

PERSONALVERORDNUNG



PERSONAL- VERORDNUNG

9. Juni 2022

Inhaltsverzeichnis 1 | 2

	I. Allgemeine Bestimmungen	
	1. Geltungsbereich	3
Art. 1	Allgemeines.....	3
Art. 2	Behörden im Nebenamt.....	3
Art. 3	Geltung des kantonalen Rechts.....	3
	2. Begriffe	3
Art. 4	Angestellte.....	3
Art. 5	Anstellungsinstanz.....	3
Art. 6	Kommunale Begriffe.....	4
	3. Personalpolitik	4
Art. 7	Grundsätze der Personalpolitik.....	4
	II. Arbeitsverhältnis	
	1. Grundsätzliches	5
Art. 8	Rechtsnatur.....	5
Art. 9	Stellenpläne.....	5
Art. 10	Begründung, Dauer, Änderung, Beendigung.....	5
Art. 11	Sozialplan.....	5
	III. Rechte und Pflichten der Angestellten	
	1. Rechte	5
Art. 12	Information.....	5
Art. 13	Lohn.....	6
Art. 14	Einreihungsplan.....	6
Art. 15	Teilzeitangestellte / Aushilfen.....	6
Art. 16	Abgeltung im Stundenlohn.....	6
Art. 17	Lohnanpassungen.....	6
Art. 18	Einmalzulagen.....	6
Art. 19	Mitarbeiterbeurteilung.....	7
	2. Pflichten	7
Art. 20	Arbeitszeit.....	7
Art. 21	Weiterbildung.....	7
	3. Personalvorsorge	8
Art. 22	Kranken- und Unfallversicherung.....	8
Art. 23	Berufliche Vorsorge.....	8
	4. Weitere Funktionen	8
Art. 24	Friedensrichter bzw. Friedensrichterin.....	8

Inhaltsverzeichnis 2 | 2

IV. Schlussbestimmungen

Art. 25	Inkraftsetzung	9
Art. 26	Übergangsbestimmungen.....	9

Gestützt auf Art. 13 der Gemeindeordnung vom 26. September 2021 erlässt die Gemeindeversammlung folgende Personalverordnung:

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Geltungsbereich

Art. 1 Allgemeines

¹ Dieser Verordnung unterstehen alle Angestellten der politischen Gemeinde Boppelsen.

² Der Gemeinderat erlässt ein Personalreglement und weitere vollziehende Bestimmungen zu dieser Verordnung.

³ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Art. 2 Behörden im Nebenamt

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

Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts

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

2. Begriffe

Art. 4 Angestellte

¹ Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum oder aushilfsweise im Dienst der Gemeinde Boppelsen stehen.

² Für die Arbeitsverhältnisse der Lernenden gelten die besonderen gesetzlichen Bestimmungen.

Art. 5 Anstellungsinstanz

¹ Der Gemeinderat legt die Anstellungsinstanzen im Organisationsstatut bzw. in den vollziehenden Bestimmungen fest, soweit er für die Anstellungen zuständig ist.

² Die Anstellungskompetenzen können an Verwaltungsangestellte delegiert werden. Vorbehalten bleiben die Zuständigkeiten gemäss übergeordneter Gesetzgebung.

Art. 6 Kommunale Begriffe

In sinngemässer Anwendung des kantonalen Personalrechts gemäss Art. 3 dieser Personalverordnung sind Begriffe der kantonalen Regelung wie folgt auf kommunaler Ebene zu ersetzen: Der Begriff «Gemeinderat» ersetzt die in den kantonalen Bestimmungen als übergeordnete Organe oder Instanzen erwähnten Begriffe wie «Regierungsrat» oder «Direktion». Der Begriff «Gemeindeversammlung» ersetzt denjenigen des Kantonsrates. Der kantonale Begriff «Amt» ist auf kommunaler Ebene je nach Regelungsbereich entweder durch «Gemeinderat» oder «Gemeindeverwaltung» zu ersetzen. Der Begriff «Gemeinde» ersetzt den Begriff «Kanton». Je nach Kontext ersetzen die Begriffe «Gemeindeverwaltung» oder «Personalverantwortliche» den Begriff «Personalamt».

3. Personalpolitik

Art. 7 Grundsätze der Personalpolitik

¹ Der Gemeinderat bestimmt 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 zeichnet sich durch eine Gemeinde als attraktiven Arbeitgeber mit guten Sozialleistungen für seine Mitarbeitenden aus.
- 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 gezielt fördert.
- Sie fördert attraktive Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Sie berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten und unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Sie legt Wert auf eine sachliche, transparente und zeitgemässe Information.
- Sie verwendet besondere Sorgfalt auf die Auswahl der Vorgesetzten und unterstützt diese in ihrer Führungsaufgabe.

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

II. Arbeitsverhältnis

1. Grundsätzliches

Art. 8 **Rechtsnatur**

¹ Das Arbeitsverhältnis wird begründet durch die Verfügung der Anstellungsinstanz.

² Begründete Fälle, die durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden können, sind insbesondere Teilzeit-, Aushilfs- und Lehrverhältnisse oder besondere Funktionen.

Art. 9 **Stellenpläne**

¹ Die Festlegung des Stellenplans richtet sich nach der Gemeindeordnung.

² Der Gemeinderat überprüft den Stellenplan laufend.

Art. 10 **Begründung, Dauer, Änderung, Beendigung**

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

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

Art. 11 **Sozialplan**

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

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

1. Rechte

Art. 12 **Information**

¹ Die Vorgesetzten informieren die Mitarbeitenden unter Wahrung von persönlichen und betrieblichen Interessen möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind.

² Die Vorgesetzten sorgen dafür, dass sich die Mitarbeitenden bei Fragen, die ihre konkrete Arbeitssituation unmittelbar betreffen, wie etwa bei Fragen des Gesundheitsschutzes oder der Arbeitssicherheit, vorgängig äussern können.

Art. 13 Lohn

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf einen Lohn.

² Der Gemeinderat regelt innerhalb seiner Anstellungskompetenzen die Einzelheiten.

Art. 14 Einreihungsplan

¹ Der Lohnrahmen umfasst die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons Zürich. Die Funktionen werden entsprechend ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton und in anderen, ähnlich strukturierten Gemeinden innerhalb dieses Lohnrahmens eingereiht.

² Der Gemeinderat erlässt den Einreihungsplan nach Lohnklassen und passt diesen nach Bedarf an.

Art. 15 Teilzeitangestellte / Aushilfen

Für Teilzeitangestellte und Aushilfen mit unregelmässigen Einsätzen kann der Gemeinderat pauschale Stundenlöhne im Rahmen der Lohnklassen festlegen, in denen Entschädigungen wie etwa für Ferien, arbeitsfreie Tage, Anteil 13. Monatslohn, einzurechnen sind.

Art. 16 Abgeltung im Stundenlohn

Der Gemeinderat kann für einzelne Funktionen die Entschädigung mit dem Gemeindewerklohn vorsehen. Dieser richtet sich nach der kommunalen Entschädigungsverordnung und deren ausführenden Bestimmungen.

Art. 17 Lohnanpassungen

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

² Über individuelle Lohnerhöhungen und Lohnreduktionen entscheidet die Anstellungsinstanz aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche.

³ Der Gemeinderat legt den Rahmen für allfällige individuelle Lohnanpassungen fest. Es besteht kein genereller Anspruch auf individuelle Lohnanpassungen.

Art. 18 Einmalzulagen

Der Gemeinderat legt den prozentualen Anteil der Lohnsumme für einmalige Zulagen für die Angestellten der Gemeinde fest. Es besteht kein Anspruch auf Ausrichtung von Einmalzulagen.

Art. 19 Mitarbeiterbeurteilung

- ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf eine regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.
- ² Der Gemeinderat regelt im Rahmen seiner Anstellungsbefugnisse die Einzelheiten.

2. Pflichten

Art. 20 Arbeitszeit

Der Gemeinderat regelt in den vollziehenden Bestimmungen

- die Einteilung der Arbeitszeit und die arbeitsfreien Tage,
- den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Pikettdienst.

Art. 21 Weiterbildung

- ¹ Die mit den entsprechenden Stellenprofilen verknüpften Funktionen benötigen unter anderem spezifisches Fachwissen. Dieses soll nach dem Stellenantritt mit internen und externen Weiterbildungsangeboten und entsprechender Erfahrung erworben respektive erweitert werden.
- ² Die Vorgesetzten messen der Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden einen hohen Stellenwert bei, fördern und unterstützen die Weiterbildung und Schulung, sofern diese im betrieblichen Interesse liegen.
- ³ Die Mitarbeitenden sind mitverantwortlich für ihre berufliche Weiterbildung. Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie eigenverantwortlich zur Planung ihrer beruflichen Entwicklung und Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit beitragen. Im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilungen werden geeignete Entwicklungsmassnahmen besprochen und geplant.
- ⁴ Die kantonalen Regelungen und Weisungen zur Weiterbildung, insbesondere die Musterweisung der kantonalen Finanzdirektion, gelten sinngemäss. Der Gemeinderat regelt Näheres dazu in den Ausführungsbestimmungen.

3. Personalvorsorge

Art. 22 **Kranken- und Unfallversicherung**

¹ Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Der Gemeinderat regelt weitere Einzelheiten in den vollziehenden Bestimmungen.

² Die Gemeinde hat eine Krankentaggeldversicherung für alle Angestellten mit regelmässigem Pensum abgeschlossen. Der Gemeinderat regelt weitere Einzelheiten in den vollziehenden Bestimmungen.

Art. 23 **Berufliche Vorsorge**

¹ Die Angestellten werden einer gemeinsamen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen. Der Gemeinderat kann Übergangslösungen bewilligen.

² Der Gemeinderat entscheidet 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. Vor seiner Entscheidung konsultiert der Gemeinderat rechtzeitig die Mitarbeitenden oder die Mitarbeitendenvertretung und holt deren Einverständnis ein.

³ Es gelten die reglementarischen Bestimmungen. Der Gemeinderat kann zusätzliche vertragliche Bestimmungen vereinbaren.

4. Weitere Funktionen

Art. 24 **Friedensrichter bzw. Friedensrichterin**

¹ Der Gemeinderat regelt das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und der Friedensrichterin bzw. dem Friedensrichter.

² 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.

IV. Schlussbestimmungen

Art. 25 Inkraftsetzung

¹ Diese Personalverordnung tritt per 1. Januar 2023 in Kraft.

² Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung werden die einschlägigen Bestimmungen der bisherigen kommunalen Anordnungen der Politischen Gemeinde Boppelsen, die mit dieser Verordnung im Widerspruch stehen, aufgehoben.

Art. 26 Übergangsbestimmungen

¹ Im Zusammenhang mit der Kompensation von bis und mit 31.12.2021 aufgelaufenen Mehrzeiten- und Ferienguthaben gelten separate Übergangsbestimmungen. Diese sind in individuellen Vereinbarungen zwischen der Gemeinde Boppelsen und den betreffenden Mitarbeitenden geregelt. Dies gilt auch für die Übergangsregelung im Jahre 2022.

² 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. Die Spezialregelung nach Abs. 1 bleibt vorbehalten.

³ Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

⁴ Die per 31. Dezember 2022 bestehenden Anstellungen und Besoldungen werden garantiert.

Diese Verordnung wurde von der Gemeindeversammlung
beschlossen am 9. Juni 2022

Gemeindeversammlung Boppelsen

Thomas Weber
Gemeindepräsident

Michaela Egloff
Gemeindeschreiberin

PERSONALVERORDNUNG