

LS 140.11

Personalverordnung

der Politischen Gemeinde Dietlikon

vom 26.06.2023 (gültig ab 01.09.2023)

Personalverordnung

INHALTSVERZEICHNIS

A. Allgemeine Bestimmungen	1
Artikel 1 Geltungsbereich	1
Artikel 2 Geltung des kantonalen Rechts	1
Artikel 3 Bestimmungen für einzelne Personalgruppen	1
B. Das Arbeitsverhältnis	1
Artikel 4 Anstellungs- und Kündigungsinstanz	1
Artikel 5 Gesamtarbeitsverträge	1
Artikel 6 Besondere Dienstverhältnisse	2
Artikel 7 Befristung	2
Artikel 8 Probezeit	2
Artikel 9 Kündigungsgründe	2
Artikel 10 Kündigungsfristen und -termine	2
Artikel 11 Bestimmungen zum Kündigungsverfahren und zur anderweitigen Beendigung der Anstellung.....	3
Artikel 12 Abfindung	3
Artikel 13 Versetzung und Zuweisung anderer Arbeit	3
Artikel 14 Lohn.....	3
Artikel 15 Einmalzulagen, Verpflegungszulagen, Dienstaltersgeschenke und weitere Entschädigungen.....	4
Artikel 16 Spesen und Auslagen	4
Artikel 17 Mitsprache	4
Artikel 18 Arbeitszeit, Ferien und Urlaub sowie Feiertage	4
Artikel 19 Krankheit und Unfall	4
Artikel 20 Versicherungen und Pensionskasse	4
Artikel 21 Dienstalter	5
Artikel 22 Mitarbeitendenbeurteilung oder -gespräch	5
Artikel 23 Aus- und Weiterbildung sowie Beratungen	5
C. Schlussbestimmungen	5
Artikel 24 Übergangsbestimmungen	5
Artikel 25 Inkraftsetzung und Aufhebung früherer Erlasse	6

PERSONALVERORDNUNG

vom 26.06.2023

A. Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1 Geltungsbereich

¹ Dieser Verordnung unterstehen die Angestellten der Politischen Gemeinde Dietlikon, unabhängig davon, ob sie ein volles oder teilzeitliches Pensum erfüllen oder ob sie aushilfsweise beschäftigt werden, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeitenden, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.

² Die Rechtsbeziehungen zwischen der Politischen Gemeinde Dietlikon und den Behördenmitgliedern, beratenden Kommissionen, Angehörigen der Feuerwehr und des Zivilschutzes sowie der übrigen Funktionäre richtet sich nach der Besoldungsverordnung.

Artikel 2 Geltung des kantonalen Rechts

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

² Dort, wo der Gemeinderat Dietlikon von der Kompetenz zum Erlass von Reglementen zu dieser Personalverordnung keinen Gebrauch macht, gelten stattdessen die kantonalen Ausführungserlasse sinngemäss.

Artikel 3 Bestimmungen für einzelne Personalgruppen

Der Gemeinderat Dietlikon kann für einzelne Personalgruppen von den Bestimmungen dieser Personalverordnung und deren Reglemente sowie den gesetzlichen Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und deren Ausführungserlasse abweichende eigene Bestimmungen erlassen oder in der Anstellungsverfügung vorsehen.

B. Das Arbeitsverhältnis

Artikel 4 Anstellungs- und Kündigungsinstanz

¹ Die Anstellung und Kündigung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, durch den Gemeinderat Dietlikon.

² Die Anstellungs- und Kündigungskompetenz kann im Rahmen des übergeordneten Rechts durch den Gemeinderat Dietlikon delegiert werden.

Artikel 5 Gesamtarbeitsverträge

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

Personalverordnung

Artikel 6 Besondere Dienstverhältnisse

Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet.

Dies gilt insbesondere für:

- a) Lehrverhältnisse;
- b) stundenweise Beschäftigungen;
- c) Aushilfsdienstverhältnisse.

Artikel 7 Befristung

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

² Insbesondere bei Anstellungen, die vom Bedarf der Politischen Gemeinde Dietlikon abhängen, sind wiederholt befristete und im Pensum variable Anstellungen zulässig. § 13 Absatz 2 PG findet keine Anwendung.

³ Der Gemeinderat Dietlikon regelt die Einzelheiten. Er kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Artikel 8 Probezeit

¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.

² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage auf das Ende einer Woche.

³ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer freiwilligen oder nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht sowie bereits während der Probezeit bezogene Ferientage wird die Probezeit entsprechend verlängert.

Artikel 9 Kündigungsgründe

Die Kündigungsinstanz kann das Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Als sachlicher Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten zusätzlich zu den sachlichen Gründen des kantonalen Rechts insbesondere

- 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 stehende Personen;
- g) Unvereinbarkeit der Weiterbeschäftigung mit dem öffentlichen Interesse an möglichst störungsfreien und raschen Betriebsabläufen;
- h) Störung der Zusammenarbeit aus anderen Gründen, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als nicht mehr zumutbar werden lässt, ohne dass die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gegeben sind.

Artikel 10 Kündigungsfristen und -termine

¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- a) im ersten Dienstjahr einen Monat;
- b) im zweiten und dritten Dienstjahr zwei Monate;
- c) ab dem vierten Dienstjahr drei Monate.

Personalverordnung

² Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

³ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

Artikel 11 Bestimmungen zum Kündigungsverfahren und zur anderweitigen Beendigung der Anstellung

¹ Wird eine Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben, muss keine andere zumutbare Stelle angeboten werden.

² Die Wiederanstellung ist ausgeschlossen. Dem Rechtsmittel gegen die Kündigung kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

³ Eine bezahlte Beurlaubung wie auch eine Freistellung kann ohne Zustimmung des Angestellten einseitig durch die Anstellungsinstanz angeordnet werden.

⁴ Die Bestimmungen des kantonalen Rechts betreffend Restrukturierung, Stellenabbau und unverschuldete Entlassung, insbesondere die Bestimmungen zum Sozialplan, finden keine Anwendung.

⁵ Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität besteht keine Pflicht zur Prüfung der Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung (Sozialstellenplan).

Artikel 12 Abfindung

¹ Angestellte mit wenigstens zehn Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde Dietlikon und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, kann eine Abfindung ausgerichtet werden, sofern sie mindestens 45-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.

² Die Abfindung beträgt höchstens 6 Monatslöhne und wird vom Gemeinderat Dietlikon mit schriftlicher Verfügung festgesetzt. Bei der Festsetzung der Höhe kann insbesondere eine vorangehende Lohnfortzahlung infolge langandauernder Krankheit oder Unfall Berücksichtigung finden.

³ Kein Anspruch auf Abfindung besteht nach den in § 26 Absatz 3 PG genannten Gründen und bei einer Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen.

⁴ Im Übrigen gilt § 26 Absatz 5 - 7 PG.

Artikel 13 Versetzung und Zuweisung anderer Arbeit

Die Anstellungsinstanz kann Angestellte unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzen oder es können ihnen andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

Artikel 14 Lohn

¹ Der Gemeinderat Dietlikon legt auf der Basis der Stellenfunktion einen Einreihungsplan fest. Die Einreihungen bewegen sich im Rahmen der Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons Zürich.

² Die Anstellungsinstanz stuft die Angestellten aufgrund des Einreihungsplanes je nach Tätigkeit, Verantwortung, Vorbildung, Berufserfahrung und Alter sowie besonderen Fähigkeiten und Eignung in eine Lohnstufe ein.

³ Über den Teuerungsausgleich, generelle Realloohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen, die Quote für die individuelle Lohnerhöhung und Einmalzulagen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet der Gemeinderat Dietlikon. Dabei trägt er der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.

⁴ Die Anstellungsinstanz entscheidet über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen. Dabei kann sie von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Personalverordnung

⁵ Der Gemeinderat Dietlikon kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgeesehenen Höchstlohn gewähren.

⁶ Der Gemeinderat Dietlikon regelt die Einzelheiten. Er kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Artikel 15 Einmalzulagen, Verpflegungszulagen, Dienstaltersgeschenke und weitere Entschädigungen

¹ Der Gemeinderat Dietlikon kann für die Angestellten vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen betreffend Einmalzulagen, Verpflegungszulagen, Dienstaltersgeschenke und weitere Entschädigungen erlassen.

² Dabei kann der Gemeinderat Dietlikon für die verschiedenen Personalgruppen unterschiedliche Regelungen vorsehen.

Artikel 16 Spesen und Auslagen

Der Gemeinderat Dietlikon regelt den Ersatz dienstlicher Spesen und Auslagen. Er kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Artikel 17 Mitsprache

Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.

Artikel 18 Arbeitszeit, Ferien und Urlaub sowie Feiertage

¹ Der Gemeinderat Dietlikon kann für die kommunalen Angestellten vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen über Arbeitszeit (inkl. Überzeit, Nacht-, Gleitzeit-, Sonntags- und Pikettdienst sowie Kompensation), Ferien und Urlaub erlassen sowie weitere Feiertage bezeichnen. Insbesondere kann er ein Arbeitszeitmodell vorsehen.

² Dabei kann der Gemeinderat Dietlikon für die verschiedenen Personalgruppen unterschiedliche Regelungen erlassen.

Artikel 19 Krankheit und Unfall

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

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

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

⁴ Der Gemeinderat Dietlikon regelt die Einzelheiten. Er kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen, insbesondere im Bereich Lohnfortzahlung.

Artikel 20 Versicherungen und Pensionskasse

¹ Der Gemeinderat Dietlikon entscheidet über den Anschluss an eine oder mehrere im Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung/en für das nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versichernde Personal.

Personalverordnung

² Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der Politischen Gemeinde Dietlikon und dieser Vorsorgeeinrichtung und deren Reglemente. Insbesondere die Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt oder Tod richten sich nach den Bestimmungen der zuständigen Pensionskasse. Die Mitwirkungsrechte des Personals nach dem BVG sind gewährleistet.

³ Der Gemeinderat Dietlikon kann für seine Angestellten vom kantonalen Recht nicht vorgesehene Versicherungen, insbesondere Taggeldversicherungen abschliessen. Für die Lohnfortzahlung gilt die Regelung nach kantonalem Recht. Der Gemeinderat Dietlikon kann bessere Leistungen vorsehen.

⁴ Der Gemeinderat Dietlikon regelt bei sämtlichen gesetzlichen und freiwilligen Personalversicherungen die Prämienzahlung. Er kann im Rahmen des übergeordneten Rechtes die Angestellten zur Zahlung angemessener Prämienanteile verpflichten.

Artikel 21 Dienstalter

¹ Für die Berechnung von Ansprüchen, die sich auf das Dienstalter beziehen, wird in der Regel auf die Dauer der kommunalen Anstellung bei der Politischen Gemeinde Dietlikon abgestellt und nicht auf frühere Anstellungen für andere öffentlichrechtliche oder private Arbeitgeber.

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

Artikel 22 Mitarbeitendenbeurteilung oder -gespräch

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

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

Artikel 23 Aus- und Weiterbildung sowie Beratungen

¹ Die Anstellungsinstanz kann Aus- und Weiterbildungen sowie Beratungen anordnen bzw. als obligatorisch erklären und Beiträge ausrichten. Ein Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht nicht.

² Wird die Aus- oder Weiterbildung durch die Politische Gemeinde Dietlikon ganz oder teilweise finanziert und besteht an dieser ein erhebliches privates Interesse des Angestellten, ist ein Rückforderungsvorbehalt vorzusehen, für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die beim Angestellten liegen oder die Aus- oder Weiterbildung abgebrochen oder nicht erfolgreich abgeschlossen wird.

³ Der Gemeinderat Dietlikon regelt die Einzelheiten. Er kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

C. Schlussbestimmungen

Artikel 24 Übergangsbestimmungen

¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese neuen Bestimmungen, Reglemente eingeschlossen.

² Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Personalverordnung nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen dieser neuen Personalverordnung vor.

³ Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.

Personalverordnung

Artikel 25 Inkraftsetzung und Aufhebung früherer Erlasse

¹ Diese Personalverordnung wurde von der Gemeindeversammlung am 26. Juni 2023 genehmigt. Sie tritt per 1. September 2023 in Kraft.

² Auf diesen Zeitpunkt hin werden alle früheren Erlasse des Personalreglements der Politischen Gemeinde Dietlikon aufgehoben.

Durch die Gemeindeversammlung am 26.06.2023 mit Beschluss Nr. 4 genehmigt.

Gemeindeversammlung

Edith Zuber
Gemeindepräsidentin

Martin Keller
Gemeindeschreiber