

Personalverordnung der Gemeinde Aeugst am Albis vom 6. Oktober 2020

Art. 1 Geltungsbereich / Allgemeines

¹ Dieser Verordnung unterstehen die Angestellten der Gemeinde Aeugst am Albis. Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet im Dienst der Gemeinde Aeugst am Albis stehen, unabhängig davon, ob sie ein volles oder teilzeitliches Pensum erfüllen oder ob sie aushilfsweise beschäftigt werden.

² Die Rechtsbeziehungen zwischen der Gemeinde Aeugst am Albis und Mitgliedern der Behörden und der Kommissionen richten sich nach der Entschädigungsverordnung.

Art. 2 Geltung des kantonalen Rechts

¹ Soweit diese Verordnung und deren Vollzugsbestimmungen nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

² Die Rechtsbeziehungen zwischen der Gemeinde Aeugst am Albis und den Lehrpersonen sowie Therapeuten der Schule richten sich nach dem Lehrpersonalgesetz des Kantons Zürich und seinen Ausführungserlassen.

³ Dort, wo der Gemeinderat oder die Schulpflege von der Kompetenz zum Erlass von Ausführungsbestimmungen zu dieser Verordnung keinen Gebrauch machen, gelten stattdessen die kantonalen Ausführungsbestimmungen sinngemäss.

⁴ Der Gemeinderat kann in Einzelfällen Bestimmungen erlassen, die von den kantonalen Regelungen abweichen.

Art. 3 Ausführungsbestimmungen

Im Rahmen dieser Verordnung kann der Gemeinderat in eigener Kompetenz Ausführungsbestimmungen erlassen, die abweichende Bestimmungen zu den kantonalen Regelungen beinhalten.

Art. 4 Anstellungsinstanzen

¹ Das Personal wird vom Gemeinderat bzw. von der Schulpflege angestellt. Die Zuständigkeiten werden im Geschäfts- und Kompetenzreglement des Gemeinderats definiert.

² Die Anstellungskompetenz kann soweit zulässig von der Anstellungsinstanz delegiert werden.

Art. 5 Bestimmungen für einzelne Berufsgruppen

Deutsch-als-Zweitsprache-Lehrpersonen und Therapeuten werden gemäss den kantonalen Regelungen und Empfehlungen angestellt. Dabei ist die Anstellungsinstanz berechtigt, in der Anstellungsverfügung von den gesetzlichen Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalrechtes,

des kantonalen Personalrechtes und dieser Verordnung abzuweichen. Die Schulpflege kann für Klassenassistenzen und für Aufgabenbetreuung eigene Bestimmungen erlassen.

Art. 6 Personalpolitik

¹ Die Personalpolitik orientiert sich an den Leistungsaufträgen, den Bedürfnissen der verschiedenen Anspruchsgruppen sowie dem Arbeitsmarktumfeld und den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes. Es wird ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis angestrebt.

² Die Angestellten werden entsprechend ihrer Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten durch Aus- und Weiterbildung gefördert. Es wird für zeitgemässe Arbeitsbedingungen und für die Chancengleichheit von Mann und Frau gesorgt.

Art. 7 Ausschreibung

¹ Offene Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben.

² Wenn die Stelle durch internes Personal besetzt werden kann, ist keine Ausschreibung erforderlich.

Art. 8 Entstehung

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich und wird durch Verfügung begründet.

² In begründeten Fällen (z.B. Stundenlohn/Aushilfsverhältnisse) kann es mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden.

Art. 9 Dauer

Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.

Art. 10 Beendigung

Es gelten die Beendigungsgründe gemäss kantonalem Personalgesetz. Wird das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet, gelten abweichend vom kantonalen Recht die nachfolgenden Bestimmungen.

Art. 11 Bestimmungen zur Kündigung

¹ Die Anstellungsinstanzen können für die Angestellten oder für einzelne Gruppen von Angestellten abweichende Kündigungstermine und -fristen bestimmen.

² Als sachlicher Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten zusätzlich zu den sachlichen Gründen des kantonalen Rechts:

- a. Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung,
- b. Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten,
- c. mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die in der Anstellungsverfügung angeordnete Arbeit zu verrichten,
- d. mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit,
- e. nachhaltige Störung des Arbeitsklimas während der Arbeitszeit,
- f. sexuelle Belästigung von Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehenden Personen,
- g. Unvereinbarkeit der Weiterbeschäftigung mit dem öffentlichen Interesse an möglichst störungsfreien und raschen Betriebsabläufen.

³ Bei mangelhaften Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten erfolgt in der Regel eine schriftliche Verwarnung mit der Anordnung, dass im Wiederholungsfall das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Eine Bewährungsfrist kann ausgesprochen werden.

⁴ Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt werden.

⁵ Bevor die Kündigung ausgesprochen wird, ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung wird schriftlich mitgeteilt und begründet.

⁶ Die Wiederanstellung ist ausgeschlossen. Den Rechtsmitteln gegen Kündigung und vorzeitige Entlassung kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

⁷ Die Bestimmungen des kantonalen Rechts betreffend Restrukturierung und Stellenabbau (§ 27 PG und §§ 16a bis 16f VVO) sowie betreffend Weiterbeschäftigung und Wiedereingliederung im Falle der Invalidität (Sozialstellenplan, § 19 VVO) finden keine Anwendung.

Art. 12 Schutz der Persönlichkeit

Die Gemeinde Aeugst achtet und schützt die Gesundheit und die Persönlichkeit der Angestellten. Sie sorgt für ein Klima des gegenseitigen Respekts, der Toleranz und Wertschätzung.

Art. 13 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb und am Arbeitsplatz haben zum Zweck, die Angestellten vor Schädigungen durch Unfälle, Berufskrankheiten und Gesundheitsproblemen im

Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit zu schützen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bilden eine gemeinsame Aufgabe der Gemeinde Aeugst und der Angestellten. Die Gemeinde Aeugst erlässt dazu geeignete Massnahmen.

Art. 14 Lohn

¹ Die zuständige Anstellungsinstanz stuft die Angestellten aufgrund des Einreihungsplanes je nach Tätigkeit, Verantwortung, Vorbildung und Erfahrung in einer Lohnklasse und -stufe ein.

² Die zuständige Anstellungsinstanz entscheidet aufgrund von Leistungsbeurteilungen über individuelle Lohnanpassungen sowie über Einmalzulagen für besondere Leistungen. Dabei kann die zuständige Anstellungsinstanz von den kantonalen Vorgaben abweichen.

³ Die für das kantonale Personal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen oder Lohnreduktionen gelten in der Regel auch für das kommunale Personal. Der Gemeinderat kann im Bedarfsfall abweichende Regelungen beschliessen.

Art. 15 Arbeitszeit, Überzeit, Gleitzeit, Ferien und Urlaub

Die Anstellungsinstanz kann für die Angestellten in seinem Zuständigkeitsbereich vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen über Befristung, Arbeitszeit, Überzeit, Gleitzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst sowie Kompensation, Ferien und Urlaub erlassen und weitere Feiertage bezeichnen. Insbesondere können Gemeinderat und Schulpflege ein Arbeitszeitmodell vorsehen.

Art. 16 Versicherungen und Pensionskasse

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. Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der Gemeinde Aeugst am Albis und dieser Vorsorgeeinrichtung bzw. deren Reglemente. Die Mitwirkungsrechte des Personals nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) sind gewährleistet.

² Der Gemeinderat kann für die Angestellten vom kantonalen Recht nicht vorgesehene Versicherungen, insbesondere Taggeldversicherungen abschliessen. Die Leistungen bei Krankheit und

Unfall richten sich dann nach dem jeweiligen Vertrag mit der Versicherung. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

³ Der Gemeinderat regelt bei sämtlichen gesetzlichen und freiwilligen Personalversicherungen die Prämienzahlung. Er kann im Rahmen des übergeordneten Rechtes die Angestellten zur Zahlung angemessener Prämienanteile verpflichten.

Art. 17 Pflichten bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

¹ Die Angestellten sind verpflichtet, sich den vertrauensärztlichen Untersuchungen der Vorsorgeeinrichtung sowie den weiteren Personal- und Taggeldversicherungen der Gemeinde Aeugst am Albis zu unterziehen und mit den Versicherungen zusammenzuarbeiten.

² Kürzen Versicherungen ihre Leistungen aufgrund einer ungenügenden Mitwirkung der betroffenen Angestellten, so ist die Anstellungsinstanz berechtigt, den Lohn der betroffenen Angestellten entsprechend zu kürzen.

³ Auf ein Case-Management durch die Anstellungsinstanz kann verzichtet werden, namentlich wenn bereits von anderen Versicherungen ein Case-Management vorgesehen ist.

Art. 18 Spesen und Auslagen

¹ Die Gemeinde Aeugst am Albis vergütet den Angestellten ihre dienstlich bedingten Spesen und Auslagen.

² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten. Er kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Art. 19 Mitarbeiterbeurteilung

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

² Die zuständige Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Art. 20 Weiterbildung

¹ Die Gemeinde Aeugst am Albis kann Angestellten Beiträge und/oder Arbeitszeit für Weiterbildungen und Beratungen ausrichten.

² Besteht an der Weiterbildung ein erhebliches privates Interesse des Angestellten, und hat die

Gemeinde Aeugst am Albis an diese Ausbildung Beiträge geleistet, so ist ein Rückforderungsvorbehalt vorzusehen für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die beim Angestellten liegen.

³ Die zuständige Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten. Sie kann von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Art. 21 Dienstalter

Für die Berechnung von Ansprüchen, bei denen auf das Dienstalter abgestellt wird, namentlich bei Dienstaltersgeschenken, der Kündigung zur Unzeit, Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft, Rentenansprüchen etc. wird in der Regel auf die Dauer der Anstellung bei der Gemeinde Aeugst am Albis abgestellt. Frühere Anstellungen für andere öffentliche Organe oder private Arbeitgeber fallen nicht in Betracht. Davon ausgenommen sind frühere Anstellungen bei der Primarschulgemeinde Aeugst am Albis.

Art. 22 Pflichten

Die Angestellten sind verpflichtet:

- a) ihre Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und die Interessen der Arbeitgeberin wahrzunehmen und zu fördern;
- b) Verfassung, Gesetze und Verordnungen sowie Dienstvorschriften und rechtmässige Anordnungen gewissenhaft und vernünftig zu befolgen;
- c) die ihnen übertragenen Aufgaben ordnungsgemäss, initiativ und sorgfältig zu erfüllen und sich für eine effiziente und wirtschaftliche Arbeitsweise einzusetzen;
- d) die Arbeitszeit ausschliesslich für die dienstlichen Aufgaben zu verwenden;
- e) sich im Verkehr mit dem Publikum, den Vorgesetzten und den Mitarbeitenden höflich, taktvoll und hilfsbereit zu verhalten;
- f) keine Geschenke oder Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert;
- g) zur Verschwiegenheit in Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

Art. 23 Mitsprache/Vernehmlassung

Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen über das Personalwesen steht den Angestellten das Recht der Vernehmlassung zu.

Art. 24 Inkraftsetzung

Diese Personalverordnung tritt nach ihrer Genehmigung durch die Gemeindeversammlung per 1. Januar 2021 in Kraft.

Art. 25 Übergangsbestimmungen

¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese neuen Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dieser neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen diese neuen Bestimmungen vor.

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

Art. 26 Genehmigung

Die vorstehende Personalverordnung der Gemeinde Aeugst am Albis ist an der Gemeindeversammlung vom 8. Dezember 2020, gestützt auf Art. 8 Ziff. 1 der Gemeindeordnung, erlassen worden.

Gemeinderat Aeugst am Albis

Nadia Hausheer

Gemeindepräsidentin

Vit Styrsky

Gemeindeschreiber