



Gemeinderat Fällanden

Auszug aus dem Protokoll der Sitzung vom 14. Juni 2022

0.0.1.2 Verordnungen 125
Personalverordnung (PersVO); Totalrevision; Verabschiedung zuhanden der
Gemeindeversammlung

IDG-Status:	öffentlich (mit Aktenauflage Gemeindeversammlung)	Medienmitteilung <input checked="" type="checkbox"/>
		Website <input checked="" type="checkbox"/>

Ausgangslage

Am 13. Juni 2021 haben die Stimmberechtigten der Gemeinde Fällanden der neuen Gemeindeordnung mit Bildung einer Einheitsgemeinde zugestimmt. Sie ist per 1. Januar 2022 in Kraft getreten. Die bisherige Schulgemeinde und die Politische Gemeinde verfügen heute über zwei separate Personalverordnungen mit punktuell unterschiedlichen Regelungen. Mit der vorliegenden Totalrevision der Personalverordnung sollen die unterschiedlichen Regelungen und die daraus entstehenden Rechtsunsicherheiten eliminiert und eine neue, für alle kommunal angestellten Mitarbeitenden gültige Personalverordnung erlassen werden.

Erwägungen

Zweck und Inhalt von Personalverordnung und Personalreglement (Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung)

In der Personalverordnung (PersVO) werden die grundlegenden Bestimmungen aufgeführt, die das Anstellungsverhältnis des Personals der Gemeinde gestalten. Im Wesentlichen werden die Rechte und Pflichten der Gemeinde als Arbeitgeberin und der Mitarbeitenden in den Grundzügen geregelt und die Zuständigkeiten für den Erlass der Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung, d. h. des Personalreglements, festgelegt. Im Personalreglement, das der Gemeinderat in eigener Kompetenz erlassen kann, werden die Einzelheiten zu den verschiedenen personalrechtlichen Themen festgelegt.

Geltungsbereich der Personalverordnung

Das gesamte Personal der Gemeinde Fällanden untersteht mit folgenden Ausnahmen dieser Verordnung:

- Das Arbeitsverhältnis des kantonal angestellten Schulleitungs- und Lehrpersonals richtet sich nach dem kantonalen Lehrpersonalrecht und subsidiär nach dem kantonalen Personalrecht. Nur wenn dieses keine ausdrückliche Regelung enthält, gilt die vorliegende Personalverordnung.
- Das Arbeitsverhältnis des kommunal angestellten Lehrpersonals (pädagogisches Personal) der Schule (inkl. Therapiepersonal) richtet sich sinngemäss nach dem kantonalen Lehrpersonalgesetz. Enthält dieses keine ausdrückliche Regelung, richtet sich das Anstellungsverhältnis subsidiär nach der vorliegenden Personalverordnung.

Der Gemeinderat erlässt die Ausführungsbestimmungen in Form eines Personalreglements.

Formale Zuständigkeiten

Gemäss Art. 13 der Gemeindeordnung ist die Gemeindeversammlung zuständig für den Erlass und die Änderung von wichtigen Rechtssätzen. Dazu gehören insbesondere die grundlegenden Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis der Gemeindeangestellten, vorliegend der Erlass der Personalverordnung.

Gemäss Art. 26 der Gemeindeordnung ist der Gemeinderat zuständig für den Erlass und die Änderung von weniger wichtigen Rechtssätzen, wie zum Beispiel die Organisation und Leitung der Verwaltung. Gestützt auf diese Bestimmung ist der Gemeinderat verantwortlich für den Erlass der Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung in Form eines Personalreglements. Das Personalreglement liegt im Entwurf vor. Formal kann das Personalreglement durch den Gemeinderat erst auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Personalverordnung verabschiedet werden. Sollte sich in der Anwendung des Personalreglements zeigen, dass Änderungsbedarf besteht, kann der Gemeinderat das Reglement jederzeit in eigener Kompetenz anpassen. Diese Zuständigkeitsordnung gilt bereits heute gestützt auf die gültige Personalverordnung.

Vernehmlassung beim Personal

Die Mitarbeitenden der Gemeinde bzw. der Schule, die von der Totalrevision der Personalverordnung betroffen sind, wurden mittels einer umfassenden Vernehmlassung angehört. Im Weiteren wurde dem Personal im Rahmen einer Informationsveranstaltung zum Start der Vernehmlassung und im Rahmen von persönlichen Gesprächen die Möglichkeit geboten, bei der Gemeindeschreiberin und dem Leiter Schule und Bildung Fragen zu stellen und Rückmeldungen anzubringen.

Insgesamt gingen 13 Rückmeldungen ein, die von kleineren Rückmeldungen bis hin zu umfassenderen Stellungnahmen reichten. Wo sinnvoll und umsetzbar, wurden die Rückmeldungen der Mitarbeitenden sinngemäss in die vorliegende Personalverordnung eingearbeitet.

Inhalte der Totalrevision

Änderungen gegenüber den heutigen Personalverordnungen

Die Anpassungen gegenüber den heutigen Personalverordnungen der Politischen Gemeinde sowie der bisherigen Schulgemeinde sind in einer synoptischen Darstellung dargestellt. Die neue Personalverordnung regelt diejenigen Sachverhalte, die in der Gemeinde abweichend zum Personalrecht des Kantons Zürich geregelt werden sollen. Überall dort, wo kommunal nichts geregelt ist, kommt wie bis anhin (Schulgemeinde) bzw. neu (Politische Gemeinde) das kantonale Recht zum Tragen. Gegenüber den heutigen Personalverordnungen wird übergeordnetes Recht nur noch in Ausnahmefällen wiederholt. Damit reduziert sich der Umfang der Personalverordnung auf 31 Artikel. Gleichzeitig muss bei Änderungen des übergeordneten Rechts die kommunale Verordnung nicht angepasst werden.

Die Bildung der Einheitsgemeinde führt dazu, dass geklärt werden muss, welche Mitarbeitenden welchen rechtlichen Regelungen unterstehen. Diese Frage wird mit der vorliegenden Personalverordnung geklärt. Ziel der neuen personalrechtlichen Grundlagen ist es, dass Ungleichheiten eliminiert und möglichst einheitliche Rahmenbedingungen für alle Mitarbeitenden der Gemeinde gelten. Kommunal angestelltes Personal, das wie die kantonal angestellten Lehrkräfte direkt am Unterricht der Kinder teilnimmt, wird wie bisher dem Lehrpersonalgesetz unterstellt. Subsidiär soll jedoch nicht das übrige kantonale Recht, sondern das kommunale Recht zur Anwendung kommen. Das übrige Personal, das für die Schule arbeitet,

soll ganz dem kommunalen Recht unterstehen, um die Gleichbehandlung mit dem übrigen Gemeindepersonal, das vergleichbare Funktionen ausübt, sicherzustellen.

Im Detail werden gegenüber den heutigen Verordnungen folgende wesentlichen Anpassungen beantragt:

Art. 7 Anstellungsinstanz

Für Anstellungen ist gemäss Gemeindeordnung nach wie vor der Gemeinderat oder die Schulpflege zuständig. Sowohl der Gemeinderat als auch die Schulpflege können die Anstellungskompetenz an ihre Mitarbeitenden delegieren.

Art. 14 Beendigung altershalber und infolge Invalidität/Altersrücktritt

Normalerweise endet das Arbeitsverhältnis bei der Erreichung des ordentlichen Rentenalters. Auf Antrag der oder des Vorgesetzten kann die Anstellungsinstanz in Einzelfällen über eine Weiterbeschäftigung bis maximal zum Erreichen des 70. Altersjahrs entscheiden.

Art. 15 Abfindung

In der kantonalen Personalverordnung wurden die Abfindungen neu geregelt. Die Anzahl Monatslöhne wurden reduziert. Die Abfindung beträgt maximal noch 9 Monatslöhne (bisher 15). Bei den Abfindungen werden die persönlichen Verhältnisse, die Arbeitsmarktchancen und die Umstände des Stellenverlusts berücksichtigt. Für die Mitarbeitenden der Gemeinde Fällanden gelten bei den Abfindungen die kantonalen Regelungen.

Art. 17 Einreihungsplan

Neu ist der Gemeinderat für den Einreihungsplan aller kommunal angestellten Mitarbeitenden, die nicht dem Lehrpersonalgesetz unterstellt sind, zuständig.

Art. 22 Dienstaltersgeschenk

Die Regelung der Dienstaltersgeschenke in Form von zusätzlichem Ferienguthaben oder eines zusätzlichen Monatslohns wurde vereinheitlicht. Neu gilt, dass in Anerkennung der langjährigen Tätigkeit für die Gemeinde den Mitarbeitenden nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je 15 Arbeitstage bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt wird. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Urlaub 22, nach Vollendung von 40 Jahren 30 Arbeitstage. Auf Wunsch der oder des Mitarbeitenden oder wenn die betrieblichen Verhältnisse den Urlaub nicht zulassen, wird das Dienstaltersgeschenk ausbezahlt. Für die Umsetzung dieser Neuregelung gilt eine Übergangsfrist von zwei Jahren. Dienstaltersgeschenke, welche in den Jahren 2023 und 2024 fällig werden, werden nach bisherigem Recht berechnet.

Art. 30 Inkraftsetzung

Die vorliegende Personalverordnung soll per 1. Januar 2023 in Kraft gesetzt werden. Im Sinne einer Übergangsbestimmung sollen die Anpassungen bezüglich Dienstaltersgeschenke mit einer Frist von zwei Jahren greifen.

Die neue Personalverordnung der Gemeinde Fällanden stellt eine moderne, schlanke, den heutigen Bedürfnissen entsprechende rechtliche Grundlage dar. Sie bringt Klarheit in Bezug auf die Frage des anwendbaren Rechts für die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung und das kommunal angestellte Personal der Schule.

Finanzielles

Die Umsetzung der neuen Personalverordnung dürfte insgesamt zu keinen wesentlichen Mehr- oder Minderkosten für die Gemeinde führen.

Beschluss

1. Die vorliegende Totalrevision der Personalverordnung der Gemeinde Fällanden wird zuhanden der Gemeindeversammlung vom 14. September 2022 verabschiedet.
2. Der Gemeindeversammlung vom 14. September 2022 wird beantragt:
 1. Die Totalrevision der Personalverordnung der Gemeinde Fällanden wird genehmigt und tritt per 1. Januar 2023 in Kraft.
3. Die Rechnungsprüfungskommission wird eingeladen, ihren Abschied zuhanden der Stimmberechtigten der Gemeindeschreiberin bis am 18. Juli 2022 einzureichen.
4. Der obige Text wird in den Beleuchtenden Bericht übernommen.
5. Die Abteilung Präsidiales wird beauftragt, das Geschäft fristgerecht zuhanden der Gemeindeversammlung vorzubereiten.

Mitteilung durch Protokollauszug

- Mitglieder Rechnungsprüfungskommission
- Akten

Mitteilung per E-Mail

- Gemeindeschreiberin
- Abteilungsleitung Präsidiales

Für richtigen Protokollauszug:

Brigit Frick, Protokollführerin

Versand: 15. Juni 2022