



Personalverordnung (PersVO)

Gemeinde Fällanden

vom 14. September 2022

in Kraft seit 1. Januar 2023

Inhaltsverzeichnis

I.	ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	4
A.	Geltungsbereich.....	4
	Art. 1 Geltungsbereich.....	4
	Art. 2 Personalreglement	4
B.	Personalpolitik.....	4
	Art. 3 Grundsätze	4
II.	ARBEITSVERHÄLTNIS.....	4
A.	Art der Anstellung, Stellenplan	4
	Art. 4 Rechtsnatur	4
	Art. 5 Stellenpläne	5
B.	Begründung	5
	Art. 6 Entstehung	5
	Art. 7 Anstellungsinstanz	5
	Art. 8 Mitarbeit Familienangehörige und Drittperson.....	5
C.	Dauer.....	5
	Art. 9 Probezeit	5
D.	Beendigung.....	6
	Art. 10 Kündigungsfrist	6
	Art. 11 Kündigung	6
	Art. 12 Kündigung zur Unzeit	6
	Art. 13 Rechtliches Gehör	6
	Art. 14 Beendigung altershalber und infolge Invalidität/Altersrücktritt	6
	Art. 15 Abfindung	7
III.	RECHTE UND PFLICHTEN	7
A.	Rechte.....	7
	Art. 16 Lohn.....	7
	Art. 17 Einreihungsplan	7
	Art. 18 Stufenanstiege und Beförderungen.....	7
	Art. 19 Generelle Lohnanpassungen	7
	Art. 20 Individuelle Lohnanpassungen	7
	Art. 21 Einmalzulagen und Anreize	7
	Art. 22 Dienstaltersgeschenk.....	8
B.	Pflichten	8
	Art. 23 Arbeitszeit.....	8
	Art. 24 Öffentliche Ämter.....	8
C.	Ferien und Urlaub	8
	Art. 25 Arbeitsfreie Tage.....	8
	Art. 26 Urlaub	8
IV.	PERSONALVORSORGE	8
	Art. 27 Pensionskasse	8

V.	RECHTSSCHUTZ	9
	Art. 28 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen.....	9
VI.	SCHLUSSBESTIMMUNGEN	9
	Art. 29 Vollzug	9
	Art. 30 Inkrafttreten, Aufhebung der früheren Verordnungen	9
	Art. 31 Übergangsbestimmungen.....	9

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

A. Geltungsbereich

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Fällanden.

² Diese Verordnung ist nicht anwendbar auf Mitarbeitende der Schule, die dem Lehrpersonalgesetz unterstellt sind. Die kommunal angestellten Lehrpersonen unterstehen dem kantonalen Lehrpersonalgesetz und dessen Vollzugsbestimmungen.

³ Fehlt in dieser Verordnung oder im Personalreglement eine Regelung, so finden das kantonale Personalgesetz und seine Ausführungsbestimmungen sowie die Vorschriften der Pensionskasse sinngemäss Anwendung.

Art. 2 Personalreglement

Im Rahmen dieser Verordnung beschliesst der Gemeinderat in eigener Kompetenz Ausführungsbestimmungen.

B. Personalpolitik

Art. 3 Grundsätze

¹ Die Personalpolitik der Gemeinde als Arbeitgeberin orientiert sich an folgenden Grundsätzen:

- a) Sie strebt ein partnerschaftliches Verhältnis zwischen Gemeinde und Mitarbeitenden an, das auf gegenseitiger Wertschätzung und Loyalität beruht und orientiert sich an den Aufgaben der Verwaltung und der Rechtspflege, am Ziel der Bürgernähe, an den Bedürfnissen des Personals, sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushalts.
- b) Sie will der Gemeinde geeignete Mitarbeitende gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, kundenfreundlich, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln.
- c) Sie nutzt und entwickelt das Potenzial der Mitarbeitenden, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt, fördert und entschädigt.
- d) Sie verwendet besondere Sorgfalt auf die Auswahl und Führung der Vorgesetzten.

² Bei der Umsetzung dieser Grundsätze sind Wirtschaftlichkeit und vorrangige betriebliche Interessen zu beachten.

II. ARBEITSVERHÄLTNIS

A. Art der Anstellung, Stellenplan

Art. 4 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Art. 5 Stellenpläne

Der Gemeinderat legt den Stellenplan fest. Vorbehalten sind die Kompetenzen der Schulpflege gemäss Art. 35 der Gemeindeordnung.

B. Begründung

Art. 6 Entstehung

¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

² Es kann in besonderen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann beim Lohn, bei der Arbeitszeit, den Ferien und hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

³ Besondere Arbeitsverhältnisse, insbesondere Lehrverhältnisse, stundenweise Beschäftigungen und Aushilfsdienstverhältnisse werden immer mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.

Art. 7 Anstellungsinstanz

¹ Die Anstellung der Mitarbeitenden erfolgt durch den Gemeinderat. Dieser kann die Anstellungskompetenz delegieren

² Die Anstellung aller Mitarbeitenden im Schulbereich obliegt der Schulpflege. Vorbehalten sind die Kompetenzen der Schulpflege gemäss Art. 35 der Gemeindeordnung. Die Schulpflege kann die Anstellungskompetenz delegieren.

³ Die Anstellungsinstanz ist auch für die Änderung des Arbeitsverhältnisses und die Kündigung zuständig.

⁴ Die Entlohnung wird durch die Anstellungsinstanz festgelegt.

Art. 8 Mitarbeit Familienangehörige und Drittperson

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

C. Dauer

Art. 9 Probezeit

¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

² In begründeten Fällen kann die Probezeit seitens der Anstellungsinstanz um maximal drei weitere Monate verlängert werden.

³ Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

⁴ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

D. Beendigung

Art. 10 Kündigungsfrist

¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- a) im ersten und zweiten Anstellungsjahr zwei Monate,
- b) ab dem dritten Anstellungsjahr drei Monate.

² Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Verkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist in gegenseitigem Einvernehmen.

³ Das Arbeitsverhältnis wird jeweils auf Ende eines Monats beendet.

Art. 11 Kündigung

¹ Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, sind die Vorwürfe, die zur Kündigung Anlass geben schriftlich festzuhalten, wobei dem Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Verbesserung eingeräumt wird. Davon kann in Ausnahmesituationen abgewichen werden, wenn absehbar ist, dass das Ziel nicht erreicht werden kann.

² Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Gesetzes aufgelöst werden. Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 15 ausgerichtet werden.

Art. 12 Kündigung 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. 13 Rechtliches Gehör

Dem Mitarbeitenden ist bei einer beabsichtigten Kündigung durch die Anstellungsinstanz das rechtliche Gehör zu gewähren.

Art. 14 Beendigung altershalber und infolge Invalidität/Altersrücktritt

¹ Mitarbeitende scheiden spätestens auf das Ende des Monats, in dem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Arbeitsverhältnis aus.

² Für die Lehrpersonen und das Therapiepersonal endet das Arbeitsverhältnis auf Ende des Schuljahrs, in dem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreicht haben. Für das Betreuungspersonal endet das Arbeitsverhältnis auf das Ende des Monats, in dem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen.

³ Auf Antrag der oder des Vorgesetzten kann die Anstellungsinstanz in Einzelfällen über eine Weiterbeschäftigung bis maximal zum Erreichen des 70. Altersjahrs entscheiden.

⁴ Das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität richtet sich nach kantonalem Recht.

⁵ Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber und zufolge Invalidität sowie der Altersrücktritt richten sich nach den Statuten und Versicherungsvertrag der Pensionskasse, welcher die Gemeinde angeschlossen ist.

Art. 15 Abfindung

Die Abfindung wird mit schriftlicher Verfügung festgesetzt. Sie darf nicht mehr Monatslöhne betragen als Monate bis zur Erreichung der Altersgrenze gemäss § 24 c Abs. 1 des kantonalen Personalgesetzes verbleiben.

III. RECHTE UND PFLICHTEN**A. Rechte****Art. 16 Lohn**

Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten zur Lohnauszahlung im Personalreglement

Art. 17 Einreihungsplan

¹ Der Gemeinderat legt den Einreihungsplan für das gesamte Gemeindepersonal fest. Dieser richtet sich nach der kantonalen Lohnstruktur.

² Für Stundenentschädigungen kann die Anstellungsinstanz feste Pauschalansätze festlegen.

Art. 18 Stufenanstiege und Beförderungen

Der Gemeinderat regelt die Lohnentwicklung, insbesondere die Voraussetzungen für Lohnerhöhungen und Rückstufungen.

Art. 19 Generelle Lohnanpassungen

¹ Für Teuerungszulagen gelten die Bestimmungen für die Mitarbeitenden des Kantons.

² Über generelle Lohnerhöhungen bzw. -reduktionen entscheidet der Gemeinderat.

Art. 20 Individuelle Lohnanpassungen

¹ Die individuellen Lohnerhöhungen basieren auf einer jährlich vom Gemeinderat festzulegenden Quote.

² Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Anstellungsinstanz aufgrund der Leistungsbeurteilung.

³ Auf individuelle Lohnerhöhungen besteht kein Rechtsanspruch.

⁴ Von Anstiegen und Beförderungen ausgeschlossen sind die pauschalen Stundenansätze. Über deren periodische Anpassung an die Teuerung entscheidet der Gemeinderat.

Art. 21 Einmalzulagen und Anreize

Die Anstellungsinstanz kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

Art. 22 Dienstaltersgeschenk

¹ In Anerkennung ihrer langjährigen Tätigkeit für die Gemeinde wird den Mitarbeitenden nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je 15 Arbeitstage bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Urlaub 22, nach Vollendung von 40 Jahren 30 Arbeitstage.

² Auf Wunsch der oder des Mitarbeitenden, oder wenn die betrieblichen Verhältnisse den Urlaub nicht zulassen, wird das Dienstaltersgeschenk ausbezahlt.

³ Bei vorzeitiger Kündigung der oder des Mitarbeitenden oder Kündigung durch die Arbeitgeberin wird kein Anteil des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks ausgerichtet.

B. Pflichten

Art. 23 Arbeitszeit

Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage. Er kann flexible Arbeitszeitsysteme und Homeoffice-Modelle vorsehen.

Art. 24 Öffentliche Ämter

Die Ausübung eines öffentlichen Amtes durch Mitarbeitende wird grundsätzlich unterstützt. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

C. Ferien und Urlaub

Art. 25 Arbeitsfreie Tage

¹ Die Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage.

² Er 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.

Art. 26 Urlaub

Die Anstellungsinstanz regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

IV. PERSONALVORSORGE

Art. 27 Pensionskasse

¹ Der Gemeinderat entscheidet – unter Beachtung der Mitwirkungsrechte des Personals gemäss BVG – über den Anschluss an eine im Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung für das nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versichernde Personal.

² Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der Gemeinde und der Vorsorgeeinrichtung bzw. deren Statuten und Reglemente.

V. RECHTSSCHUTZ

Art. 28 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

¹ Die Gemeinde schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

² Die Gemeinde 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 Rechtswegs als notwendig erweist.

VI. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 29 Vollzug

Die Anstellungsbehörden sorgen für einen einheitlichen Vollzug dieser Verordnung.

Art. 30 Inkrafttreten, Aufhebung der früheren Verordnungen

¹ Diese Personalverordnung wurde von der Gemeindeversammlung am **14. September 2022** erlassen und tritt per 1. Januar 2023 in Kraft.

² Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung werden alle damit in Widerspruch stehenden Verordnungen, Beschlüsse und Weisungen, insbesondere der bisherigen Personalverordnungen der Politischen Gemeinde vom 17. März 2004 und der Schulgemeinde vom 27. November 2019 aufgehoben.

Art. 31 Übergangsbestimmungen

¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese Personalverordnung und ihre Ausführungserlasse. Soweit bisherige Anstellungsverhältnisse mit der neuen Personalverordnung nicht übereinstimmen, gehen die vorliegenden Bestimmungen vor. Vorbehalten bleiben Abs. 2 bis 4.

² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten der Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.

³ Anwartschaften auf anteilmässige Auszahlung von Dienstaltersgeschenken gemäss Personalverordnung der politischen Gemeinde und der Schulgemeinde bzw. § 47 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz des Kantons Zürich, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bereits entstanden sind, bleiben während zwei Jahren nach Inkrafttreten bestehen.

⁴ Dienstaltersgeschenke, die in den Jahren 2023 und 2024 fällig werden, werden nach bisherigem Recht berechnet.

Für die Politische Gemeinde Fällanden

Tobias Diener
Gemeindepräsident

Leta Bezzola Moser
Gemeindeschreiberin