



Gemeinde Zollikon

Personalverordnung (PVO)

vom 8. Dezember 2010

Inhaltsverzeichnis

1. Grundsatz	3
2. Allgemeine Bestimmungen	3
Artikel 1 Allgemeines.....	3
Artikel 2 Behördenmitglieder, Funktionäre	3
Artikel 3 Grundsätze der Personalpolitik.....	3
Artikel 4 Mitsprache des Personals.....	4
3. Arbeitsverhältnis	4
Artikel 5 Anstellung, Zuständigkeit.....	4
Artikel 6 Besondere Arbeitsverhältnisse	5
Artikel 7 Kündigung	5
Artikel 8 Entlassung invaliditätshalber	5
Artikel 8a Altersrücktritt	5
Artikel 8b Entlassung altershalber	5
Artikel 8c Erreichen der Altersgrenze	6
Artikel 9	6
4. Rechte und Pflichten der Angestellten	6
Artikel 10 Lohngrundlagen	6
Artikel 11 Lohnanpassungen	7
Artikel 12 Lohnfortzahlung	7
Artikel 13 Belohnung besonderer Leistungen.....	7
Artikel 14 Dienstaltersgeschenke.....	7
Artikel 15 Mitarbeiterbeurteilung	7
5. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub	7
Artikel 16 Arbeitszeit, Ferien, Ruhetage	7
6. Personalvorsorge	7
Artikel 17 Berufliche Vorsorge	7
7. Schlussbestimmungen	8
Artikel 18 Vollzug	8
Artikel 19 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	8
Artikel 20 Übergangsbestimmungen.....	8

1. Grundsatz

¹ Die Gemeinde Zollikon erlässt folgende Personalverordnung. Soweit die kommunale Personalverordnung sowie ihre Ausführungsbestimmungen keine eigenen Vorschriften enthalten, kommen die jeweils geltenden Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes sowie dessen Ausführungserlasse zur Anwendung.

² Die Exekutive kann im Rahmen dieser Verordnung in eigener Kompetenz Abweichungen von den kantonalen Ausführungsbestimmungen beschliessen.

³ Wird im kantonalen Recht der Regierungsrat als zuständiges Vollzugsorgan genannt, ist kommunal die Exekutive zuständig.

⁴ Der Begriff Exekutive steht für den Gemeinderat und die Schulpflege. Diese beiden Behörden nehmen im Personalbereich die ihnen in der Gemeindeordnung zugewiesenen Kompetenzen wahr.

2. Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1 Allgemeines

¹ Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Zollikon, seiner unselbständigen Anstalten sowie gegebenenfalls im Rahmen vom § 72 Gemeindegesetz auch seiner selbständigen Anstalten.

² Vorbehalten ist das vom Kanton erlassene Recht für bestimmte Kategorien von Gemeindepersonal, insbesondere für alle an der Schule Zollikon unterrichtenden Lehrpersonen, für welche das kantonale Lehrpersonalgesetz mit seinen Ausführungserlassen anwendbar ist.

³ Die Schulpflege kann für Lehrpersonen gestützt auf Ziffer I (Grundsatz) Abs. 2 dieser Verordnung in eigener Kompetenz Abweichungen von den kantonalen Ausführungsbestimmungen beschliessen.

Artikel 2 Behördenmitglieder, Funktionäre

Für die Mitglieder von Behörden, die Friedensrichterin oder den Friedensrichter, die Angehörigen der Feuerwehr sowie für andere Funktionäre gilt das Personalrecht sinngemäss, soweit nicht besondere Bestimmungen des kommunalen oder des übergeordneten Rechts bestehen.

Artikel 3 Grundsätze der Personalpolitik

¹ Die Exekutive bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:

- a. sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, am Ziel der Bürgernähe, an den Bedürfnissen des Personals sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes,
- b. sie strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Personal und Arbeitgeber an,

- c. sie will der Gemeinde geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und erhalten,
- d. sie nutzt und entwickelt das Potential der Mitarbeitenden, in dem sie dieses entsprechend deren Kompetenzen, Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert,
- e. sie setzt mit dem Lohnsystem Anreize zur Belohnung von Einsatz, Verantwortung und Verhalten des Personals,
- f. sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen,
- g. sie berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten,
- h. sie fördert flexible Arbeitszeitmodelle,
- i. sie verwirklicht die Chancengleichheit von Frauen und Männern.

² Die Exekutive schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals, und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung. Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Personalmarkt überprüft sie periodisch die Bestimmungen, Verordnungen und Ausführungserlasse. Sie passt diese bei Bedarf an.

Artikel 4 Mitsprache des Personals

¹ Das Personal wählt aus dem Kreise der Mitarbeitenden ihre Personalvertretung.

² Die Personalvertretung wahrt die Interessen des Personals in betrieblichen und organisatorischen Fragen und nimmt Stellung zu personalrechtlichen Angelegenheiten.

³ Die Personalvertretung informiert das Personal über wichtige Angelegenheiten und mindestens einmal jährlich über ihre Tätigkeit.

⁴ Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen über das Personalwesen steht der Personalvertretung das Recht zur Vernehmlassung zu.

3. Arbeitsverhältnis

Artikel 5 Anstellung, Zuständigkeit

¹ Soweit für die Anstellung des Personals nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist, ist dafür die Exekutive zuständig.

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

Artikel 6 Besondere Arbeitsverhältnisse

¹ Besondere Arbeitsverhältnisse können mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Das gilt insbesondere für:

- a. Lehrverhältnisse,
- b. stundenweise Beschäftigungen,
- c. Aushilfsdienstverhältnisse,
- d. befristete Arbeitsverhältnisse.

² Die Exekutive kann Rahmenbedingungen für die vertragliche Anstellung erlassen.

Artikel 7 Kündigung

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

- a. im ersten Dienstjahr einen Monat,
- b. im zweiten Dienstjahr zwei Monate,
- c. ab dem dritten Dienstjahr drei Monate.

Artikel 8 Entlassung invaliditätshalber¹

¹ Angestellte, die durch die Vorsorgeeinrichtung invalid erklärt werden, werden invaliditätshalber entlassen.

² Der Gemeinderat regelt das Verfahren.

Artikel 8a Altersrücktritt²

Der Altersrücktritt richtet sich nach den jeweiligen Bestimmungen der zuständigen Personalvorsorgeeinrichtung.

Artikel 8b Entlassung altershalber³

¹ Eine Entlassung altershalber liegt vor, wenn

- a. die Gemeinde nach Ablauf der Probezeit eine Kündigung ausspricht,
- b. die Kündigung nicht auf das Verschulden der Angestellten zurückzuführen ist,

¹ Geändert durch Gemeindeversammlung vom 27.11.2013; in Kraft gesetzt bzw. aufgehoben am 1.1.2014

² Geändert durch Gemeindeversammlung vom 27.11.2013; in Kraft gesetzt bzw. aufgehoben am 1.1.2014

³ Geändert durch Gemeindeversammlung vom 27.11.2013; in Kraft gesetzt bzw. aufgehoben am 1.1.2014

- c. das Arbeitsverhältnis ohne Berücksichtigung einer allfälligen Anstellungsverlängerung nach Vollendung des 58. Altersjahres endet, im Falle einer betrieblichen Restrukturierung nach Vollendung des 55. Altersjahres,
- d. den Angestellten keine zumutbare Arbeit angeboten werden kann,
- e. vorgängig noch keine Entlassung altershalber ausgesprochen wurde.

² Die damit verbundenen vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der zuständigen Vorsorgeeinrichtung.

³ Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen sowie die Nichtwiederwahl von Personen, die durch die Stimmberechtigten oder den Gemeinderat gewählt sind, führen unter den Voraussetzungen von Abs. 1 lit. b–e zu den gleichen vorsorgerechtlichen Folgen wie die Entlassung altershalber.

⁴ Der Gemeinderat regelt das Verfahren.

Artikel 8c Erreichen der Altersgrenze⁴

¹ Das Arbeitsverhältnis endet auf das Ende des Monats, in welchem Angestellte das 65. Altersjahr vollenden. Bei Lehrpersonen der Volksschule endet das Arbeitsverhältnis auf das Ende des Schuljahres.

² In Ausnahmefällen kann nach Erreichen der Altersgrenze der Gemeinderat eine befristete Wiederanstellung bewilligen.

³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Artikel 9 ...⁵

4. Rechte und Pflichten der Angestellten

Artikel 10 Lohngrundlagen

¹ Die Exekutive erlässt einen Einreihungsplan, der den Gehaltsrahmen aller Angestellten umfasst. Die individuellen Löhne werden aufgrund des kommunalen Einreihungsplans durch die Anstellungsinstanz festgelegt.

² Der Einreihungsplan umschreibt die Richtpositionen und die Voraussetzungen für die Zuordnung einer Stelle und reiht die Stellen in Lohnbänder ein. Für jedes Lohnband wird eine Bandbreite (Min./Max.) definiert, die sich auf ähnliche oder vergleichbare Funktionen auf dem Arbeitsmarkt abstützt.

⁴ Geändert durch Gemeindeversammlung vom 27.11.2013; in Kraft gesetzt bzw. aufgehoben am 1.1.2014

⁵ Geändert durch Gemeindeversammlung vom 27.11.2013; in Kraft gesetzt bzw. aufgehoben am 1.1.2014

Artikel 11 Lohnanpassungen

¹ Die Exekutive erlässt Bestimmungen und beschliesst über Lohnanpassungen. Sie berücksichtigt Leistung und Verhalten der Mitarbeitenden sowie die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, die finanzielle Lage der Gemeinde und die Wettbewerbssituation auf dem Personalmarkt.

² Die Exekutive kann in ausserordentlichen Fällen den Lohn einer bzw. eines Angestellten um höchstens 10% über das Maximum des betreffenden Lohnbandes hinaus erhöhen.

Artikel 12 Lohnfortzahlung

Die Exekutive regelt die Einzelheiten für die Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall oder Tod.

Artikel 13 Belohnung besonderer Leistungen

Die Exekutive erlässt Bestimmungen über die Ausrichtung von speziellen, einmaligen Anerkennungen für besondere Leistungen von einzelnen Angestellten.

Artikel 14 Dienstaltersgeschenke

Die Exekutive erlässt Bestimmungen über die Gewährung von Dienstaltersgeschenken.

Artikel 15 Mitarbeiterbeurteilung

Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. Die Exekutive regelt die Einzelheiten.

5. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub

Artikel 16 Arbeitszeit, Ferien, Ruhetage

Die Exekutive regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung, den Ferienanspruch und die Ruhetage. Sie regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit sowie Pikettdienst.

6. Personalvorsorge

Artikel 17 Berufliche Vorsorge⁶

¹ Die Angestellten werden in der zuständigen Personalvorsorgeeinrichtung aufgenommen, der die Gemeinde Zollikon angeschlossen ist.

⁶ Geändert durch Gemeindeversammlung vom 27.11.2013; in Kraft gesetzt bzw. aufgehoben am 1.1.2014

² Die berufliche Vorsorge richtet sich nach den Bestimmungen der jeweiligen Personalvorsorgeeinrichtung.

7. Schlussbestimmungen

Artikel 18 Vollzug

Die Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

Artikel 19 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

Die Verordnung tritt nach der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung auf den 1. Januar 2011 in Kraft. Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Personalverordnung vom 3. Dezember 2003 sowie sämtliche dieser Verordnung widersprechenden Erlasse aufgehoben, insbesondere die Vollzugsverordnung zur Personalverordnung vom 17. Dezember 2003, das Arbeitszeitreglement vom 2. Dezember 1992 und das Reglement über die gleitende Arbeitszeit vom 13. Juni 2001.

Artikel 20 Übergangsbestimmungen

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

Von der Gemeindeversammlung erlassen am 8. Dezember 2010.