



AUSZUG AUS DEM PROTOKOLL DES GEMEINDERATES RÜMLANG

Sitzung vom : 31. Oktober 2023

191 15. GEMEINDEPERSONAL
15.B Gesetze, Verordnungen, Vorschriften
Personalverordnung der Gemeinde Rümlang
Weisung an die Gemeindeversammlung

I. ANTRAG AN DIE GEMEINDEVERSAMMLUNG

Genehmigung der totalrevidierten Personalverordnung der Gemeinde Rümlang per 1. Januar 2024

II. WEISUNG

1. *Ausgangslage*

Mit dem Zusammenschluss der Primarschulgemeinde und der Politischen Gemeinde auf den 1. Januar 2024 ist die Personalverordnung den neuen Verhältnissen anzupassen. Die bestehende Personalverordnung der Gemeinde Rümlang wurde weitgehend übernommen. Anpassungen erfolgen nur dort, wo die Bedürfnisse der Primarschule separate Präzisierungen erfordern. Beispielsweise wird in Art. 10 Abs. 2 definiert, dass die Primarschulpflege Anstellungsinstanz für kommunal angestellte Lehr- und Therapiepersonen sowie die schulischen Mitarbeitenden ist. Ebenso legt die Schulpflege den Stellenplan für das Lehr- und Therapiepersonal (vgl. Art. 11 Abs. 2) fest.

Die Personalverordnung wurde totalrevidiert. Änderungen sind, nebst den oben genannten, lediglich sprachlicher Natur. Eine inhaltliche Anpassung wurde nicht in Angriff genommen. Die Anstellungsverhältnisse des bisherigen Verwaltungspersonals bleiben unverändert.

Mit der Genehmigung der Personalverordnung wird sichergestellt, dass die Anstellungsverhältnisse des Personals geregelt sind, soweit diese vom kantonalen Personal- oder vom Lehrpersonalgesetz abweichen sollen.

2. Wortlaut der Personalverordnung

Personalverordnung der Gemeinde Rümlang

A Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

¹Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde.

Geltungsbereich

²Für die kommunal angestellten Lehrpersonen sowie für Therapeutinnen und Therapeuten gelten die Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalrechts, sofern im kommunalen Recht keine Abweichungen vorgesehen sind.

Art. 2

Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen. Er kann für einzelne Funktionen von den Bestimmungen dieser Verordnung abweichende Regelungen erlassen, soweit dies betrieblich notwendig ist.

Ausführungsbestimmungen

Art. 3

Soweit diese Verordnung und deren Ausführungsbestimmungen nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

Geltung des kantonalen Rechts

Art. 4

¹Die Gemeindeversammlung erlässt Bestimmungen über die Rechte und Pflichten von Behördenmitgliedern.

Behörden, Kommissionen und Funktionärinnen und Funktionäre im Nebenamt

²Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Rechte und Pflichten von nebenamtlichen Funktionärinnen und Funktionären.

Art. 5

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum bei der Gemeinde angestellt sind.

Begriff Angestellte

Art. 6

Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik unter Beachtung der Grundsätze des kantonalen Personalgesetzes.

Grundsätze der Personalpolitik

Art. 7

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen und der Anschluss an Gesamtarbeitsverträge sind ausgeschlossen.

Gesamtarbeitsverträge

B Arbeitsverhältnis

Art. 8

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Rechtsnatur

Art. 9

¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel durch Verfügung begründet.

Entstehung des Arbeitsverhältnisses

² Der Gemeinderat regelt die ausnahmsweise Begründung von Arbeitsverhältnissen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von den allgemein gültigen Regelungen abweichen.

Art. 10

¹Der Gemeinderat ist unter Vorbehalt von Abs. 2 Anstellungsinstanz für die Angestellten. Er kann seine Anstellungskompetenz delegieren.

Anstellungsinstanzen

²Die Primarschulpflege ist Anstellungsinstanz für die kommunal angestellten Lehr- und Therapiepersonen sowie die schulischen Mitarbeitenden.

³Die Anstellungsinstanzen stellen die einheitliche und rechtsgleiche Anwendung der kommunalen personalrechtlichen Bestimmungen durch Koordination mit der Verwaltungsleiterin oder dem Verwaltungsleiter

sicher. Der Entscheid im Einzelfall liegt bei der Verwaltungsleiterin oder dem Verwaltungsleiter.

Art. 11

¹Der Gemeinderat legt unter Vorbehalt von Abs. 2 den Stellenplan fest.

Stellenpläne

²Die Primarschulpflege legt den Stellenplan für das Lehr- und Therapiepersonal sowie die schulischen Mitarbeitenden fest.

Art. 12

¹Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Stellenausschreibung

²Auf eine öffentliche Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn eine Stelle durch Berufung oder Beförderung besetzt werden soll.

Art. 13

¹Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

Dauer

²Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Art. 14

¹Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Bei einem Stellen- oder Funktionswechsel innerhalb der Gemeinde kann eine neue Probezeit von höchstens drei Monaten festgelegt werden.

Probezeit

²Bei befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die ersten drei Monate als Probezeit, es sei denn, dass ausdrücklich etwas anderes festgelegt wurde.

Art. 15

¹Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses beträgt während der Probezeit sieben Tage. Nach Ablauf der Probezeit beträgt sie drei Monate.

Kündigungsfristen

²Die Kündigungsfristen von kommunal angestellten Lehr- und Therapiepersonen richten sich nach dem Lehrpersonalgesetz. Für die übrigen Angestellten, deren Tätigkeit die Anwesenheit von Schülerinnen und Schülern voraussetzt, kann der Gemeinderat besondere Kündigungsfristen und -termine vorsehen.

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

C Rechte und Pflichten der Angestellten

Rechte

Art. 16

¹Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt diese. Sie erwartet, dass sich Angestellte mit gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Toleranz begegnen. Die Gemeinde schützt die Angestellten gegen Angriffe auf deren Persönlichkeit durch Dritte.

Schutz der Persönlichkeit

²Die Gemeinde schützt die Gesundheit der Angestellten.

Art. 17

¹Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit.

Lohn

² Mitarbeitende haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

³ Es gilt grundsätzlich das Lohnsystem des Kantons.

⁴Der Gemeinderat legt den Einreihungsplan fest, in welchem alle Funktionen der Gemeinde in die kantonalen Lohnklassen eingereiht werden. Ausgenommen sind die kommunal angestellten Lehrpersonen, für welche der kantonale Einreihungsplan gilt. Massgebend für die Einreihung sind insbesondere die erforderliche Aus- und Weiterbildung, die Berufserfahrung und die Verantwortung in der Funktion.

Art. 18

¹ Der Gemeinderat legt den Teuerungsausgleich fest. Er orientiert sich insbesondere an der durchschnittlichen Lohnentwicklung anderer Arbeitgeber der Region sowie am Entscheid des Regierungsrates für die kantonalen Angestellten und berücksichtigt die Situation des kommunalen Finanzhaushaltes.

Generelle Lohnanpassungen

² Für die kommunal angestellten Lehr- und Therapiepersonen, welche analog dem kantonalem

Lehrpersonalrecht angestellt sind, ist der Entscheid des Regierungsrates massgebend.

³ Der Gemeinderat legt die Voraussetzungen für Realloohnerhöhungen und -reduktionen fest.

Art. 19

Die Anstellungsinstanz entscheidet aufgrund von Leistungsbeurteilungen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel über individuelle Lohnanpassungen.

Individuelle Lohnanpassungen

Art. 20

Vor dem Erlass und vor der Änderung von wichtigen Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal sowie den Anstellungsinstanzen ein Recht auf Vernehmlassung zu.

Mitsprache

Pflichten

Art. 21

¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

Verschwiegenheitspflicht

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 22

¹ Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

Arbeitszeit

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 Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

⁴ Der Gemeinderat legt die Arbeitszeitmodelle fest. Sie richten sich nach den Bedürfnissen der Geschäftsfelder und Bereiche und können entsprechend voneinander abweichen.

Art. 23

Niederlassungsfreiheit

¹ Die Niederlassungsfreiheit der Mitarbeitenden ist gewährleistet.

² Wenn es zur Erfüllung der Aufgaben zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Mitarbeitenden verpflichten, innerhalb einer bestimmten Frist vor Ort einsatzfähig zu sein.

D Personalvorsorge

Art. 24

¹ Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfall versichert. Zudem kann eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen werden.

Kranken- und Unfallversicherung

² Der Gemeinderat legt die Beteiligung der Mitarbeitenden an den Prämien fest.

Art. 25

¹ Der Gemeinderat entscheidet 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.

Pensionskasse

² Für das Versicherungsverhältnis massgebend sind der Anschlussvertrag zwischen der Gemeinde und der Vorsorgeeinrichtung sowie deren Statuten und Reglemente.

³ Die Mitwirkungsrechte des Personals gemäss BVG sind gewährleistet.

E Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 26

¹ Diese Verordnung tritt per 1. Januar 2024 in Kraft. Auf den gleichen Zeitpunkt wird die Personalverordnung der politischen Gemeinde Rümlang vom 13. Juni 2000 sowie diejenigen Bestimmungen der Besoldungsverordnung, welche die Arbeits- und Besoldungsverhältnisse des Gemeindepersonals der politischen Gemeinde regeln, aufgehoben.

Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

² Die Personalverordnung der Primarschulgemeinde vom 6. Dezember 2010 wird mit sämtlichen Ergänzungen und dazugehörigen

Ausführungsbestimmungen werden mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 aufgehoben.

Art. 27

¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens deren Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen deren Bestimmungen vor. Übergangsbestimmung

² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Art. 28

Die vorstehende Personalverordnung der Gemeinde Rümlang wurde an der Gemeindeversammlung vom 11. Dezember 2023 angenommen.

III. SCHLUSSBEMERKUNG

Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung, dem Antrag

- Genehmigung der totalrevidierten Personalverordnung der Gemeinde Rümlang per 1. Januar 2024

zuzustimmen.

Der Gemeinderat b e s c h l i e s s t:

1. Die Weisung zur Totalrevision der Personalverordnung wird genehmigt und zuhanden der Gemeindeversammlung vom 11. Dezember 2023 verabschiedet.

2. Mitteilung an:
- Mitglieder Gemeinderat
 - Mitglieder Primarschulpflege
 - Präsidiales (Aktenauflage)
 - Gemeindeversammlung
 - Archiv

IM NAMEN DES GEMEINDERATES



P. Meier-Neves
Präsident



G. Cirolì
Verwaltungsleiter