die Erhöhung des Steuerfusses um 7 Prozentpunkte und den kantonalen Ressourcenausgleich bedingt ist. Um eine ausgeglichene Erfolgsrechnung gewährleisten zu können, wird für 2020 mit einer Beibehaltung des erhöhten Steuerfusses gerechnet. Die Selbstfinanzierung wird planmässig bis 2023 auf 2.383 Mio. ansteigen. Die hohen Nettoinvestitionen im Verwaltungsvermögen während des Planungszeitraums von 18.789 Mio. können bis 2023 im Durchschnitt nur zu 46% selbstfinanziert werden. Die Nettoschuld steigt von Fr. 5.380 Mio. bis Ende Planungsperiode 2023 auf Fr. 10.082 Mio. Damit wird zum Ende der Planungsperiode eine Nettoschuld pro Einwohner von Fr. 1'102.– prognostiziert.

Der Plan sieht vor, dass der angestrebte minimale Selbstfinanzierungsanteil von 9.9 % bis 2023 erreicht wird (Ziel: 10 %-20 %). Hierfür sollten die Ertragsüberschüsse als Einlage in die finanzpolitische Reserve verwendet werden. Falls jedoch die Verschuldung auf über Fr. 2'000.–/Einwohner ansteigen sollte, müsste aufgrund der Schuldenbremse der Selbstfinanzierungsgrad zwingend 50 % betragen.

Sollte dies durch aufwandseitige Einsparungen nicht erreicht werden, ist mit weiteren Steuererhöhungen zu rechnen.

Wichtige Kennzahlen aus dem Finanzplan für die Jahre 2019-2023:

Kennzahlen	2018 (Definitiv)	2019 (vorauss.)	2020 (Plan)	2021 (Plan)	2022 (Plan)	2023 (Plan)
Selbstfinanzierungsanteil	-6.3 %	6.5 %	5.9 %	7.3 %	8.4%	9.9%
Selbstfinanzierungsgrad	-24 %	20 %	52 %	121 %	96%	39%
Zinsbelastungsanteil	-0.2 %	-0.4 %	-0.5 %	-0.4 %	-0.4%	-0.3%
Eigenkapital (Mio Fr.)	7.186	9.621	9.801	10.429	11.098	12.174
Investitionsanteil	20.3 %	25.4 %	10.7 %	6.2 %	8.7%	22.0%
Nettovermögen/-schuld (Fr./Einwohner)	-205	-615	-742	-701	-703	-1'102

Quelle: Finanzplan 2019 – 2023 (def. Variante vom 3.10.2019)

Steuerfuss

Der Steuerfuss wird bei 63 % belassen.

Kommentar und Empfehlung der RPK

Budget

Die Rechnungsprüfungskommission hat das Budget der Schulgemeinde Fällanden geprüft:

- **Das Budget weist folgende Grunddaten aus:**
 - **Erfolgsrechnung:**

Aufwand	Fr. 22.002 Mio.
Ertrag	Fr. 22.032 Mio.
Ertragsüberschuss	Fr. 0.030 Mio.
 - **Investitionsrechnung:**

Ausgaben	Fr. 2.487 Mio.
Einnahmen	Fr. 0.000 Mio.
Nettoinvestition	Fr. 2.487 Mio.
 - **Einfacher (100 %iger) Gemeindesteuerertrag** **Fr. 26.863 Mio.**
 - **Eigenkapitalzunahme** **Fr. 0.150 Mio.**

Ergebnis der Prüfung und Empfehlung

Die Rechnungsprüfungskommission stellt fest:

Nach der Steuerfusserhöhung und dem prognostizierten kantonalen Ressourcenausgleich von Fr. 2.204 Mio. weist die Schule im Gegensatz zu den Vorjahren ein ausgeglichenes Budget auf. Sie kann aber nach wie vor zu wenig Reserven für die anstehenden hohen Investitionen bilden.

In Anbetracht der weiterhin steigenden Schülerzahlen bei tendenziell sinkender Steuerkraft sowie der langfristig anstehenden Investitionen der Schulgemeinde bezüglich ihrer Liegenschaftsstrategie sind die bestehenden Herausforderungen aus finanzpolitischer Sicht noch nicht bewältigt.

Erfreulich ist, dass auf Anregung der RPK die Steuerbezugsprovision mit Wirkung ab dem Jahre 2020 neu gemäss den tatsächlich anfallenden Kosten festgelegt wird; diese wird künftig keine Gewinnmarge mehr beinhalten. Als Berechnungsbasis für die Budgetierung wurden die effektiven, durch die Revisionsstelle Revipro AG geprüften Zahlen der Rechnung 2018 verwendet. Ausserdem hat die politische Gemeinde den internen Zinssatz für langfristige Darlehen von 1 % auf 0.75 % gesenkt.

Ergebnis Prüfung Budget 2019 (inklusive Änderungen gemäss GV vom 27. März 2019)

Die Rechnungsprüfungskommission bestätigt, dass die Budgetanpassungen gemäss Gemeindeversammlung vom 27. März 2019 entsprechend umgesetzt wurden (Budget mit Veröffentlichungsdatum vom 5. April 2019).

Anträge

1. Die RPK beantragt der Schulgemeindeversammlung das Budget 2020 zu genehmigen.
2. Die RPK beantragt der Schulgemeindeversammlung den Steuerfuss auf 63 % des einfachen Gemeindesteuerertrags festzusetzen.

Fällanden, 5. November 2019

RPK Fällanden

Der Präsident

Der Sekretär

Daniel Lienhard

Gregori Schmid

Revision der Personalverordnung der Schulgemeinde Fällanden

Antrag

Die Schulgemeindeversammlung beschliesst:

Die revidierte Personalverordnung der Schulgemeinde Fällanden wird bewilligt.

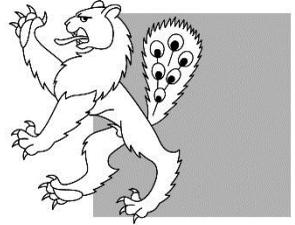
Weisung

Der Kanton hat das Lehrpersonalgesetz (LPG), LS 412.31, und die Lehrpersonalverordnung (LPVO), LS 412.311, das Personalgesetz (PG), LS 177.10, die Personalverordnung (PVO), LS 177.11, und die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO), LS 177.111 bis Anfang 2019 mehrmals revidiert. Dies führte unter anderem dazu, dass einzelne Artikel in der Personalverordnung der Schulgemeinde Fällanden nicht mehr mit den kantonalen Grundlagen übereinstimmten. Durch den Verkauf des Ferienheims Chasa Ajüz wurden ebenso dessen Spesen- und Entschädigungsbestimmungen obsolet. Die Personalverordnung wurde zudem sprachlich den heutigen Formulierungen angepasst.

Die Synopse der Personalverordnung der Schulgemeinde Fällanden ist als separate Beilage gedruckt.

Bisherige Personalverordnung vom 18. Juni 2008

Schule Fällanden
Fällanden Benglen Pfaffhausen



Personalverordnung der Schulgemeinde Fällanden

I.	ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	Artikel
	Allgemeines	1
	Behörden im Nebenamt	2
	Geltung des kantonalen Rechts	3
	Angestellte / Personal	4
	Grundsätze	5
	Gesamtarbeitsverträge	6
II.	ARBEITSVERHÄLTNIS	
A.	Grundsätzliches	
	Rechtsnatur	7
	Stellenpläne	8
	Ausschreibung	9
	Anstellungsinstanz	10
B.	Begründung	
	Zuständigkeiten	11
	Entstehung	12
	Mitarbeit	13
C.	Dauer und Umfang	
	Allgemeines	14
	Probezeit	15
D.	Änderung des Arbeitsverhältnisses	
	Versetzung	16
	Arbeitsplatz	17
	Zuweisung anderer Arbeit	18
	Vorsorgliche Massnahmen	19
E.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
	Beendigungsgründe	20
	Kündigungsfristen	21
	Kündigungsgründe	22
	Kündigungsschutz	23
	Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	24
	Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	25
	Kündigungen zur Unzeit	26
	Fristlose Auflösungen aus wichtigen Gründen	27
	Beendigungen im gegenseitigen Einvernehmen	28
	Entlassungen altershalber und infolge Invalidität	29
	Leistungen bei Beendigungen infolge Invalidität,	
	Entlassungen altershalber, Altersrücktritte und Tod	30
	Ablauf befristeter Anstellungen	31
	Abfindungen	32

III. RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN

A. Rechte

Schutz der Persönlichkeit	33
Lohn	34
Auszahlung des Jahreslohnes	35
Einreihungsplan	36
Einreihung der Stellen	37
Lohnklassen und Stufen	38
Leistungsklassen	39
Anfangslohn, Anlaufstufen	40
Generelle Lohnanpassungen	41
Individuelle Lohnanpassungen	42
Einmalzulagen und Anreize	43
Naturallohn	44
Lohnberechnungen bei Teilzeitverhältnissen	45
Zulagen	46
Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter	47
Ersatz von Auslagen	48
Mitarbeiterbeurteilungen	49
Zeugnisse	50
Mitsprache	51

B. Pflichten

Grundsatz	52
Annahme von Geschenken	53
Verschwiegenheit und Ausstandspflicht	54
Arbeitszeit	55
Nebenbeschäftigungen	56
Öffentliche Ämter	57
Vertrauensärztliche Untersuchungen	58
Niederlassungsfreiheit	59

C. Ferien, Urlaub

Arbeitsfreie Tage	60
Ferien	61
Abwesenheiten wegen Krankheit und Unfall	62
Abwesenheiten wegen Militär, Zivildienst usw.	63
Urlaub	64

D. Personalvorsorge

Kranken- und Unfallversicherung	65
Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft	66
Pensionskasse	67

E. Rechtsschutz	
Rechtsmittelbelehrung	68
Anhörungsrecht	69
Rechtsmittel	70
Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	71
F. Schlussbestimmungen	
Vollzug	72
Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnungen	73
Übergangsbestimmungen	74

I. Allgemeine Bestimmungen

Allgemeines	<p>Art. 1 Dieser Verordnung unterstehen das Personal, die Lehrpersonen und das Therapie- und Betreuungspersonal der Schulgemeinde Fällanden.</p>
Behörden im Nebenamt	<p>Art. 2 Die Rechtsbeziehungen zwischen der Schulgemeinde Fällanden und Mitgliedern von Behörden und Kommissionen werden separat geregelt.</p>
Geltung des kantonalen Rechts	<p>Art. 3 Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss für die kantonalen und kommunalen Lehrpersonen, für die Schulleitungen, sowie für das schulgemeindeeigene Personal die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes, des kantonalen Lehrpersonalgesetzes und deren Ausführungserlasse und die Richtlinien der Bildungsdirektion.</p>
Angestellte / Personal	<p>Art. 4 Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Arbeitspensum im Dienst der Schulgemeinde Fällanden stehen.</p>
Grundsätze	<p>Art. 5 Die Personalpolitik der Schulgemeinde Fällanden orientiert sich an folgenden Grundsätzen:</p> <ol style="list-style-type: none">a) Zwischen der Schulgemeinde Fällanden und den Angestellten wird ein partnerschaftliches Verhältnis angestrebt, welches auf gegenseitiger Wertschätzung und Loyalität beruht.b) Von den Angestellten wird erwartet, dass sie sich mit ihrer Arbeit identifizieren, diese pflichtbewusst erledigen, Verantwortung wahrnehmen und kooperativ handeln.c) Die Angestellten werden entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten in ihrer Sozial- und Fachkompetenz gefördert. Auf die Teamfähigkeit und –entwicklung wird in hohem Masse geachtet.d) Auf die Auswahl und Führung von Vorgesetzten wird besonderen Wert gelegt. <p>Bei der Umsetzung dieser Grundsätze sind Wirtschaftlichkeit und vorrangige betriebliche Interessen zu beachten.</p>

Gesamtarbeitsverträge Art. 6
Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Rechtsnatur Art. 7
Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

Stellenpläne Art. 8
Die Exekutive legt den Stellenplan fest.

Ausschreibung Art. 9
Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Anstellungsinstanz Art. 10
1. Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen, durch die Exekutive
2. Die Anstellungskompetenz kann von ihr delegiert werden.
3. Die Besoldung wird durch die Exekutive festgelegt.

B. Begründung

Zuständigkeiten Art. 11
1. Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.
2. Die Exekutive legt im Geschäftsreglement die zuständigen Instanzen für Personalentscheide fest.

Entstehung Art. 12
1. Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung bzw. behördlichen Beschluss begründet.
2. Das Arbeitsverhältnis kann in speziellen Fällen mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.
3. Besondere Arbeitsverhältnisse, insbesondere Lehrverhältnisse, werden in der Regel mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet.

Art. 13

Mitarbeit

Sofern die Schulgemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein eigenes Arbeitsverhältnis begründet.

C. Dauer und Umfang

Art. 14

Allgemeines

1. Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.
2. Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens ein Jahr zulässig und gelten nach dessen Ablauf als unbefristet. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.

Art. 15

Probezeit

1. Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.
2. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.
3. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 16

Versetzung

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

Art. 17

Arbeitsplatz

Als Arbeitsorte gelten alle Dienstorte der Schulgemeinde Fällanden.

Art. 18

Zuweisung anderer Arbeit

Angestellten kann, sofern 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.

- Vorsorgliche Massnahmen
- Art. 19
- Die Anstellungsinstanz kann Angestellte jederzeit vorsorglich in ihrem Dienst einstellen, wenn
- a) genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
 - b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,
 - c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern,
 - d) das Wohl der Schülerinnen und Schüler oder anderen Mitarbeitenden erheblich gefährdet erscheint.

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

E. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Beendigungsgründe
- Art. 20
- Das Arbeitsverhältnis endet durch
- a) Kündigung
 - b) Ablauf einer befristeten Anstellung
 - c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen
 - d) Auflösung aus wichtigen Gründen
 - e) Altersrücktritt
 - f) Entlassung altershalber
 - g) Entlassung infolge Invalidität
 - h) Tod
 - i) Vereinbarung über die Beendigung des Anstellungsverhältnisses

- Kündigungsfristen
- Art. 21
- Für die Lehrpersonen, das Therapie- und Betreuungspersonal der Schulgemeinde Fällanden gilt:
1. Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses betragen jeweils auf das Ende eines Schuljahres:
 - a) Im ersten bis neunten Dienstjahr vier Monate
 - b) Ab dem zehnten Dienstjahr sechs Monate

2. Infolge Stellenabbaus kann die Anstellungsinstanz während eines Schuljahres die Kündigung aussprechen. Es gelten die Kündigungsfristen gemäss Abs. 1 lit. a + b.
3. Der Anspruch auf eine Abfindung im Sinne von § 26 des Personalgesetzes entfällt, wenn die Lehrperson unter gleichen Bedingungen ohne zeitlichen Unterbruch wieder angestellt ist.

Für das Personal der Schulgemeinde Fällanden gilt:

Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

1. Im ersten Dienstjahr einen Monat
2. Im zweiten Dienstjahr zwei Monate
3. Ab dem dritten Dienstjahr drei Monate

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

Art. 22

Kündigungsgründe

Ein sachlich zureichender Grund für die Kündigung durch die Anstellungsinstanz besteht insbesondere

- a) bei mangelhaften Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten
- b) bei erheblich gestörtem Vertrauensverhältnis
- c) bei organisatorisch oder wirtschaftlich begründeter Aufhebung der Stelle und wenn keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder abgelehnt wird
- d) bei langer Abwesenheit und wiederholter oder dauernder Verhinderung an der Erfüllung der Berufspflichten aus gesundheitlichen Gründen

Art. 23

Kündigungsschutz

1. Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb einer Frist von 30 Tagen kann der oder die Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirklichungsfolgen hinzuweisen.
2. Die Kündigung durch die Anstellungsinstanz darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

3. Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.
4. Eine bei ungerechtfertigter Kündigung durch die Aufsichtsbehörde angeordnete Wiedereinstellung wird ausgeschlossen.

Art. 24

Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

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

Art. 25

Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten

1. Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens 6 Monaten ein.
2. Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung, eine schriftliche Abmahnung oder ein schriftlich protokolliertes Mitarbeitergespräch belegt werden.

Art. 26

Kündigungen zur Unzeit

1. Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
2. Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Art. 27

Fristlose Auflösungen aus wichtigen Gründen

1. Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhalten von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.
2. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

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

Art. 28

Beendigungen im gegenseitigen Einvernehmen

1. Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.
2. Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 32 ausgerichtet werden.

Art. 29

Entlassungen altershalber und infolge Invaliddität

1. Angestellte scheiden altershalber spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus.
2. Für die Lehrpersonen und das Therapie- und Betreuungspersonal endet das Dienstverhältnis altershalber spätestens auf das Ende des Schuljahres, in welchem das ordentliche AHV-Rentenalter erreicht wird.
3. Das Verfahren bei Entlassung wegen Invaliddität richtet sich nach kantonalem Recht.

Art. 30

Leistungen bei Beendigungen infolge Invaliddität, Entlassungen altershalber, Altersrücktritte und Tod

Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Personals.

Art. 31

Ablauf befristeter Anstellungen

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

Art. 32

Abfindungen

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

2. Für die Entlöhnung von Mehrstunden und Freifächern besteht kein Abfindungsanspruch.
3. Erfolgt die Auflösung weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.
4. Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten, bei Entlassung Angestellter auf eigenes Gesuch, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss Art. 20 lit. b, d, f, g, h dieser Verordnung.
5. Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der oder die Angestellte weiter beschäftigt wird. Leistungen der Versicherungskasse für das Personal beginnen erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird.
6. Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt und beträgt je nach den im Einzelfall massgebenden gesetzlichen Kriterien:
 - a) Bis zum 40. Altersjahr einen bis sechs Monatslöhne
 - b) Vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis zwölf Monatslöhne
 - c) Ab dem 51. Altersjahr drei bis fünfzehn Monatslöhne
7. Die Abfindung wird von der Exekutive festgesetzt.
8. Bei besonderen Verhältnissen kann im Einzelfall ausnahmsweise auch in den Fällen gemäss Abs. 6 lit. a + b eine Abfindung von höchstens 15 Monatslöhnen zugesprochen werden.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 33

Schutz der Persönlichkeit

1. Die Schulgemeinde Fällanden achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.
2. Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

Art. 34

Lohn

1. Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Arbeitsleistung.
2. Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und

sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Kasse der Schulgemeinde.

3. An Fachlehrpersonen werden keine Abteilungszulagen gemäss § 19 LPVO ausgerichtet.
4. Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der Lohnklassen der Vollzugsverordnung zum kantonalen Personalgesetz, resp. zum kantonalen Lehrpersonalgesetz festgelegt.

Art. 35

Auszahlung des Jahreslohnes

1. Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.
2. Die Exekutive regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.
3. Für Lehrpersonen, Therapie- und Betreuungspersonal beginnt der Lohnbezug am Schuljahresanfang mit dem 16. August. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Ende eines Schuljahres wird der Lohn bis am 15. August ausgerichtet.

Art. 36

Einreihungsplan

Die Exekutive legt den Einreihungsplan fest. Sie richtet sich dabei nach der kantonalen Lohnstruktur.

Art. 37

Einreihung der Stellen

1. Jede Stelle wird entsprechend ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Positionen beim Kanton in der Regel in nur eine Lohnklasse eingereiht. Diese gilt als Einreihungsklasse.
2. Die Exekutive reiht die Stellen in den Einreihungsplan ein.
3. Für Stunden- und Lektionensentschädigungen kann die Exekutive feste Pauschalansätze festlegen.

Art. 38

Lohnklassen und Stufen

Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.

Art. 39

Leistungsklassen

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

- Art. 40
- Anfangslohn, Anlaufstufen
1. Der Anfangslohn wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreihungsklasse festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt.
 2. Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Angestellte
 - a) Die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt
 - b) Eine besonders intensive Einarbeitung benötigt
 - c) Die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.

- Art. 41
- Generelle Lohnanpassungen
- Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten in der Regel auch für das Personal der Schulgemeinde Fällanden.

- Art. 42
- Individuelle Lohnanpassungen
1. Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Exekutive aufgrund periodischer Mitarbeiterbeurteilungen.
 2. Sie folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.
 3. Sie trägt dabei der allgemeinen Finanzlage der Schulgemeinde Fällanden Rechnung.
 4. Von Aufstiegen und Beförderungen ausgeschlossen sind die pauschalen Lektionen- und Stundenansätze. Über deren periodische Anpassung an die Teuerung entscheidet die Exekutive.

- Art. 43
- Einmalzulagen und Anreize
- Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

- Art. 44
- Naturallohn
1. Der Gegenwert von Naturallohnleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen.
 2. Die Exekutive setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.

Lohnberechnungen bei Teilzeitverhältnissen	<p>Art. 45</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sofern kein Stunden- oder Lektionenlohn vereinbart worden ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung. 2. Für Teilzeitangestellte kann die Exekutive pauschale Stunden- oder Lektionslöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage, Dienstaltersgeschenke oder Treueprämien usw. eingerechnet sind.
Zulagen	<p>Art. 46</p> <p>Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet. Dabei werden nur die in der Schulgemeinde Fällanden geleisteten Dienstjahre angerechnet.</p>
Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter	<p>Art. 47</p> <p>Die Exekutive kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf ein Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.</p>
Ersatz von Auslagen	<p>Art. 48</p> <p>Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.</p>
Mitarbeiterbeurteilungen	<p>Art. 49</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. 2. Die Exekutive regelt die Einzelheiten.
Zeugnisse	<p>Art. 50</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.
Mitsprache	<p>Art. 51</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.

2. Die Exekutive regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalausschüssen.

B. Pflichten

Art. 52

Grundsatz

Die Angestellten haben ihre Aufgaben persönlich, zuverlässig und eigenverantwortlich zu erfüllen. Dabei ist auf eine einfache, speditive und wirtschaftliche Arbeitsweise zu achten. Die Angestellten haben die allgemeinen Rechtsgrundsätze einzuhalten und die Interessen der Schulgemeinde zu wahren.

Art. 53

Annahme von Geschenken

1. Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.
2. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 54

Verschwiegenheit und Ausstandspflicht

1. Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.
2. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
3. In Bezug auf die Ausstandspflicht gilt das kantonale Recht.

Art. 55

Arbeitszeit

1. Die Exekutive regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.
2. 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.
3. Die Exekutive regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettendienst.

Art. 56

Nebenbeschäftigungen

1. Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen

Stellung vereinbar ist.

2. 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. 57

Öffentliche Ämter

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

Art. 58

Vertrauensärztliche Untersuchungen

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

Art. 59

Niederlassungsfreiheit

1. Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.
2. Wenn es für die berufliche Tätigkeit zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz Angestellte zur Wohnsitznahme in der Gemeinde oder an einem bestimmten Ort verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen. Von dieser Bestimmung ausgenommen ist das Personal, welches für das Lagerhaus „Chasa Ajüz“ in Scuol angestellt ist.

C. Ferien, Urlaub

Art. 60

Arbeitsfreie Tage

1. Die Exekutive bezeichnet die arbeitsfreien Tage.
2. Sie legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.
3. Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Die Exekutive erlässt nähere Bestimmungen.

Art. 61

Ferien

Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht, ebenso der Bezug der Ferien und die Berechnung und Kürzung des Ferienanspruchs.

Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall

Art. 62

1. Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Die Exekutive regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.
2. Die Exekutive kann Vorschriften über die weiteren Pflichten der Angestellten bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall, über die Betreuung und Kontrolle sowie über das Verfahren bei Krankmeldung erlassen.

Abwesenheiten wegen Militär-, Zivilschutzdienst usw.

Art. 63

Die Exekutive bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.

Urlaub

Art. 64

Die Exekutive regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

D. Personalvorsorge

Kranken- und Unfallversicherung

Art. 65

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

Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

Art. 66

Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

Pensionskasse

Art. 67

¹ Über den Anschluss an eine berufliche Vorsorgeeinrichtung und die damit verbundenen Vertragsbedingungen für das nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versichernde Personal entscheidet die Schulpflege in eigener Kompetenz.

² Die Mitwirkungsrechte des Personals nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVK) sind gewährleistet.

E. Rechtsschutz

Rechtsmittelbelehrung	Art. 68 Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
Anhörungsrecht	Art. 69 <ol style="list-style-type: none">1. Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.2. Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.
Rechtsmittel	Art. 70 Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Schulgemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.
Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	Art. 71 <ol style="list-style-type: none">1. Die Schulgemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.2. Die Exekutive regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

F. Schlussbestimmungen

Vollzug	Art. 72 Die Exekutive erlässt die erforderlichen Bestimmungen für den Vollzug dieser Verordnung.
Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren	Art. 73 <ol style="list-style-type: none">1. Diese Personalverordnung tritt per 1. August 2008 in Kraft.2. Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der bisherigen

Verordnungen

Besoldungsverordnung aufgehoben, mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen, welche die Rechtsbeziehungen zwischen Schulgemeinde und Mitgliedern von Behörden und beratenden Kommissionen regeln.

Übergangsbestimmungen

Art. 74

1. Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die Bestimmungen der neuen Personalverordnung, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen der neuen Personalverordnung vor.
2. Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Von der Schulgemeindeversammlung genehmigt am 18. Juni 2008.

^{1,2} Von der Schulgemeindeversammlung genehmigt am 12. September 2012.

Neue Personalverordnung vom 27. November 2019



Personalverordnung der Schulgemeinde Fällanden

SR 300.00 vom 27. November 2019

I.	ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	Artikel
	Allgemeines	1
	Behörden im Nebenamt	2
	Geltung des kantonalen Rechts	3
	Angestellte / Personal	4
	Grundsätze	5
	Gesamtarbeitsverträge	6
II.	ARBEITSVERHÄLTNIS	
A.	Grundsätzliches	
	Rechtsnatur	7
	Stellenpläne	8
	Ausschreibung	9
	Anstellungsinstanz	10
B.	Begründung	
	Zuständigkeiten	11
	Entstehung	12
	Mitarbeit	13
C.	Dauer und Umfang	
	Allgemeines	14
	Probezeit	15
D.	Änderung des Arbeitsverhältnisses	
	Versetzung	16
	Arbeitsplatz	17
	Zuweisung anderer Arbeit	18
	Vorsorgliche Massnahmen	19
E.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
	Beendigungsgründe	20
	Kündigungsfristen	21
	Kündigungsgründe	22
	Kündigungsschutz	23
	Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	24
	Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	25
	Kündigungen zur Unzeit	26
	Fristlose Auflösungen aus wichtigen Gründen	27
	Beendigungen im gegenseitigen Einvernehmen	28
	Entlassungen altershalber und infolge Invalidität	29
	Leistungen bei Beendigungen infolge Invalidität,	
	Entlassungen altershalber, Altersrücktritte und Tod	30
	Ablauf befristeter Anstellungen	31
	Abfindungen	32

III. RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN

A. Rechte

Schutz der Persönlichkeit	33
Lohn	34
Auszahlung des Jahreslohnes	35
Einreihungsplan	36
Einreihung der Stellen	37
Lohnklassen und Stufen	38
Leistungsklassen	39
Anfangslohn, Anlaufstufen	40
Generelle Lohnanpassungen	41
Individuelle Lohnanpassungen	42
Einmalzulagen und Anreize	43
Naturallohn	44
Lohnberechnungen bei Teilzeitverhältnissen	45
Zulagen	46
Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter	47
Ersatz von Auslagen	48
Mitarbeiterbeurteilungen	49
Zeugnisse	50
Mitsprache	51

B. Pflichten

Grundsatz	52
Annahme von Geschenken	53
Verschwiegenheit und Ausstandspflicht	54
Arbeitszeit	55
Nebenbeschäftigungen	56
Öffentliche Ämter	57
Vertrauensärztliche Untersuchungen	58
Niederlassungsfreiheit	59

C. Ferien, Urlaub

Arbeitsfreie Tage	60
Ferien	61
Abwesenheiten wegen Krankheit und Unfall	62
Abwesenheiten wegen Militär, Zivildienst usw.	63
Urlaub	64

D. Personalvorsorge

Kranken- und Unfallversicherung	65
Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft	66
Pensionskasse	67

E.	Rechtsschutz	
	Rechtsmittelbelehrung	68
	Anhörungsrecht	69
	Rechtsmittel	70
	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	71
F.	Schlussbestimmungen	
	Vollzug	72
	Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnungen	73
	Übergangsbestimmungen	74

I. Allgemeine Bestimmungen

Allgemeines	<p>Art. 1</p> <p>¹ Dieser Verordnung unterstehen das Personal, die Lehrpersonen und das Therapie- und Betreuungspersonal der Schulgemeinde Fällanden.</p> <p>Für die kantonalen Lehrpersonen gelten das Lehrpersonalgesetz und die Lehrpersonalverordnung</p>
Behörden im Nebenamt	<p>Art. 2</p> <p>¹ Die Rechtsbeziehungen zwischen der Schulgemeinde Fällanden und Mitgliedern von Behörden und Kommissionen werden separat geregelt.</p>
Geltung des kantonalen Rechts	<p>Art. 3</p> <p>¹ Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss für die kantonalen und kommunalen Lehrpersonen, für die Schulleitungen, sowie für das schulgemeindeeigene Personal die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes, des kantonalen Lehrpersonalgesetzes und deren Ausführungserlasse und die Richtlinien der Bildungsdirektion.</p>
Mitarbeitende	<p>Art. 4</p> <p>¹ Mitarbeitende sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Arbeitspensum im Dienst der Schulgemeinde Fällanden stehen.</p>
Grundsätze	<p>Art. 5</p> <p>¹ Die Personalpolitik der Schulgemeinde Fällanden orientiert sich an folgenden Grundsätzen:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Zwischen der Schulgemeinde Fällanden und den Mitarbeitenden wird ein partnerschaftliches Verhältnis angestrebt, welches auf gegenseitiger Wertschätzung und Loyalität beruht.b) Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie sich mit ihrer Arbeit identifizieren, diese pflichtbewusst erledigen, Verantwortung wahrnehmen und kooperativ handeln.c) Die Mitarbeitenden werden entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten in ihrer Sozial- und Fachkompetenz gefördert. Auf die Teamfähigkeit und –entwicklung wird in hohem Masse geachtet.d) Auf die Auswahl und Führung von Vorgesetzten wird besonderen Wert gelegt. <p>² Bei der Umsetzung dieser Grundsätze sind Wirtschaftlichkeit und vorrangige betriebliche Interessen zu beachten.</p>
Gesamtarbeitsverträge	<p>Art. 6</p> <p>¹ Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.</p>

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Rechtsnatur	Art. 7 ¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.
Stellenpläne	Art. 8 ¹ Die Schulpflege legt den Stellenplan fest.
Ausschreibung	Art. 9 ¹ Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.
Anstellungsinstanz	Art. 10 1. Die Anstellung der Mitarbeitenden erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen, durch die Schulpflege . 2. Die Anstellungskompetenz kann von ihr an die Geschäftsleitung delegiert werden. 3. Die Besoldung wird durch die Schulpflege festgelegt.

B. Begründung

Zuständigkeiten	Art. 11 1. Das Anstellungsverhältnis wird durch die Schulpflege begründet. 2. Die Schulpflege legt im Organisationsstatut die zuständigen Instanzen für Personalentscheide fest.
Entstehung	Art. 12 1. Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung bzw. behördlichen Beschluss begründet. 2. Das Arbeitsverhältnis kann in speziellen Fällen mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen. 3. Besondere Arbeitsverhältnisse, insbesondere Lehrverhältnisse, werden in der Regel mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet.

Mitarbeit	Art. 13 ¹ Sofern die Schulgemeinde von Mitarbeitenden die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein eigenes Arbeitsverhältnis begründet.
-----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

C. Dauer und Umfang

Allgemeines	Art. 14 1. Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.
-------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens ein Jahr zulässig und gelten nach dessen Ablauf als unbefristet. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.

Art. 15

Probezeit

1. Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten für die kommunalen Mitarbeitenden als Probezeit.
2. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.
3. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 16

Versetzung

¹ Mitarbeitende können unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz oder Arbeitsort versetzt, oder es können ihnen andere, ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende, zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse der Mitarbeitenden ist Rücksicht zu nehmen.

Art. 17

Arbeitsplatz

¹ Als Arbeitsorte gelten alle Dienstorte der Schulgemeinde Fällanden.

Art. 18

Zuweisung anderer Arbeit

¹ Mitarbeitenden kann, sofern 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. 19

Vorsorgliche Massnahmen

¹ Die Anstellungsinstanz kann Mitarbeitenden jederzeit vorsorglich in ihrem Dienst einstellen, wenn

- a) genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
- b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,
- c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern,
- d) das Wohl der Schülerinnen und Schüler oder anderen Mitarbeitenden erheblich gefährdet erscheint.

² Die Anordnung ist unverzüglich der **Schulpflege**, sofern sie nicht von dieser selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Die Anstellungsinstanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

E. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 20

Beendigungsgründe

¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen
- d) Auflösung aus wichtigen Gründen
- e) Altersrücktritt
- f) Entlassung altershalber
- g) Entlassung infolge Invalidität
- h) Tod
- i) Vereinbarung über die Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Art. 21

Kündigungsfristen

¹ Für die Lehrpersonen, das Therapie- und Betreuungspersonal der Schulgemeinde Fällanden gilt:

1. Richtet sich die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach der kantonalen Gesetzgebung.
2. Infolge Stellenabbaus kann die Anstellungsinstanz während eines Schuljahres die Kündigung aussprechen. Es gelten die kantonalen Kündigungsfristen.
3. Der Anspruch auf eine Abfindung im Sinne von § 32 des Personalgesetzes entfällt, wenn die Lehrperson unter gleichen Bedingungen ohne zeitlichen Unterbruch wieder angestellt ist.

² Für **die kommunalen Mitarbeitenden** der Schulgemeinde Fällanden gilt:

Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

1. Im ersten Dienstjahr einen Monat
2. Im zweiten Dienstjahr zwei Monate
3. Ab dem dritten Dienstjahr drei Monate

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

Art. 22

Kündigungsgründe

¹ Ein sachlich zureichender Grund für die Kündigung durch die Anstellungsinstanz besteht insbesondere

- a) bei mangelhaften Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten
- b) bei erheblich gestörtem Vertrauensverhältnis

- c) bei organisatorisch oder wirtschaftlich begründeter Aufhebung der Stelle und wenn keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder abgelehnt wird
- d) bei langer Abwesenheit und wiederholter oder dauernder Verhinderung an der Erfüllung der Berufspflichten aus gesundheitlichen Gründen

Art. 23

Kündigungsschutz

1. Die Kündigung **von kommunalen Mitarbeitenden** wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb einer Frist von 30 Tagen kann der oder die **Mitarbeitende** eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolgen hinzuweisen.
2. Die Kündigung durch die Anstellungsinstanz darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.
3. Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die **Mitarbeitende** nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.
4. Eine bei ungerechtfertigter Kündigung durch die Aufsichtsbehörde angeordnete Wiedereinstellung wird ausgeschlossen.

Art. 24

Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

¹ Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz. Ausgenommen ist die gerichtliche Anordnung der provisorischen Wiedereinstellung des oder der **Mitarbeitenden** für die Dauer des Verfahrens.

Art. 25

Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten

1. Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem oder der **Mitarbeitenden** eine angemessene Bewährungsfrist von längstens 6 Monaten ein.
2. Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung, eine schriftliche Abmahnung oder ein schriftlich protokolliertes Mitarbeitergespräch belegt werden.

Art. 26

Kündigungen zur Unzeit

1. Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
2. Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Fristlose Auflösungen aus wichtigen Gründen	<p>Art. 27</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhalten von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung. 2. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist. 3. Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
Beendigungen im gegenseitigen Einvernehmen	<p>Art. 28</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden. 2. Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 32 ausgerichtet werden.
Entlassungen altershalber und infolge Invalidität	<p>Art. 29</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kommunale Mitarbeitende scheiden altershalber spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus. 2. Für die kantonal angestellten Mitarbeitenden richtet sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der kantonalen Gesetzgebung. 3. Das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität richtet sich nach kantonalem Recht.
Leistungen bei Beendigungen infolge Invalidität, Entlassungen altershalber, Altersrücktritte und Tod	<p>Art. 30</p> <p>¹ Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Personals.</p>
Ablauf befristeter Anstellungen	<p>Art. 31</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung. 2. Besteht die Absicht, das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Anstellungsinstanz der betroffenen Person rechtzeitig mit.
Abfindungen	<p>Art. 32</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mitarbeitende mit wenigstens fünf Dienstjahren in der Gemeinde, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne eigenes Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.

2. Für die Entlöhnung von **Mehrstunden** besteht kein Abfindungsanspruch.
3. Erfolgt die Auflösung weil die Stelle aufgehoben wird, ist den **Mitarbeitenden** nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.
4. Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der **Mitarbeitenden**, bei Entlassung eines **Mitarbeitenden** auf eigenes Gesuch, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss **Art. 20 lit. b, d, f, g, h** dieser Verordnung.
5. Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der oder die **Mitarbeitende** weiter beschäftigt wird. Leistungen der Versicherungskasse für das Personal beginnen erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird.
6. Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt und beträgt je nach den im Einzelfall massgebenden gesetzlichen Kriterien:
 - a) Bis zum 40. Altersjahr einen bis sechs Monatslöhne
 - b) Vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis zwölf Monatslöhne
 - c) Ab dem 51. Altersjahr drei bis fünfzehn Monatslöhne
7. Die Abfindung wird von der Exekutive festgesetzt.
8. Bei besonderen Verhältnissen kann im Einzelfall ausnahmsweise auch in den Fällen gemäss **Abs. 6** lit. a **und** b eine Abfindung von höchstens 15 Monatslöhnen zugesprochen werden.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 33

Schutz der Persönlichkeit

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

Art. 34

Lohn

1. Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Arbeitsleistung.
2. Die **Mitarbeitenden** haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Kasse der Schulgemeinde.
3. Die Besoldung **der Mitarbeitenden** wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der Lohnklassen der Vollzugsverordnung zum kantonalen Personalgesetz, resp. zum kantonalen Lehrpersonalgesetz festgelegt.

Auszahlung des Jahreslohnes	<p>Art. 35</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich. 2. Die Schulpflege regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird. 3. Für Lehrpersonen, Therapie- und Betreuungspersonal beginnt der Lohnbezug am Schuljahresanfang mit dem 1. August. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Ende eines Schuljahres wird der Lohn bis am 31. Juli ausgerichtet.
Einreichungsplan	<p>Art. 36</p> <p>¹ Die Schulpflege legt den Einreichungsplan der kommunalen Mitarbeitenden fest. Sie richtet sich dabei nach der kantonalen Lohnstruktur.</p>
Einreihung der Stellen	<p>Art. 37</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jede kommunale Stelle wird entsprechend ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Positionen beim Kanton in der Regel in nur eine Lohnklasse eingereiht. Diese gilt als Einreihungsklasse. 2. Die Schulpflege reiht die Stellen in den Einreichungsplan ein. 3. Für Stunden- und Lektionenschädigungen kann die Schulpflege feste Pauschalansätze festlegen.
Lohnklassen und Stufen	<p>Art. 38</p> <p>¹ Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.</p>
Leistungsklassen	<p>Art. 39</p> <p>¹ Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreichungsplans als erste und zweite Leistungsklasse.</p>
Anfangslohn, Anlaufstufen	<p>Art. 40</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Anfangslohn von kommunalen Mitarbeitenden wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreihungsklasse festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt. 2. Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die oder der Mitarbeitende <ol style="list-style-type: none"> a) Die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt b) Eine besonders intensive Einarbeitung benötigt c) Die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.

Generelle Lohnanpassungen	<p>Art. 41</p> <p>¹ Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten in der Regel auch für das Personal und die Behörde der Schulgemeinde Fällanden.</p>
Individuelle Lohnanpassungen	<p>Art. 42</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Schulpflege. 2. Sie folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts. 3. Sie trägt dabei der allgemeinen Finanzlage der Schulgemeinde Fällanden Rechnung. 4. Von Aufstiegen und Beförderungen ausgeschlossen sind die pauschalen Lektionen- und Stundenansätze. Über deren periodische Anpassung an die Teuerung entscheidet die Schulpflege.
Einmalzulagen und Anreize	<p>Art. 43</p> <p>¹ Die Schulpflege kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.</p>
Naturallohn	<p>Art. 44</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Gegenwert von Naturallohnleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen. 2. Die Schulpflege setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.
Lohnberechnungen bei Teilzeitverhältnissen	<p>Art. 45</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sofern kein Stunden- oder Lektionenlohn vereinbart worden ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung. 2. Für Teilzeitmitarbeitende kann die Schulpflege pauschale Stunden- oder Lektionslöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage, Dienstaltersgeschenke oder Treueprämien usw. eingerechnet sind.
Zulagen	<p>Art. 46</p> <p>¹ Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Mitarbeitenden im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet. Dabei werden nur die in der Schulgemeinde Fällanden geleisteten Dienstjahre angerechnet.</p>

Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter	<p>Art. 47</p> <p>¹ Die Schulpflege kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher kommunaler Mitarbeitenden in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.</p>
Ersatz von Auslagen	<p>Art. 48</p> <p>¹ Die Schulpflege regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.</p>
Mitarbeiterbeurteilungen	<p>Art. 49</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. 2. Die Schulpflege regelt die Einzelheiten.
Zeugnisse	<p>Art. 50</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. Auf besonderes Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.
Mitsprache	<p>Art. 51</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu. 2. Die Schulpflege regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalausschüssen. 3.
	<p>B. Pflichten</p>
Grundsatz	<p>Art. 52</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden haben ihre Aufgaben persönlich, zuverlässig und eigenverantwortlich zu erfüllen. Dabei ist auf eine einfache, speditive und wirtschaftliche Arbeitsweise zu achten. Die Mitarbeitenden haben die allgemeinen Rechtsgrundsätze einzuhalten und die Interessen der Schulgemeinde zu wahren.</p>
Annahme von Geschenken	<p>Art. 53</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.
Verschwiegenheit und Ausstandspflicht	<p>Art. 54</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

2. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
3. In Bezug auf die Ausstandspflicht gilt das kantonale Recht.

Art. 55

Arbeitszeit

1. Die **Schulpflege** regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage **für die kommunalen Mitarbeitenden**.
2. 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.
3. Die **Schulpflege** regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettendienst.

Art. 56

Nebenbeschäftigungen

1. Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.
2. 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. 57

Öffentliche Ämter

1. **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. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.
2. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Art. 58

Vertrauensärztliche Untersuchungen

- ¹ Die **Mitarbeitenden** können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

Art. 59

Niederlassungsfreiheit

1. Die Niederlassungsfreiheit der **Mitarbeitenden** ist gewährleistet.
2. Wenn es für die berufliche Tätigkeit zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz **Mitarbeitende** zur Wohnsitznahme in der Gemeinde oder an einem bestimmten Ort verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

C. Ferien, Urlaub

Arbeitsfreie Tage	<p>Art. 60</p> <ol style="list-style-type: none">1. Die Schulpflege bezeichnet die arbeitsfreien Tage der kommunalen Mitarbeitenden.2. Sie legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.3. Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Die Schulpflege erlässt nähere Bestimmungen.
Ferien	<p>Art. 61</p> <p>¹ Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht, ebenso der Bezug der Ferien und die Berechnung und Kürzung des Ferienanspruchs.</p>
Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall	<p>Art. 62</p> <ol style="list-style-type: none">1. Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Die Schulpflege regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.2. Die Schulpflege 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.3. Können Mitarbeitende wegen Krankheit oder Unfall ihre Arbeit nicht uneingeschränkt ausüben, melden sie dies ihren Vorgesetzten so rasch als möglich.4. Dauert die volle oder teilweise Dienstaussetzung länger als 5 Tage, reichen sie ihren Vorgesetzten innert angemessener Frist oder auf erstes Verlangen hin ein ärztliches Zeugnis ein. Die Vorgesetzten und die Personaldienste können auch für Dienstaussetzungen von weniger als 5 Tagen ein ärztliches Zeugnis verlangen.5. Dauert die volle oder teilweise Dienstaussetzung länger als einen Monat, reichen die Mitarbeitenden jeweils zu Beginn der folgenden Monate oder gemäss besonderer Weisung der Vorgesetzten oder der Personaldienste weitere ärztliche Zeugnisse ein.
Abwesenheiten wegen Militär-, Zivildienst usw.	<p>Art. 63</p> <p>¹ Die Schulpflege bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.</p>
Urlaub	<p>Art. 64</p> <p>¹ Die Schulpflege regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.</p>

D. Personalvorsorge

Art. 65

Kranken- und Unfall-
versicherung

¹ Die **Mitarbeitenden** werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Schulgemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Art. 66

Lohn bei Krankheit,
Unfall, Schwangerschaft
und Niederkunft

¹ Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

Art. 67

Pensionskasse

¹ Über den Anschluss an eine berufliche Vorsorgeeinrichtung und die damit verbundenen Vertragsbedingungen für das nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versichernde Personal entscheidet die Schulpflege in eigener Kompetenz.

² Die Mitwirkungsrechte des Personals nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVK) sind gewährleistet.

E. Rechtsschutz

Art. 68

Rechtsmittelbelehrung

¹ Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 69

Anhörungsrecht

1. Die **Mitarbeitenden** sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.
2. 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. 70

Rechtsmittel

¹ Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Schulgemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

Art. 71

Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

1. Die Schulgemeinde schützt ihre **Mitarbeitenden** vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.
2. Die **Schulpflege** 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.

F. Schlussbestimmungen

Art. 72

Vollzug

¹ Die **Schulpflege** erlässt die erforderlichen Bestimmungen für den Vollzug dieser Verordnung.

Art. 73

Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnungen

1. Diese Personalverordnung tritt per **1. Januar 2020** in Kraft.
2. Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der bisherigen Besoldungsverordnung aufgehoben, mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen, welche die Rechtsbeziehungen zwischen Schulgemeinde und Mitgliedern von Behörden und beratenden Kommissionen regeln.

Art. 74

Übergangsbestimmungen

1. Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die Bestimmungen der neuen Personalverordnung, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen der neuen Personalverordnung vor.
2. Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

von der Schulgemeindeversammlung genehmigt **am 27. November 2019**.

Fällanden, 27. November 2019

Schulgemeinde Fällanden

Bruno Loher, Schulpräsident

Dr. Stefan Bättig, Geschäftsleiter

Politische Gemeinde

Verein Jugendarbeit Fällanden, Erhöhung des Subventionsbeitrags um Fr. 30'000.– auf neu Fr. 280'000.–

Antrag

Die Gemeindeversammlung beschliesst:

Der Erhöhung des Subventionsbeitrags von bisher Fr. 250'000.– um Fr. 30'000.– auf neu Fr. 280'000.– pro Kalenderjahr wird zugestimmt und die entsprechende Anpassung des bereits bestehenden Subventionsvertrags mit dem Verein Jugendarbeit Fällanden per 1. Januar 2020 wird genehmigt.

Weisung

Ausgangslage

Zwischen dem Verein Jugendarbeit Fällanden und der Politischen Gemeinde Fällanden besteht seit vielen Jahren eine Vereinbarung für die Zusammenarbeit. Am 27. November 2002 genehmigte die Gemeindeversammlung einen Subventionsvertrag zwischen der Politischen Gemeinde und dem Verein Jugendarbeit Fällanden. Der damalige Subventionsbeitrag betrug insgesamt Fr. 225'000.–. Der aktuell gültige Subventionsvertrag ist seit 1. Januar 2009 in Kraft und stützt sich auf einen erneuten Gemeindeversammlungsbeschluss vom 26. November 2008. Damals übernahm die Politische Gemeinde Fällanden zusätzlich den früheren Kostenanteil der Schulgemeinde und setzte den jährlichen Subventionsbeitrag auf maximal Fr. 250'000.– pro Jahr fest. Ausserdem werden die Büroräumlichkeiten unentgeltlich zur Verfügung gestellt.

Am 15. Dezember 2009 hat der Gemeinderat Fällanden das Jugendleitbild der Politischen Gemeinde Fällanden und das entsprechende «Konzept der Jugendförderung 2010–2013 ff.» genehmigt. Gleichzeitig wurde für die Schaffung der vorerst auf die Jahre 2010 bis 2012 befristeten Funktion eines oder einer Jugendbeauftragten der Politischen Gemeinde Fällanden ein jährlich wiederkehrender Kredit von Fr. 15'000.– zugunsten des Vereins Jugendarbeit Fällanden bewilligt. Am 4. Dezember 2012 genehmigte der Gemeinderat die Umwandlung des bisher befristeten 10 %-Pensums in eine unbefristete 10 %-Stelle. Dafür wurde ein unbefristeter jährlich wiederkehrender Betrag von Fr. 15'000.– bewilligt. Anlässlich seiner Sitzung vom 1. September 2015 hob der Gemeinderat diesen Beschluss mit Wirkung per 31. Dezember 2015 auf, was bedeutete, dass die 10 %-Stelle per Ende 2015 wieder aufgehoben wurde. Damit wurde sichergestellt, dass die finanzielle Unterstützung des Vereins Jugendarbeit wieder der von der Gemeindeversammlung im November 2008 genehmigten Leistungsvereinbarung entspricht.

Aktuelle Situation

Die Bevölkerung Fällandens ist seit 2009 um rund 10 % angewachsen. Die Projekte der Jugendarbeit erfreuen sich gemäss Aussagen des Vereins grosser Beliebtheit und werden teilweise von doppelt so vielen Jugendlichen besucht wie noch vor 10 Jahren, was faktisch einer Verdoppelung der Betreuungsressourcen gleichkommt. Viele Angebote werden deshalb von zwei – teilweise sogar drei – professionellen Jugendarbeitenden durchgeführt. Weiter hat sich das Angebot der Gesundheitsförderung in der Schule um ca. 20 % erhöht, was zwei zusätzlichen Klassen entspricht. Ebenfalls angestiegen ist der Bedarf nach Unterstützung und Begleitung der Jugendlichen in der Berufsvorbereitung, bei

der Lehrstellensuche oder bei einem Lehrstellenabbruch. Die Anstrengungen der Jugendarbeit in diesen Bereichen zeitigen zwar grossen Erfolg, da immer wieder Jugendliche in Lehrstellen vermittelt werden können, sie sind jedoch äusserst zeit- und personalintensiv.

In Relation zur Zunahme an Betreuung sowie der wachsenden Anzahl an Einwohnerinnen und Einwohnern in Fällanden arbeitet die Jugendarbeit seit nunmehr 10 Jahren konstant mit vier Teilzeit-Mitarbeitenden und insgesamt 225 Stellenprozenten. Aus diesen Gründen stellen die Verantwortlichen des Vereins Jugendarbeit Fällanden nun den Antrag auf eine unbefristete Erhöhung des Stellenetats um 20 % bzw. auf einen zusätzlichen Kredit von Fr. 30'000.–.

Der von der Gemeindeversammlung am 26. November 2008 genehmigte Subventionsbeitrag in der Höhe von Fr. 250'000.– ist seit damals unverändert geblieben. Mit dem Antrag des Vereins Jugendarbeit erhöht sich der Betrag um Fr. 30'000.– auf neu Fr. 280'000.–. Aufgrund der genannten Bevölkerungszunahme sowie des sich seit Jahren erweiternden Angebots der Jugendarbeit und der gesellschaftlichen Entwicklung ist die Aufstockung notwendig und vertretbar. Deshalb hat der Gemeinderat am 16. April 2019 beschlossen, das Anliegen des Vereins Jugendarbeit zu unterstützen und der Gemeindeversammlung zur Beschlussfassung vorzulegen.

Leistungsvereinbarung (Wortlaut)

Punkt 3.1 des Subventionsvertrags vom 1. Januar 2009 zwischen der Politischen Gemeinde Fällanden und dem Verein Jugendarbeit Fällanden wird wie folgt angepasst:

3.1 Die Gemeinde subventioniert den Verein mit max. ~~Fr. 250'000.–~~ Fr. 280'000.– pro Kalenderjahr. Übersteigt das Vereinsvermögen den Betrag von Fr. 50'000.–, wird die Differenz zwischen dieser Summe und dem Vermögenssaldo vom Subventionsbetrag in Abzug gebracht und den subventionierenden Gemeinden in Verhältnis zu Höhe ihrer Subventionsbeiträge erstattet. Die Auszahlung erfolgt in der Regel per 1. Januar und 1. Juli. Abweichungen in der Vereinsrechnung gegenüber dem Budget werden im Folgejahr berücksichtigt.

Rechtliches

Sachlicher Zusammenhang (Einheit der Materie)

Die Zuständigkeit für die Kreditbewilligung bestimmt sich nach der Höhe der Ausgabe. Der Berechnung bzw. Bemessung der Ausgabe kommt deshalb eine grosse Bedeutung zu. § 110 Abs. 1 des Gemeindegesetzes (GG) besagt, dass alle neuen Ausgaben, die demselben Zweck dienen, zusammenzurechnen sind. Der massgebende Kreditbetrag bestimmt sich nach der Höhe der Gesamtkosten. Bei der Bestimmung der Höhe des Verpflichtungskredits sind alle Aufwendungen zu berücksichtigen, die für einen bestimmten Zweck in einem sachlichen und zeitlichen Zusammenhang stehen oder sich gegenseitig bedingen.

Finanzielle Befugnisse

Gemäss Art. 15 lit. c der Gemeindeordnung der Politischen Gemeinde Fällanden ist die Gemeindeversammlung zuständig für Beschlüsse über neue einmalige Ausgaben bis Fr. 5'000'000.– und von jährlich wiederkehrenden Ausgaben bis Fr. 500'000.–, soweit nicht der Gemeinderat zuständig ist. Dem Grundsatz der Einheit der Materie folgend liegt die finanzielle Kompetenz somit bei der Gemeindeversammlung.

Abschied der Rechnungsprüfungskommission

Verein Jugendarbeit Fällanden, Erhöhung des Subventionsbeitrags um Fr. 30'000.– auf neu Fr. 280'000.–

Ausgangslage

Zwischen dem Verein Jugendarbeit Fällanden und der Politische Gemeinde Fällanden besteht eine Vereinbarung für die Zusammenarbeit. Am 27. November 2002 genehmigte die Gemeindeversammlung einen Subventionsbetrag zwischen der Politischen Gemeinde und dem Verein Jugendarbeit Fällanden. Der damalige Subventionsbeitrag betrug insgesamt Fr. 225'000.–. Der aktuell gültige Subventionsbeitrag ist seit 1. Januar 2009 in Kraft und stützt sich auf einen erneuten Gemeindeversammlungsbeschluss vom 26. November 2008. Damals übernahm die Politische Gemeinde Fällanden zusätzlich den früheren Kostenanteil der Schulgemeinde und setzte den jährlichen Subventionsbeitrag auf maximal Fr. 250'000.– pro Jahr fest. Ausserdem werden die Büroräumlichkeiten unentgeltlich zur Verfügung gestellt.

Am 15. Dezember 2009 hat der Gemeinderat Fällanden das Jugendleitbild der Politischen Gemeinde Fällanden und das entsprechende «Konzept der Jugendförderung 2010–2013 ff.» genehmigt. Gleichzeitig wurde für die Schaffung der vorerst auf die Jahre 2010 bis 2012 befristete Funktion eines oder einer Jugendbeauftragten der Politischen Gemeinde Fällanden jeweils zulasten der Laufenden Rechnung 2010 bis 2012 ein jährlich wiederkehrender Kredit von Fr 15'000. zugunsten des Vereins Jugendarbeit Fällanden bewilligt. Mit Beschluss Nr. 362 vom 4. Dezember 2012 genehmigte der Gemeinderat die Umwandlung des bisher befristeten 10 %-Pensums in eine unbefristete 10 %-Stelle. Dafür wurde ein unbefristeter jährlich wiederkehrender Betrag von Fr. 15'000.– bewilligt. Anlässlich seiner Sitzung vom 1. September 2015 hob der Gemeinderat den gefällten Beschluss mit Wirkung per 31. Dezember 2015 auf, was bedeutete, dass die 10 %-Stelle mit Wirkung per 31. Dezember 2015 wieder aufgehoben wurde.

Der Verein Jugendarbeit Fällanden stellt nun den Antrag auf eine unbefristete Erhöhung des Stellenetats um 20 % wofür ein zusätzlicher Subventionsbeitrag von Fr. 30'000.–. benötigt wird.

Kommentar und Empfehlung der RPK

Die RPK hat die beantragte Krediterhöhung geprüft und kommt zum Schluss, dass diese Erhöhung sinnvoll ist. Die Schülerzahlen steigen stetig, somit muss die Jugendarbeit gewährleisten, dass genügend Personal zur Verfügung steht. Weiter muss beachtet werden, dass die Anlässe, die durch die Jugendarbeit organisiert werden, immer viele Teilnehmer hat.

Die Jugendarbeit ist ein wichtiger Teil der Gemeinde. Das Angebot der Jugendarbeit wird ständig erweitert.

Antrag

Die RPK beantragt der Gemeindeversammlung den Antrag um Erhöhung des Subventionsbeitrags für den Verein Jugendarbeit Fällanden zu genehmigen.

Fällanden, 4. November 2019

RPK Fällanden
Der Präsident

Der Sekretär



Daniel Lienhard



Gregori Schmid

Budget 2020 der Politischen Gemeinde

Genehmigung und Festsetzung Steuerfuss

Antrag

Die Gemeindeversammlung beschliesst:

1. Das Budget 2020 der Politischen Gemeinde Fällanden wird genehmigt.
2. Der Steuerfuss wird auf 40 % des voraussichtlichen einfachen Staatssteuerertrags festgesetzt.

Weisung

Zusammenfassung

Erfolgsrechnung

Das Budget 2020 der Politischen Gemeinde weist in der Erfolgsrechnung bei einem Aufwand von Fr. 43'694'400.– und einem Ertrag von Fr. 44'992'600.– einen Ertragsüberschuss von Fr. 1'298'200.– aus. Somit ist der mittelfristige Ausgleich gemäss Verordnung eingehalten. Weitere Details dazu sind im Budget 2020 auf Seite 14 ersichtlich.

Investitionsrechnung

Im Verwaltungsvermögen der Investitionsrechnung stehen Einnahmen von Fr. 810'000.– Ausgaben von Fr. 6'917'000.– gegenüber, womit die Nettoinvestitionen Fr. 6'107'000.– betragen. Im Finanzvermögen sind keine Investitionen geplant.

Das Budget basiert auf einem unveränderten Steuerfuss von 40 % des 100-prozentigen Staatssteuerertrags.

Im Grundsatz basiert das Budget 2020 wie schon in den früheren Jahren auf den Budgetvorgaben des kantonalen Gemeindeamts sowie auf den Vorgaben des Gemeinderats zur Finanz- und Aufgabenplanung 2019–2023.

Begründung der wesentlichen Abweichungen

Erfolgsrechnung – Zusammenfassung

Wie bereits beim Budget 2019 kann auch das Budget 2020 nicht mit der Jahresrechnung 2018 verglichen werden. Dies hängt damit zusammen, dass die Jahresrechnung 2018 die letzte unter HRM1 war. Ab dem Budget 2021 ist wieder ein Direktvergleich mit der zuletzt abgeschlossenen Jahresrechnung möglich.

Personalaufwand

Der Personalaufwand in der Höhe von Fr. 10'661'100.– ist im Vergleich zum Budget 2019 stabil (Fr. 10'683'400) und im Vergleich zur Jahresrechnung 2018 leicht höher (Fr. 90'647.–). Die Erhöhung gegenüber der Jahresrechnung 2018 hängt damit zusammen, als dass diverse Stellen im 2018 vakant waren und erst per 2019 besetzt werden konnten. In anderen Bereichen (Alterszentrum Sunnetal, Abteilung Soziales) konnte der Personalaufwand aufgrund von Umstrukturierungen reduziert werden. Der höhere Personalaufwand ist zudem auch auf leicht gestiegenen Sozialleistungen zurückzuführen,

so erhöhte sich der Beitragssatz an die AHV aufgrund der Abstimmung über die Steuerreform und AHV-Finanzierung (STAF) auf das Jahr 2020 um 0.15 %.

Sachaufwand

Gegenüber dem Budget 2019 erhöht sich der prognostizierte Sachaufwand 2020 um Fr. 591'700.–. Im Vergleich zur Jahresrechnung 2018 konnte er jedoch um rund Fr. 160'000.– gesenkt werden. Die voraussichtliche Aufwandsteigerung auf Fr. 11'886'600.– begründet sich zum Einen dadurch, dass der Strom zu einem höheren Preis eingekauft werden muss (Mehraufwand von Fr. 276'900.–), zum Anderen ist ein höherer Aufwand von Fr. 120'000.– für Unterhalt an Gebäuden budgetiert (Gemeindehaus, Abwasser etc.). Weitere Abweichungen des Sachaufwands zwischen dem Budget 2020 und 2019 bestehen in sämtlichen Bereichen.

Abgrenzung Ressourcenausgleich

Infolge der Anpassung von § 119 Abs. 2 und 3 des Gemeindegesetzes (GG) kann der Ressourcenausgleich zeitlich abgegrenzt werden und zwar zum sogenannten Vollmodell. § 119 Abs. 3 und damit die bisherige Differenzbetrachtung bei der Abgrenzung wird ersatzlos gestrichen. Der Gemeinderat hat sich mit Beschluss Nr. 101 vom 21. Mai 2019 für eine Abgrenzung des Ressourcenausgleichs entschieden.

Aufgrund des budgetierten Steuerertrags und des geschätzten Werts der kantonalen Steuerkraft resultiert ein mutmasslicher Ressourcenzuschuss von Fr. 3'604'200.– für die Politische Gemeinde und die Schulgemeinde. Der Anteil der Schulgemeinde beträgt Fr. 2'204'400.–. Die Aufteilung des Ressourcenausgleichs erfolgt aufgrund der Steuerfüsse.

Da die Vollabgrenzung des Ressourcenausgleichs erstmals im Budget abgebildet wird, erhöhen sich Aufwand und Ertrag massiv.

Alterszentrum Sunnetal

Den Aufwandüberschuss von Fr. 559'500.– des Alterszentrums Sunnetal (eigene Betriebsrechnung) muss differenziert betrachtet werden. Aufgrund der Betriebsanalyse, die Ende Jahr 2018 durchgeführt und seither kontinuierlich umgesetzt wurde, konnte der Betriebsaufwand gegenüber dem Budget 2019 um rund Fr. 200'000.– gesenkt werden. Die Differenz von Fr. 345'000.– zwischen dem ausgewiesenen und dem hypothetischen Ergebnis entsteht nicht durch einen höheren Aufwand, sondern durch Mindereinnahmen. Aufgrund der Senkung der Pflögetaxen auf das Normdefizit verzeichnet das Alterszentrum tiefere Einnahmen von Gemeinden; demgegenüber muss die Gemeinde auch tiefere Beiträge an die Pflegefinanzierung entrichten. Es handelt sich hierbei um eine Aufwandverlagerung, welche sich im Budget der politischen Gemeinde bei der Pflegefinanzierung widerspiegelt. Ohne Berücksichtigung der Senkung der Pflögetaxen verringert das Alterszentrum Sunnetal den betrieblichen Verlust im Vergleich zum Budget 2019 um knapp Fr. 200'000.– auf rund Fr. 163'000.– (Budget 2019: Fr. 359'300.–), u.a. als Resultat aus der Betriebsanalyse.

Steuererträge

Die Erträge der ordentlichen Einkommens- und Vermögenssteuern müssen aufgrund der Jahresrechnung 2018 sowie der Hochrechnung 2019 weiterhin zurückhaltend budgetiert werden (–Fr. 983'000.–). Die Erträge der natürlichen Personen im Rechnungsjahr sowie den früheren Jahren sind in den letzten Jahren zurückgegangen und stagnieren. Bei den Quellensteuern ist davon auszugehen, dass die pendenten Fälle beim Kantonalen Steueramt erledigt sind und der Ertrag zurückgeht. Bei den Grundstückgewinnsteuern wird mit einem leicht höheren Ertrag gerechnet.

Investitionsrechnung – Zusammenfassung

Verwaltungsvermögen

Das Verwaltungsvermögen umfasst jene Vermögenswerte, welche unmittelbar der Erfüllung öffentlicher Aufgaben dienen und nicht veräussert werden können, ohne diese zu beeinträchtigen.

In der Investitionsrechnung des Verwaltungsvermögens sind für das Jahr 2020 Nettoinvestitionen von Fr. 6'107'000.– vorgesehen. Davon fallen Fr. 3'145'000.– (51.5 %) im Steuerhaushalt und Fr. 2'962'000.– (48.5 %) im gebührenfinanzierten Bereich an. Im Bereich Bevölkerung und Sicherheit sind Investitionen für die Umsetzung des Parkplatzkonzepts von Fr. 150'000.– sowie die Anschaffung eines neuen Öl-/Wasserwehrfahrzeugs (Fr. 60'000.–) geplant. Nebst der geplanten Sanierung des Friedhofgebäudes von Fr. 1'000'000.– sind in der Abteilung Hochbau und Liegenschaften Investitionen für die Instandsetzung des Gemeindehauses (Projektierung) von Fr. 400'000.– sowie Fr. 200'000.– für Hochwasserschutz bzw. Gewässerräumenpassungen geplant. Ein Grossteil der Investitionsvorhaben ist mit Fr. 4'107'000.– in der Abteilung Tiefbau und Werke zu finden. Dort steht unter anderem die Sanierung der Grossplatzstrasse – Teil II bis Geerenstrasse im Umfang von Fr. 932'000.–, die Sanierung der Rebacherstrasse von insgesamt Fr. 640'000.– sowie die Sanierung der Geerenstrasse mit Fr. 570'000.– an. Die restlichen Investitionen verteilen sich auf diverse weitere Vorhaben.

Finanzvermögen

Im Finanzvermögen sind für das Jahr 2020 keine Investitionsvorhaben vorgesehen.

Alle weiteren Details können der Tabelle mit den Differenzbegründungen (Anhang zum Budget 2020) entnommen werden.

Abschied der Rechnungsprüfungskommission

Budget 2020 der Politischen Gemeinde Genehmigung und Festsetzung Steuerfuss

Aufwand und Ertrag

Für 2020 geht der Gemeinderat von einem 100 prozentigen ordentlichen Steuerertrag von Fr. 26.863 Mio. (Vorjahr Fr. 27.625 Mio. gemäss Budget 2019) aus. Daraus ergibt sich bei einem Steuerfuss von 40 % ein Steuerertrag von Fr. 10.745 Mio. (Vorjahr Fr. 11.050 Mio.). Insgesamt budgetiert der Gemeinderat einen Ertrag von Fr. 44.993 Mio. (Vorjahr Fr. 42.355 Mio. (nach Korrekturen gemäss genehmigten Anpassungen durch die Gemeindeversammlung vom 28. November 2018)). Dem steht ein budgetierter Aufwand von Fr. 43.694 Mio. gegenüber (Vorjahr Fr. 42.145 Mio.). Daraus resultiert ein Ertragsüberschuss in der laufenden Rechnung von Fr. 1.298 Mio. (Vorjahr Fr. 0.210 Mio.).

Investitionen

Es sind total Investitionen von Fr. 6.917 Mio. (Vorjahr Fr. 6.604 Mio.) vorgesehen, dem stehen Einnahmen von Fr. 0.810 Mio. (Vorjahr Fr. 0.882 Mio.) gegenüber. Somit betragen die Nettoinvestitionen Fr. 6.107 Mio. (Vorjahr Fr. 5.722 Mio.). Im Vergleich zum Budget 2019 liegen die Nettoinvestitionen 2020 um Fr. 0.385 Mio. höher. Die höchsten Investitionen werden für Investitionen der Abwasserbeseitigung (Fr. 1.445 Mio.), Investitionen ins Elektrizitätsnetz (Fr. 1.331 Mio.), die Sanierung von Gemeindestrassen (Fr. 1.145 Mio.), Sanierung des Friedhofsgebäudes (Fr. 1.000 Mio.), Investitionen des Wasserwerks (Fr. 0.936 Mio.), Projektierungskredit für die Sanierung des Gemeindehauses (Fr. 0.460 Mio.), Umsetzung des Parkplatzkonzeptes (Fr. 0.150 Mio.) sowie Anschaffung eines neuen Öl-/Wasserwehrfahrzeuges (Fr. 0.06 Mio.).

Finanzplanung 2019 – 2023

Der Finanzplan 2019 – 2023 prognostiziert einen Rückgang im Nettovermögen (ohne Gebührenhaushalte) von Fr. 17.088 Mio. auf rund Fr. 3.181 Mio. bis Ende der Planungsperiode im Jahr 2023. Damit würden die finanzpolitischen Vorgaben bei gleichbleibendem Steuerfuss nur noch knapp erfüllt werden. Das Fremdkapital steigt im Planungszeitraum von Fr. 35.481 Mio. auf Fr. 60.183 Mio. (+70 %). Um das angestrebte Selbstfinanzierungsziel (minimaler Selbstfinanzierungsanteil von 10 %) zu erreichen, müssen Verbesserungen in den Budgets 2021 und 2022 von rund Fr. 1 Mio. jährlich erreicht werden.

Können diese Optimierungen nicht mit striktem Kostenmanagement inkl. Leistungsverzicht erzielt werden, oder gehen keine deutlich höheren Erträge ein, müsste der Steuerfuss um ca. drei Prozentpunkte höher angesetzt werden.

Die grössten Haushaltsrisiken sind aktuell bei einem Einbruch im Ressourcenausgleich (kant. Mittelwert Steuerkraft), tieferen Grundstücksgewinnsteuern oder ungünstigen gesetzlichen Veränderungen auszumachen. Die RPK erachtet vor allem tiefere Grundstücksgewinnsteuern als latentes Risiko, zumal diese von Jahr zu Jahr eine relativ grosse Volatilität aufweisen.

Wichtige Kennzahlen aus dem Finanzplan für die Jahre 2019 – 2023 (Politische Gemeinde ohne Gebühren, def. Variante vom 3.10.2019):

Kennzahlen	2018 (def.)	2019 (vorauss.)	2020 (Budget)	2021 (Plan)	2022 (Plan)	2023 (Plan)
Selbstfinanz.-Anteil	6.9 %	5.8 %	7.9 %	8.8 %	9.9 %	9.9 %
Selbstfinanz.-Grad	64 %	81 %	76 %	38 %	55 %	33 %
Zinsbelast.-Anteil	0.5 %	0.3 %	0.1 %	0.1 %	0.2 %	0.1 %
Eigenkapital in Mio. Fr.	38	39	40	42	44	45
Investitionsanteil	17.8 %	14.7 %	15.7 %	22.5 %	20.6 %	25.5 %
Nettoverm. p. Einw. Fr.	2'032	1'953	1'844	1'342	1'054	348

Richtwerte gemäss Finanzdirektorenkonferenz (Seite W8 / definitiver Finanzplan vom 3.10.2019):

Selbstfinanzierungsanteil: >20 % gut
 10 – 20 % mittel
 <10 % schlecht

Selbstfinanzierungsgrad: Hochkonjunktur > 100 %
 Normalfall 80 – 100 %
 Abschwung 50 – 80 %

Ergebnis der Prüfung und Empfehlung

Die Rechnungsprüfungskommission stellt fest:

Bei einem Steuerfuss von 40 % des einfachen Gemeindesteuerertrages resultiert ein positives Ergebnis. Dieses beruht insbesondere auf dem geschätzten anteiligen Ressourcenausgleich von Fr. 1.400 Mio. sowie auf der geschätzten Jubiläumsdividende von Fr. 0.264 Mio. der Zürcher Kantonalbank zu deren 150-jährigem Bestehen. Ohne die obengenannten Erträge würde ein Aufwandüberschuss von Fr. 0.366 Mio. resultieren.

Trotz Ressourcenausgleich und Jubiläumsdividende der ZKB reicht der Geldzufluss aus betrieblicher Tätigkeit nicht aus, die notwendigen Investitionen zu decken, was unweigerlich dazu führt, dass die hierfür benötigten liquiden Mittel durch Aufnahme von Fremdkapital – und somit nicht aus selber erarbeiteten Mitteln – bereitgestellt werden müssen. Zur Erzie-

lung einer ungefähr durchschnittlich hohen Selbstfinanzierung (ca. 10 – 20 %) bedarf es in den Budgets 2021 und 2022 Verbesserungen von jährlich Fr. 1 Mio. Können diese Optimierungen nicht mit striktem Kostenmanagement inklusive Leistungsverzicht erzielt werden, oder gehen keine deutlich höheren Erträge ein, müsste der Steuerfuss um ca. drei Prozentpunkte erhöht werden. Nach der erfolgreichen Umsetzung müssen jährlich Ertragsüberschüsse oder Einlagen in die finanzpolitische Reserve von ca. Fr. 1.5 Mio. erfolgen.

Bereits seit einigen Jahren steht der hohe Aufwand für externe Berater, Gutachter und Fachpersonen im Focus der Kritiker. Die budgetierten Gesamtkosten beliefen sich gemäss Budget 2019 auf Total Fr. 0.493 Mio. und setzen sich für das Budget 2020 wie folgt zusammen:

Fr.	200'000.00	Hochbau (Baugesuchprüfungen, Bauanwalt etc.)
Fr.	50'000.00	Feuerpolizei (Baubewilligungsprüfungen)
Fr.	14'000.00	Finanzplanung (Externe Finanzplanung - Swissplan)
Fr.	14'000.00	Einsprachen und Rekurse Grundstückgewinnsteuern)
Fr.	11'800.00	Soziale Rechtsberatung, Vertrauensärztliche Abklärungen
Fr.	10'000.00	Gutachten Schutzabklärungen (Heimat- und Denkmalschutz)
Fr.	20'000.00	Vermessungen (Amtliche Vermessungen, Kataster ÖREB)
Fr.	45'000.00	Ingenieurleistungen (Festlegung der Gewässerräume)
Fr.	5'000.00	Exekutive (Rechtsberatung GR/GV-Anträge etc.)
Fr.	8'100.00	Personalstelle (rechtliche Beratung in Personalfragen etc.)
Fr.	26'300.00	Alters- und Pflegeheim (Beratung Umsetzung Betriebsanalyse)
Fr.	27'000.00	Elektrizitätsnetz (Diverse jur. Abklärungen)
Fr.	34'000.00	Abwasserbeseitigung (Überarbeitung GEP)
Fr.	5'000.00	Stromhandel (Überprüfung Tarifikalkulation)
Fr.	4'000.00	Landwirtschaft Ackerbaustelle (Fachexperte f. Feuerbrand)
Fr.	4'000.00	Wasserversorgung (Div. jur. Abklärungen)
Fr.	3'000.00	Liegenschaften VV allgemein (Div. Gutachten und Bewertungen)
Fr.	1'500.00	Pflegeheim Sunnetal (Energetische Betriebsoptimierung)
Fr.	482'700.00	Total

Die Rechnungsprüfungskommission zeigt sich daher überrascht, dass gegenüber dem Budget 2019 lediglich Fr. 10'000.– an Aufwand für externe Berater, Gutachter und Fachexperten eingespart werden soll und ersucht den Gemeinderat, die geplanten erheblichen Ausgaben von Fr. 482'700.– für externe Berater, Gutachter und Fachexperten nochmals kritisch auf deren Notwendigkeit zu überprüfen und soweit als möglich zu reduzieren.

Ergebnis Prüfung Budget 2019 (inklusive Änderungen gemäss GV vom 28.11.2018)

Die Rechnungsprüfungskommission bestätigt, dass die Budgetkürzungen 2019 gemäss Gemeindeversammlung vom 28. November 2018 entsprechend umgesetzt wurden (Budget mit Veröffentlichungsdatum vom 7. Dezember 2018).

Abweichung der Vorjahreszahlen 2019 im Budget 2020

Die im Budget 2020 aufgeführten Vorjahreszahlen 2019 weichen gegenüber dem durch die Gemeindeversammlung vom 28. November 2018 genehmigten Budget 2019 (inklusive Änderungen gemäss GV vom 28.11.2018) wie folgt ab:

Kostenstelle 4260 (Soziale Verwaltung) / Kostenart 301009 (Erstattung von Lohn)

Nach Genehmigung des Budgets 2019 wurde die Kostenart 301009 verändert, was grundsätzlich nicht statthaft ist. Die Kostenart 301009 war in der Finanzbuchhaltungssoftware Abacus falsch gesteuert und wurde als Minusaufwand dargestellt; nachdem dieser Fehler festgestellt wurde, erfolgte durch die Verwaltung eine nachträgliche Korrektur (die Minusaufwandposition wurde korrekt als Ertragsposition dargestellt).

Diese Richtigstellung hat auf das Ergebnis keinen Einfluss. Die RPK hält diese Feststellung rein der guten Ordnung halber und im Sinne der Transparenz fest, ohne sie zu monieren.

Abweichung von Budgetpositionen 2020 (zwischen der 1. Ablieferung des Budgets 2020 an die RPK vom 3. Oktober 2019 und der zweiten Ablieferung an die RPK vom 23. Oktober 2020):

Der Gemeindevorstand nahm das Budget 2020 mit Datum vom 12. September 2019 ab. Nach Abnahme folgte die Kündigung eines Mitarbeiters, dessen Aufgabengebiet zwischenzeitlich neu an einen externen Auftraggeber vergeben wurde. Der entsprechende Lohnaufwand wurde sodann in den Sach- und Verwaltungsaufwand umgebucht.

Der Gemeinderat begründete diesen Entscheid damit, dass die Kosten für die Anstellung und das Entgelt des externen Auftragnehmers in etwa identisch sind. Die entsprechenden Angebote wurden aus Gründen der Vertraulichkeit nicht herausgegeben.

Die RPK hält fest, dass es sich beim Entscheid der Verwaltung um eine Wahloption handelt und die Unterlagen der RPK auf freiwilliger Basis durchaus hätten zur Verfügung gestellt werden können. Da die RPK den Sachverhalt nicht finanzpolitisch prüfen konnte, schränkt sie ihre Beurteilung diesbezüglich ein.

Abweichung Budgetposition SDBU (Soziale Dienste Bezirk Uster)

Das provisorische Budget 2020 des SDBU wurde am 11. Juni 2019 an den Vorstand des SDBU abgeliefert und durch den Vorstand des SDBU am 27. August 2019 abgenommen. Bei der Budgetierung stützte sich die Gemeindeverwaltung Fällanden auf die Zahlen gemäss provisorischem Budget 2020 (Fr. 725'552.80) ab. Das definitive Budget 2020 weist jedoch für die Gemeinde Fällanden einen prognostizierten Aufwand von Fr. 739'335.05 aus. Die RPK beantragt daher eine Korrektur des budgetierten Aufwandes.

Jubiläumsdividende 2020 Zürcher Kantonalbank

Die Gemeindeverwaltung rechnet mit einer Jubiläumsdividende 2020 zum 150-jährigen Bestehen der Zürcher Kantonalbank von Fr. 264'000.–. Die Gemeindeverwaltung geht dabei von einem Einwohnerbestand von 8'800 Personen per 31. Dezember 2020 aus (8'800 x Fr. 70.–/Einwohner = Fr. 264'000.–).

Über die Verwendung dieses nicht zweckgebundenen Ertrages wurde innerhalb des Gemeinderates noch nicht im Detail diskutiert. Die ZKB schreibt im Wortlaut: "Wir würden uns freuen, wenn Kanton und Gemeinden unsere Jubiläumsdividende für besondere Projekte verwenden. Wir denken dabei an Vorhaben, die im ordentlichen Budget keinen Platz finden und somit den Zürcherinnen und Zürichern einen aussergewöhnlichen Nutzen stiften."

Anträge

Die RPK beantragt, das Budget 2020 anzunehmen.

Sie beantragt, folgende Änderung zum Budget 2020:

1. Die Budgetposition SDBU ist von Fr. 725'600.– auf Fr. 739'400.– anzupassen

Der Steuerfuss der Politischen Gemeinde ist auf 40 % des einfachen Gemeindesteuerertrages festzusetzen.

Fällanden, 4. November 2019

RPK Fällanden
Der Präsident

Der Sekretär



Daniel Lienhard

Gregori Schmid

Gemeindeverwaltung Fällanden
Schwerzenbachstrasse 10
8117 Fällanden
www.faellanden.ch

Telefon 043 355 35 35
Telefax 043 355 35 36
gemeinde@faellanden.ch