

3. Wichtigste Änderungen gegenüber der heutigen Personalverordnung

Die vollständige Übersicht der Anpassungen ist aus der separaten Synopse ersichtlich. Die wichtigsten Änderungen sind nachstehend aufgeführt:

§ 1 Geltungsbereich

Die heutige Regelung führt immer wieder zu Klärungsbedarf bezüglich der Zuständigkeit zwischen Stadtrat und Schulpflege, insbesondere beim städtischen Lehrpersonal. Mit der Anpassung des bisherigen Art. 1 und der neuen Schaffung von § 2 wird die Zuständigkeit für das Personal eindeutig geregelt. Damit erfolgt auch eine Anpassung wie sie das neue Gemeindegesetz in § 56 vorsieht. Dies führt zu verschiedenen Anpassungen in den nachfolgenden Paragraphen.

§ 15 Kündigung

Neu wird für das Kader ab Lohnklasse 21 die Kündigungsfrist ab dem vierten Dienstjahr auf vier Monate verlängert. Damit wird eine höhere Verbindlichkeit in der Abschlussphase einer Anstellung geschaffen und es wird betrieblich eine bessere Übergangslösung bis zur Nachfolgeregelung erreicht.

§ 17 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten / Bewährungsfrist

Heute muss die Stadt als Arbeitgeberin eine Bewährungsfrist ansetzen, bevor über eine allfällige Kündigung infolge mangelnder Leistung / mangelnden Verhaltens, entschieden werden kann. Nur in Fällen, die von vorneherein als aussichtslos erscheinen, darf sie auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist verzichten. Im Sinne der Verhältnismässigkeit kann es angezeigt sein, eine Bewährungsfrist anzusetzen, bevor eine Kündigung ausgesprochen wird. Neu soll die heutige Formulierung in eine Kann-Formulierung geändert werden. Eine Bewährungsfrist kann, muss jedoch nicht mehr angesetzt werden. Den Mitarbeitenden kann schneller gekündigt werden, wenn der Arbeitgeber der Meinung ist, dass eine Bewährungsfrist keinen Nutzen bringen wird. Diese Möglichkeit besteht mit der heutigen Regelung bereits. Neu wird die Regelung klarer und einfacher formuliert. Weiterhin besteht gemäss § 16 Kündigungsschutz eine Begründungs- und Anhörungspflicht, welche eine ungerechtfertigte Kündigung von Mitarbeitenden verhindern kann.

§ 19 Kündigungsschutz bei Diskriminierung

Der Schutz der Mitarbeitenden wird erweitert, indem die Definition von Diskriminierung der heutigen Regelung auf Ebene Bund angepasst wird. Es erfolgt damit eine Ausweitung der Diskriminierungsgründe auf: Herkunft, Rasse, Alter, Sprache, soziale Stellung, Lebensform, religiöse, weltanschauliche oder politische Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.

§ 24 Vorzeitiger Altersrücktritt

Die heutigen Regelungen werden an diejenigen der neuen Vorsorgeeinrichtung angepasst.

§ 28 Abfindung

Bisher haben Mitarbeitende, welche die aufgezählten Voraussetzungen erfüllen, einen Rechtsanspruch auf den Erhalt einer Abfindung. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen lang andauernder Krankheit kann neu auf eine Abfindung (bis 15 Monatslöhne) verzichtet werden, da die Stadt Schlieren den Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung finanziert. Diese entrichtet 80 % des bisherigen Lohnes bis zu zwei Jahren, unabhängig von der Dauer der Anstellung. Ohne diese Versicherung würde lediglich ein Anspruch von 75 % des Lohnes und erst ab dem dritten Dienstjahr ein Anspruch von einem bis längstens zwei Jahren bestehen.

Wenn die Stadt Mitarbeitenden bei einer Kündigung nahtlos eine neue Stelle zu vergleichbaren Bedingungen (Lohn etc.) anbietet, kann keine Abfindung ausgerichtet werden.

§ 63 Ferien und § 64 Dienstreie Tage

Der Ferienanspruch wird für alle Altersgruppen ab dem 20. Altersjahr um eine Woche pro Jahr erhöht. Im Gegenzug entfallen die freien Halbtage für das Sechseläuten und den Kirchweihmontag (Chilbimontag) sowie die in den letzten Jahren zusätzlich gewährten zwei Urlaubstage, welche analog zu den Entscheiden des Regierungsrats jeweils durch den Stadtrat in separaten Beschlüssen zugesprochen wurden. Netto erhalten damit neu alle Mitarbeitenden zwei zusätzliche Ferientage.

Die Arbeitgeberin Stadt Schlieren wird dadurch bezüglich Ferien gegenüber der Privatwirtschaft konkurrenzfähig und folgt der Entwicklung, die verschiedene Gemeinden im Kanton Zürich in der Vergangenheit ebenfalls umgesetzt haben.

Negativ von der neuen Regelung betroffen ist das Hortpersonal, welches heute noch über eine grosszügigere Ferienregelung verfügt. Neu wird auch dieses Personal der Regelung gemäss Personalverordnung unterstehen. Für diese Berufsgruppe wird eine sinnvolle Übergangsregelung gesucht.

4. Vernehmlassung

Vor der Verabschiedung der Revisionsvorlage zuhanden des Gemeindeparlaments wurden das Personal, der VPOD sowie die Schulpflege zu einer Vernehmlassung eingeladen. Vier Mitarbeitende, der VPOD und die Schulpflege haben die Gelegenheit genutzt und sich zur Vorlage geäussert.

Die Mehrheit der Vernehmlassungsteilnehmenden wertet vor allem die neue Ferienregelung als positiv, da damit die Work-Life-Balance und die Attraktivität der Stadt Schlieren auf dem Arbeitsmarkt gegenüber anderen Gemeinden verbessert wird. Demgegenüber werden die Anpassungen bei der Bewährungsfrist (im Falle einer nicht genügenden Leistung und/oder eines nicht genügenden Verhaltens) sowie der Abfindungsregelung im Falle der Entlassung durch die Arbeitgeberin als negativ gewertet.

Aus Sicht der Schulpflege liegt ein guter Revisionsentwurf vor, welcher im Bereich der Schule die seit längerem notwendigen Änderungen aufnimmt und über die Zuständigkeiten und Unterstellungen Klarheit schafft.

Der Stadtrat hat sich eingehend mit den Vernehmlassungsantworten und -anträgen auseinandergesetzt und einzelne Eingaben übernommen. Auf die Anträge, wonach an der heutigen Bewährungsfrist und der Abfindungsregelung festgehalten werden soll, ist er nicht eingetreten.

Mit der dem Gemeindeparlament beantragten Revisionsvorlage liegt aus Sicht des Stadtrats eine ausgewogene und zeitgemässe Personalverordnung vor, welche insbesondere durch die neue Ferienregelung die Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Schlieren und damit die Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden verbessert und andererseits die Handlungsmöglichkeiten der Stadt bezüglich allfällig notwendig werdenden Trennungen sowie bei der Evaluation von Abfindungen im Auge behält.

5. Rechtliches

Gemäss § 34 Ziff. 8 der Gemeindeordnung obliegt die Revision der Personalverordnung dem Gemeindeparlament.

Nach der Genehmigung durch das Gemeindeparlament und dem Ablauf der Rechtsmittelfrist wird der Stadtrat die neue Verordnung mit separatem Beschluss in Kraft setzen. Je nach Bearbeitungszeit der Vorlage durch das Parlament soll die Verordnung spätestens per 30. Juni 2018 in Kraft gesetzt werden.

Der Stadtrat beschliesst:

1. Dem Gemeindeparlament wird beantragt zu beschliessen:
 - 1.1. Die Totalrevision der Personalverordnung der Stadt und der Schule Schlieren, SKR 4.10, gemäss separatem Text wird genehmigt.
 - 1.2. Dieser Beschluss untersteht dem fakultativen Referendum.

2. Vorbehältlich der Zustimmung des Parlaments zu obigem Antrag wird die Stadtschreiberin beauftragt, die Sammlung Kommunales Recht, SKR 4.10, zu aktualisieren.
3. Mitteilung an
 - Gemeindeparlament
 - Schulpflege
 - VPOD
 - Mitglieder Geschäftsleitung
 - Leiterin Personal
 - Archiv

Status: öffentlich

STADTRAT SCHLIEREN



Toni Brühlmann
Stadtpräsident



Ingrid Hieronymi
Stadtschreiberin