



Protokollauszug Gemeinderat vom 19. September 2022

Archiv Nr. 1.1.2.3./GRB.-Nr. 155

ERLASSE DER GEMEINDE/VERORDNUNGEN

TOTALREVISION PERSONALVERORDNUNG, VERABSCHIEDUNG BELEUCHTENDER
BERICHT ZUHANDEN DER GEMEINDEVERSAMMLUNG

1 Antrag des Gemeinderats

Der neuen Personalverordnung der Gemeinde Wangen-Brüttisellen wird zugestimmt.

2 Das Wesentliche in Kürze

- Die heute geltende Verordnung über die Dienst- und Besoldungsverhältnisse des Gemeindepersonals stammt aus dem Jahr 1992 und wurde letztmals am 5. Juni 2012 teilrevidiert. Sie ist sehr kurzgehalten und stützt sich hauptsächlich auf das Kantonale Personalrecht ab.
- Mit der vorliegenden, neuen Personalverordnung wird eine zeitgemässe und auf die Bedürfnisse der Gemeinde Wangen-Brüttisellen zugeschnittene Personalverordnung geschaffen.
- Die Bestimmungen der neuen Verordnung gelten für alle Mitarbeitenden der Gemeinde mit Ausnahme der in Art. 3 genannten Lehrpersonen, Mitglieder der Schulleitung sowie das übrige Personal der Schule, welches dem Lehrkörper angehört. Diese unterstehen dem kantonalen Lehrpersonalrecht.
- Die neue Personalverordnung und das neue Personalreglement treten am 1. Januar 2023 in Kraft.

3 Ausgangslage

Die heute geltende Verordnung über die Dienst- und Besoldungsverhältnisse des Gemeindepersonals stammt aus dem Jahr 1992 und wurde letztmals am 5. Juni 2012 teilrevidiert. Sie ist sehr kurzgehalten und stützt sich hauptsächlich auf die personalrechtlichen Erlasse für das Staatspersonal des Kantons Zürich ab.

In der Vergangenheit wurde in verschiedenen Situationen festgestellt, dass das kantonale Personalrecht nicht immer auf die Verhältnisse des Gemeindepersonals angewendet werden kann. Deshalb wurde teilweise vom kantonalen Gesetz abgewichen. Um Transparenz und eine Vereinheitlichung der Grundlagen zu erhalten, kam der Gemeinderat zum Schluss, dass eine eigens auf die Gemeinde Wangen-Brüttisellen zugeschnittene Personalverordnung mit einem dazugehörigen Personalreglement passender und in der Handhabung einfacher anzuwenden wäre. Diesbezüglich wurden auch Vergleiche mit anderen Gemeinden gemacht. Vielerorts bestehen eigene Personalverordnungen.

Gemäss geltender Gemeindeordnung liegt die Kompetenz für den Erlass der Personalverordnung bei der Gemeindeversammlung. Der Gemeinderat ist befugt, die dazugehörige Vollzugsverordnung (Personalreglement) in eigener Kompetenz zu erlassen.

4 Ausrichtung als Dienstleistungsunternehmen

Dem Gemeinderat, wie auch der Geschäftsleitung, ist es ein zentrales Anliegen, die Gemeindeverwaltung mit ihren Betrieben als Dienstleistungsunternehmen für die Bevölkerung auszurichten und zu

führen. Die laufende Überprüfung von Aufgaben, Abläufen und Schnittstellen sind wichtige Führungsaufgaben der Behörden und der Geschäftsleitung. Mögliche Synergien innerhalb der Einheitsgemeinde werden konsequent genutzt und nach Möglichkeit immer wieder optimiert. Grundsätzlich sollen sich die Arbeitsbedingungen für das Gemeindepersonal der Privatwirtschaft annähern. Die Personalpolitik orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, am Ziel der Bürgernähe, an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes sowie an den Bedürfnissen des Personals.

5 Attraktivität als Arbeitgeber

Der Fachkräftemangel in den öffentlichen Verwaltungen wird immer deutlicher spürbar. Viele ausgebildete Berufsleute wechseln in die Privatwirtschaft oder aber zu grösseren Gemeinden. Die Gemeinde Wangen-Brüttisellen kann ihren Mitarbeitenden nicht in jedem Fall eine berufliche Laufbahnentwicklung ermöglichen. Es ist deshalb besonders wichtig, dem Personal attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten, um eine längerfristige Mitarbeiterbindung zu erzielen.

6 Wichtige Änderungen im Überblick

Das Anstellungsverhältnis wird wie bisher mit öffentlich-rechtlicher Verfügung begründet. Die Kündigungsfrist beträgt nach der Probezeit drei Monate. Hier wird beim Verwaltungspersonal bereits heute vom kantonalen Personalrecht abgewichen. Dieses sieht Kündigungsfristen von einem bis sechs Monaten vor. Beim kommunalen Schulpersonal hingegen wurden die Kündigungsfristen bisher gemäss kantonalem Personalgesetz angewendet. Diese Diskrepanz wird mit der neuen Personalverordnung behoben. Für das Schulpersonal ist eine Übergangsfrist bis 1. August 2023 vorgesehen.

Bei einer Kündigung in Zusammenhang mit der Leistung, und/oder dem Verhalten im Besonderen, wird zukünftig auf die zwingende Einräumung einer Bewährungsfrist verzichtet. Damit ist eine Anlehnung an das Privatrecht vorgesehen. Das heutige Verfahren gemäss kantonalem Personalgesetz sieht bei ungenügender Leistung oder Verhalten einen längeren Prozess vor, was der Gemeinde ein effizientes Handeln verunmöglicht. Weiterhin zwingend notwendig bei einer solchen Kündigung ist das Vorliegen eines sachlich zureichenden Grundes. Die entsprechende Definition ist in Art. 18 festgehalten.

Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege erlassen einen Stellenplan, welcher jährlich überprüft wird. Die Entlohnung erfolgt wie bisher in Anwendung der Lohnreglemente des Kantons Zürich. Im Bereich des Schulpersonals wird die Möglichkeit von Einmalzulagen und Anreizen neu geschaffen (Art. 32). Bisher war dies nur beim Verwaltungspersonal vorgesehen. Auch hier findet eine Angleichung statt.

Der Gemeinderat und die Schulpflege regeln den Ferienanspruch und auch die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub (z.B. Mutter- und Vaterschaftsurlaub). Ebenfalls regelt der Gemeinderat den Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall, Militär- und Zivildienst usw. Im Sinne einer erhöhten Flexibilität wird nicht mehr auf den Kanton abgestützt, sondern eigene Regelungen erlassen. Dadurch ist es möglich, dass die Gemeindebehörden situativ Anpassungen vornehmen können, die für die Gemeinde Wangen-Brüttisellen stimmig sind und bestenfalls die Arbeitgeberattraktivität fördern. Als Beispiel könnten höhere Ferien oder längerer Vaterschaftsurlaub gewährt werden. Zurzeit entsprechen diese Regelungen der kantonalen Handhabung.

Bei Erreichung der AHV-Altersgrenze scheidet der Mitarbeitende auf Ende des Monats aus (Art. 24). Sofern Frauen und Männer nicht dasselbe ordentliche AHV-Rentenalter haben, darf bis zur Erreichung des höheren Rentenalters weitergearbeitet werden. Diese Anpassung ist notwendig, da die Beamtenversicherungskasse des Kantons Zürich als Pensionskasse das Rentenalter der Frauen bereits auf 65 Jahre festgesetzt hat. Mit der neuen Regelung ist es Arbeitnehmerinnen freigestellt, bis 65 Jahre zu arbeiten.

Zusammengefasst stellt die neue Personalverordnung eine solide Basis für die Mitarbeitenden der Gemeinde dar. Sie entspricht zu einem grossen Teil den heutigen Vorgaben und lehnt sich an das kantonale Personalgesetz an. Entsprechend wird in der Personalverordnung auf das Kantonale Personalrecht verwiesen, sofern ein Umstand in der gemeindeeigenen Verordnung bzw. im Personalreglement nicht geregelt ist.

7 Personalreglement

Der Gemeinderat ist gemäss Gemeindeordnung befugt, ein ergänzendes Personalreglement im Sinne von Ausführungsbestimmungen zu erlassen. Im neuen Personalreglement wird das heutige Arbeitszeitreglement integriert.

Das Personalreglement kann im Entwurf in der Aktenaufgabe zu diesem Geschäft bei der Gemeindeverwaltung oder online auf der Homepage der Gemeinde Wangen-Brüttisellen eingesehen werden. Der Gemeinderat wird das Personalreglement nach der Gemeindeversammlung analog der Personalverordnung auf den 1. Januar 2023 in Kraft setzen.

8 Juristische Prüfung und Vernehmlassungen

Die neue Personalverordnung und das Personalreglement wurden durch die Geschäftsleitung erarbeitet und durch einen auf das öffentliche Personalrecht spezialisierten Rechtsanwalt auf ihre Rechtmässigkeit und Praxistauglichkeit hin überprüft. Anschliessend wurden die Entwürfe dem Gemeinderat vorgelegt, welcher diese bereinigte und zur Vernehmlassung bei der Schulpflege und dem Personal freigab. Im Rahmen der Vernehmlassung beim Personal gingen dreizehn Stellungnahmen ein. Aufgrund dessen nahm der Gemeinderat noch einzelne Anpassungen an den Entwürfen vor und verabschiedete die Verordnung anschliessend zuhanden der Gemeindeversammlung. Sämtliche Vernehmlassungsteilnehmende wurden informiert, ob und inwiefern ihre Rückmeldungen in die definitive Vorlage aufgenommen wurden.

9 Inkrafttreten

Die neue Personalverordnung tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Auf diesen Zeitpunkt hin werden die frühere Dienst- und Besoldungsverordnung aus dem Jahr 1992, letztmals revidiert am 12. Juni 2012, sowie alle mit der neuen Verordnung in Widerspruch stehenden Bestimmungen aufgehoben.

10 Schlusswort des Gemeinderats

Der Gemeinderat erachtet die neuen Personalerlasse als faire und zeitgemässe personalrechtliche Grundlagen, mit denen eine solide Basis für die Sicherung der Attraktivität als Arbeitgeber geschaffen wird. Den Stimmbürgerinnen und Stimmbürgern wird empfohlen, die neue Personalverordnung zu genehmigen.

BESCHLUSS

1. Die vorerwähnte Vorlage wird zuhanden der Gemeindeversammlung vom 13. Dezember 2022 verabschiedet.
2. Die Rechnungsprüfungskommission wird eingeladen, das Geschäft zu prüfen und ihren Antrag zuhanden der Gemeindeversammlung bis am 5. November 2022 zu stellen.
3. Mitteilung an (unter Beilage der Personalverordnung)
 - Schulpflege Wangen-Brüttisellen
 - Mitglieder Rechnungsprüfungskommission (zusätzlich unter Beilage des Personalreglements)
 - Ortsparteien (zur Information)
 - Gemeindepräsidentin
 - Geschäftsleitung
 - Geschäftsleiterin (Akten)

GEMEINDERAT
WANGEN-BRÜTTISELLEN

Gemeindepräsidentin

Marlis Dürst

Geschäftsleiterin

Heidi Duttweiler

Versand 21. September 2022