



# **Politische Gemeinde Russikon Personalverordnung**

Entwurf vom 13.10.2021, zuhanden Behördenentscheid und externe Vernehmlassung

# INHALT

<b>I.</b>	<b>ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN</b>	<b>4</b>
1.	Geltungsbereich	4
	Art. 1 Allgemeines	4
	Art. 2 Behörden im Nebenamt	4
	Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts	4
2.	Begriffe	4
	Art. 4 Angestellte	4
	Art. 5 Anstellungsinstanz	4
3.	Personalpolitik	5
	Art. 6 Grundsätze der Personalpolitik	5
<b>II.</b>	<b>ARBEITSVERHÄLTNIS</b>	<b>5</b>
1.	Grundsätzliches	5
	Art. 7 Rechtsnatur	5
	Art. 8 Stellenpläne	5
	Art. 9 Begründung, Dauer, Änderung, Beendigung	5
	Art. 10 Kündigungsfristen und -termine	6
	Art. 11 Abfindung	6
	Art. 12 Sozialplan	6
<b>III.</b>	<b>RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN</b>	<b>6</b>
1.	Rechte	6
	Art. 13 Schutz der Persönlichkeit	6
	Art. 14 Lohn	6
	Art. 15 Einreihungsplan	7
	Art. 16 Lohnanpassungen	7
	Art. 17 Einmalzulagen und Anreize	7
	Art. 18 Dienstaltersgeschenke	7
	Art. 19 Ersatz von Auslagen	7
	Art. 20 Niederlassungsfreiheit	8
	Art. 21 Mitarbeiterbeurteilung	8
2.	Pflichten	8
	Art. 22 Grundsatz	8
	Art. 23 Verschwiegenheitspflicht	8
	Art. 24 Arbeitszeit	8
	Art. 25 Nebenbeschäftigung	8
	Art. 26 Öffentliche Ämter	8
	Art. 27 Weiterbildung	9
	Art. 28 Ferien	9

3.	Personalvorsorge	9
	Art. 29 Kranken- und Unfallversicherung	9
	Art. 30 Berufliche Vorsorge	9
4.	Weitere Funktionen	10
	Art. 31 Friedensrichter bzw. Friedensrichterin	10
5.	Rechtsschutz	10
	Art. 32 Datenschutz	10
	Art. 33 Anhörungsrecht	10
	Art. 34 Rechtsmittel	10
	Art. 35 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	10
<b>IV.</b>	<b>SCHLUSSBESTIMMUNGEN</b>	<b>10</b>
	Art. 36 Inkraftsetzung	10
	Art. 37 Übergangsbestimmungen	10

Gestützt auf Art. 13 der Gemeindeordnung vom 29. November 2020 erlässt die Gemeindeversammlung folgende Personalverordnung:

## **I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

### **1. Geltungsbereich**

#### Art. 1 Allgemeines

<sup>1</sup> Dieser Verordnung unterstehen mit Ausnahme des pädagogischen Personals gemäss Abs. 2 alle Angestellten der Politischen Gemeinde Russikon.

<sup>2</sup> Für das pädagogische Personal (Schulleitungen, Lehrpersonal, Fachlehrpersonal, Therapeutinnen / Therapeuten, Logopädinnen / Logopäden etc.) gelten lediglich die für diese Personalgruppe speziell formulierten Bestimmungen in der Personalverordnung. Im Übrigen gelten das kantonale Lehrpersonalgesetz und dessen Ausführungserlasse.

<sup>3</sup> Bei Lücken gelten für das kantonale angestellte pädagogische Personal das öffentliche Personalrecht des Kantons, für das kommunal angestellte pädagogische Personal die Bestimmungen dieser Personalverordnung.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat erlässt vollziehende Bestimmungen zu dieser Verordnung. Den Schulbereich betreffende Regelungen spricht er mit der Schulpflege ab.

#### Art. 2 Behörden im Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, Ausschüssen, Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie weiteren Funktionären richten sich nach einem separaten Erlassen.

#### Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts

<sup>1</sup> Soweit diese Verordnung und deren vollziehenden Bestimmungen nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

<sup>2</sup> Für die Arbeitsverhältnisse der Lernenden gelten die besonderen gesetzlichen Bestimmungen.

### **2. Begriffe**

#### Art. 4 Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum oder aushilfsweise im Dienst der Gemeinde Russikon stehen.

#### Art. 5 Anstellungsinstanz

<sup>1</sup> Der Gemeinderat und die Schulpflege legen die Anstellungsinstanzen im Organisationsstatut bzw. in den vollziehenden Bestimmungen fest, soweit sie für die Anstellungen zuständig sind.

<sup>2</sup> Die Anstellungskompetenzen können an Gemeindeangestellte delegiert werden. Vorbehalten bleiben die Zuständigkeiten gemäss übergeordneter Gesetzgebung.

### **3. Personalpolitik**

#### Art. 6 Grundsätze der Personalpolitik

<sup>1</sup> Der Gemeinderat bestimmt, unter Einbezug der Schulpflege, die Personalpolitik nach folgenden Grundsätzen:

- Sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, am Ziel der Bürgernähe, an den Bedürfnissen des Personals sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Gemeinde und Personal an.
- Sie will der Gemeinde geeignete Angestellte gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln.
- Sie nutzt und entwickelt das Potential der Angestellten, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und zielgerichtet weiterbildet.
- Sie verwendet besondere Sorgfalt auf die Auswahl und Führung der Vorgesetzten.
- Sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat schafft Instrumente zur Umsetzung, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals.

## **II. ARBEITSVERHÄLTNIS**

### **1. Grundsätzliches**

#### Art. 7 Rechtsnatur

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis wird begründet durch die Verfügung der Anstellungsinstanz.

<sup>3</sup> In begründeten Fällen (insbesondere Teilzeit-, Aushilfs- und Lehrverhältnisse oder besondere Funktionen) kann das Arbeitsverhältnis durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden; dieser kann hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

#### Art. 8 Stellenpläne

<sup>1</sup> Die Festlegung des Stellenplans richtet sich nach der Gemeindeordnung.

<sup>2</sup> Gemeinderat und Schulpflege überprüfen den Stellenplan laufend. Die Schulpflege informiert den Gemeinderat bei wesentlichen Veränderungen im Stellenplan frühzeitig.

#### Art. 9 Begründung, Dauer, Änderung, Beendigung

<sup>1</sup> Für die Begründung, Dauer, Änderung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat erlässt vollziehende Bestimmungen. Er kann vom Kanton abweichende Regelungen erlassen, wenn es die dienstlichen Verhältnisse erfordern.

#### Art. 10 Kündigungsfristen und -termine

- <sup>1</sup> Die Kündigungsfrist für die Arbeitsverhältnisse beträgt nach Ablauf der Probezeit drei Monate.
- <sup>2</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.
- <sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Der Gemeinderat bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.
- <sup>4</sup> Bei kommunalen pädagogischen Angestellten kann die Schulpflege das Semesterende als Kündigungstermin bestimmen und Anstellungen auf Quartalsende auflösen.

#### Art. 11 Abfindung

- <sup>1</sup> Angestellten, deren Anstellungsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsinstanz und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, kann in Härtefällen eine Abfindung ausbezahlt werden. Es gelten die kantonalen Bestimmungen.
- <sup>2</sup> Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der Angestellte weiterbeschäftigt wird.
- <sup>3</sup> Die Bestimmungen über die Abfindung gelten auch für das kommunal angestellte pädagogische Personal.
- <sup>4</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in den vollziehenden Bestimmungen.

#### Art. 12 Sozialplan

Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann der Gemeinderat einen Sozialplan erstellen.

### **III. RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN**

#### **1. Rechte**

##### Art. 13 Schutz der Persönlichkeit

- <sup>1</sup> Die Gemeinde Russikon achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.
- <sup>2</sup> Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

##### Art. 14 Lohn

- <sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf einen Lohn. Dieser bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit der Angestellten, sofern nicht besondere ergänzende Vergütungen ausdrücklich vorgesehen sind.
- <sup>2</sup> Männliche und weibliche Angestellte werden lohnmassig gleichbehandelt.
- <sup>3</sup> Die Angestellten haben für Aufgaben in Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder der

Versicherungen, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen sind der Gemeinde abzuliefern.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat und die Schulpflege regeln innerhalb ihrer Anstellungskompetenzen die Einzelheiten.

#### Art. 15 Einreihungsplan

<sup>1</sup> Der Lohnrahmen umfasst die Lohnklassen 1 bis 23 des Kantons Zürich mit den entsprechenden Lohnstufen.

<sup>2</sup> Die Funktionen werden entsprechend ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton und in anderen, ähnlich strukturierten Gemeinden innerhalb dieses Lohnrahmens eingereiht.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat erlässt den Einreihungsplan nach Lohnklassen und passt diesen nach Bedarf an. Für das kommunale Personal im Schulbereich spricht er sich mit der Schulpflege ab.

<sup>4</sup> Massgebend für die Einreihung sind die vorausgesetzte Ausbildung und Erfahrung, die mit der Stelle verbundenen geistigen Anforderungen, die Verantwortung, die psychischen und körperlichen Anforderungen und Belastungen, die Beanspruchung der Sinnesorgane und die besonderen äusseren Arbeitsbedingungen, denen die Inhaberin oder der Inhaber der Stelle ausgesetzt ist.

#### Art. 16 Lohnanpassungen

<sup>1</sup> Über generelle Lohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet der Gemeinderat. Er kann vom Kanton abweichende Bestimmungen erlassen.

<sup>2</sup> Teuerungszulagen und Familienzulagen werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.

<sup>3</sup> Über individuelle Lohnerhöhungen und Lohnreduktionen entscheidet die Anstellungsinstanz aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat legt den Rahmen für individuelle Lohnanpassungen fest. Beim kantonal angestellten pädagogischen Personal gelten die kantonalen Vorgaben.

#### Art. 17 Einmalzulagen und Anreize

<sup>1</sup> Der Gemeinderat wie auch die Schulpflege können besondere Leistungen mit einer Einmalzulage oder anderen Anreizen belohnen. Es besteht kein Rechtsanspruch.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat legt den prozentualen Anteil der Lohnsumme für einmalige Zulagen für die Angestellten der Gemeinde fest.

#### Art. 18 Dienstaltersgeschenke

<sup>1</sup> Für treue Tätigkeit im Dienst der Gemeinde wird den Angestellten ein Dienstaltersgeschenk gewährt. Es gelten die kantonalen Bestimmungen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in den vollziehenden Bestimmungen.

#### Art. 19 Ersatz von Auslagen

<sup>1</sup> Den Angestellten und dem kantonal und kommunal angestellten pädagogischen Personal steht für die Anschaffungen und Auslagen im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Verrichtungen ein Ersatz zu.

<sup>2</sup> Das kantonal angestellte pädagogische Personal erhält eine Verpflegungszulage gemäss den gesetzlichen Bestimmungen des Kantons.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in den vollziehenden Bestimmungen.

#### Art. 20 Niederlassungsfreiheit

Eine Wohnsitznahme in der Gemeinde kann nur verlangt werden, wenn auf Grund der Funktion eine Notwendigkeit dafür besteht.

#### Art. 21 Mitarbeiterbeurteilung

<sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf eine regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat und die Schulpflege regeln im Rahmen ihrer Anstellungsbefugnisse die Einzelheiten.

## 2. Pflichten

#### Art. 22 Grundsatz

Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten der Bevölkerung zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde und der Schule in guten Treuen zu wahren.

#### Art. 23 Verschwiegenheitspflicht

<sup>1</sup> Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse gemäss Gesetz über die Information und den Datenschutz besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.

<sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

#### Art. 24 Arbeitszeit

Der Gemeinderat regelt in den vollziehenden Bestimmungen

- die Arbeitszeit, deren Einteilung und die arbeitsfreien Tage,
- den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

#### Art. 25 Nebenbeschäftigung

<sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in den vollziehenden Bestimmungen.

#### Art. 26 Öffentliche Ämter

<sup>1</sup> Angestellte, die ein öffentliches Amt bekleiden wollen, melden dies rechtzeitig der Anstellungsinstanz.



<sup>2</sup> Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern dafür Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen verbunden werden.

#### Art. 27 Weiterbildung

<sup>1</sup> Die Angestellten sind verantwortlich für ihre berufliche Weiterbildung.

<sup>2</sup> Die Anstellungsinstanzen fördern und unterstützen die Weiterbildung und Schulung, sofern diese im betrieblichen Interesse liegen.

<sup>3</sup> Die vollziehenden Bestimmungen zur Aus- und Weiterbildung gelten auch für das kantonale und kommunal angestellte pädagogische Personal, soweit sie nicht durch kantonale Vorgaben zwingend vorgegeben sind.

#### Art. 28 Ferien

Der Gemeinderat regelt in den vollziehenden Bestimmungen:

- den Ferienanspruch
- den Anspruch auf bezahlten und unbezahlten Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen und Weiterbildung
- den Anspruch auf bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub
- den Anspruch auf Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst und anderen obligatorischen und freiwilligen Diensten.

### **3. Personalvorsorge**

#### Art. 29 Kranken- und Unfallversicherung

<sup>1</sup> Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Die Gemeinde übernimmt die Hälfte der Prämien der Nichtberufsunfallversicherung.

<sup>2</sup> Die Gemeinde schliesst für die Angestellten mit regelmässigem Pensum eine Krankentaggeldversicherung ab. Der Gemeinderat regelt die Details in den vollziehenden Bestimmungen. Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden von der Gemeinde getragen.

#### Art. 30 Berufliche Vorsorge

<sup>1</sup> Die Angestellten und das kommunale pädagogische Personal werden einer gemeinsamen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat entscheidet, unter Berücksichtigung der Mitwirkungsrechte des Personals, über den Anschluss an eine im Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung für das nach dem Bundesgesetz über berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge obligatorisch zu versichernde Personal.

<sup>3</sup> Es gelten die reglementarischen Bestimmungen. Der Gemeinderat kann zusätzliche vertragliche Bestimmungen vereinbaren.

## **4. Weitere Funktionen**

Art. 31 Friedensrichter bzw. Friedensrichterin

<sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und der Friedensrichterin bzw. dem Friedensrichter.

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis hängt ab von der Wahl, Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer und kann durch Entlassung auf eigenes Gesuch während der Amtsdauer beendet werden.

## **5. Rechtsschutz**

Art. 32 Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

Art. 33 Anhörungsrecht

<sup>1</sup> Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Massnahme anzuhören.

<sup>2</sup> 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. 34 Rechtsmittel

<sup>1</sup> Personalrechtliche Verfügung sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

<sup>2</sup> Soweit das übergeordnete Recht nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons.

Art. 35 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

<sup>1</sup> Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Details in den vollziehenden Bestimmungen.

## **IV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

Art. 36 Inkraftsetzung

<sup>1</sup> Diese Personalverordnung tritt per 1. Juli 2022 in Kraft.

<sup>2</sup> Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung werden die einschlägigen Bestimmungen der Personalverordnung der Politischen Gemeinde Russikon vom 24. Juni 2002 sowie alle weiteren, mit dieser Verordnung im Widerspruch stehenden Bestimmungen aufgehoben.

Art. 37 Übergangsbestimmungen

<sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen deren Bestimmungen vor.

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

<sup>3</sup> Die per 30. Juni 2022 bestehenden Anstellungen und Besoldungen werden garantiert.

Genehmigt am xxx

Namens der Politischen Gemeinde

Hans Aeschlimann  
Gemeindepräsident

Marc Syfrig  
Gemeindeschreiber