

Sitzung vom 20. Oktober 2015

Beschl. Nr. **2015-268**

P2.C Vorschriften, Gesetze, Verordnungen
 Personalverordnung (PeV); Erlass

Ausgangslage

Das Personalstatut der Stadt Adliswil beauftragt den Stadtrat, die Ausführungsbestimmungen zum Personalstatut zu erlassen (Art. 55 Abs. 1 PeSta). Entsprechend hat der Stadtrat zwei Verordnungen (Arbeitszeitreglement vom 18. Dezember 2001 und Ausführungsbestimmungen zum Gehaltssystem vom 1. November 2003) sowie diverse Einzelbestimmungen erlassen (zur Unfallversicherung, Dienstkleidung und Invalidität) und verweist bezüglich Spesen auf die kantonale Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (mit SRB 26/2006). Durch die verschiedenen Erlasse und Erlassformen ist die Übersichtlichkeit über das geltende Recht beschränkt.

Diverse Sachverhalte werden trotz gesetzlichem Auftrag gar nicht geregelt (vgl. z.B. Art. 4 PeSta bezüglich Kompetenz zur Festlegung der Stellenpläne).

Gewisse Sachverhalte (ohne gesetzlichen Auftrag) sind nicht geregelt (z.B. die Ferienkürzung). Dann stellt sich die Frage, ob kantonales Recht im Sinne von § 72 Abs. 2 GG anzuwenden ist¹ (d.h. die Ferienkürzung gilt analog Kanton) oder ob es sich um ein sog. qualifiziertes Schweigen handelt, d.h. im Beispielfall, dass der Verordnungsgeber bewusst keine Ferienkürzung anordnen wollte.

Schliesslich wurde die Arbeitsgruppe Lohnentwicklung durch SRB 2015-166 beauftragt, eine neue Ausführungsbestimmung für die Ausrichtung von Einmalprämien zu erarbeiten.

Erwägungen

1. Allgemeines

Die Einführung der Einmalprämie könnte durch eine Teilrevision der Ausführungsbestimmungen zum Gehaltssystem erfolgen. Jedoch bietet sich der Zeitpunkt an, alle bisherigen Ausführungsbestimmungen im Personalrecht in einem Erlass zusammenzuführen und die zusätzliche Regelung zu ergänzen. Dabei können die gültigen Bestimmungen auch gleich bereinigt werden, soweit sich die Rechtslage geändert hat (z.B. werden Sonderbestimmungen für die Alterseinrichtungen mit der Betriebsaufnahme der Sihlsana AG obsolet).

Diverse rein sprachliche Anpassungen und die Aufnahme der bisherigen Rechtspraxis sind weitere Bestandteile dieser Verordnung.

¹ „Soweit die Gemeinden keine eigenen Vorschriften erlassen, sind die Bestimmungen des Personalgesetzes und seiner Ausführungserlasse sinngemäss anwendbar.“

2. Einmalprämien

Art. 16 Abs. 2 PeV schafft die Möglichkeit zur Entrichtung von Einmalprämien. Damit sollen sehr gute Arbeitsleistungen im vergangenen Jahr materiell honoriert werden können. Bisher ist nur eine Anerkennung durch zukunftsirksame Lohnerhöhung möglich, wobei nicht einzusehen ist, warum die vergangene Leistung ein höheres Salär in der Zukunft rechtfertigen soll. Die Kompetenz, die individuelle Einmalprämie festzulegen, wird dabei den Vorgesetzten eingeräumt, womit deren Führungsrolle gestärkt wird.

3. Mehrzeiten

Mit Art. 31 Abs. 3 PeV wird künftig verhindert, dass sehr hohe Mehrzeiten „unkontrolliert“ aufs Folgejahr übertragen werden. Der Übertrag höherer Zeitkonten ist nur in expliziter Absprache mit dem Vorgesetzten im Sinne einer Ausnahme möglich, beim obersten Kader (der Gehaltsstufe 10) wird dieser gänzlich ausgeschlossen (Abs. 5).

4. Bezahlte Absenzen

- Bei der Geburt eines eigenen Kindes wird der Vater künftig 5 (statt 3) Arbeitstage Urlaub erhalten („kleiner Vaterschaftsurlaub“).
- Bei Krankheit oder Unfall in der Familie (mit Kindern) werden in Zukunft nur noch 3 (statt 5) Arbeitstage pro Ereignis gewährt. Dies entspricht der Empfehlung, welche u.a. von Arbeitgeberverband und KV Schweiz herausgegeben worden ist. Es erscheint zumutbar, innerhalb von drei Tagen eine Betreuung zu organisieren.
- Wenn ein Familienmitglied im Sterben liegt, gelten künftig maximal 5 (statt 2) Arbeitstage als bezahlte Absenz.

5. Vorstandstätigkeit in anerkanntem Personalverband

Eine Entschädigung für die Vorstandstätigkeit war bisher nicht geregelt, in der Praxis wurde jedoch bis vor kurzem Arbeitszeit gewährt. Neu wird die Entschädigung klar definiert. Durch die Auszahlung einer Entschädigung (statt Anrechnung von Arbeitszeit) ist die betroffene Abteilung nicht durch den Arbeitsausfall benachteiligt.

6. Vernehmlassung

Gemäss Art. 48 Abs. 2 PeSta steht der Schulpflege, der Sozialkommission und den anerkannten Personalverbänden bei wesentlichen Änderungen des Personalrechts das Vernehmlassungsrecht zu. Da es sich bei der Personalverordnung nur um Ausführungsbestimmungen handelt und selbst diese primär zusammengefasst und nur in sehr geringem Masse geändert werden, erachtet der Stadtrat die Änderungen als nicht wesentlich. Der Personalverein wäre aufgrund des nicht besetzten Vorstands ohnehin nicht vernehmlassungsfähig. Auf eine Vernehmlassung wird entsprechend verzichtet.

Auf Antrag der Verwaltungsleitung fasst der Stadtrat, gestützt auf Art. 55 Abs. 1 PeSta, folgenden

Beschluss:

- 1 Der Stadtrat erlässt die Personalverordnung (PeV) vom 20. Oktober 2015.
- 2 Die Stadtschreiberin wird beauftragt, die Mitarbeitenden über den Erlass der Personalverordnung zu informieren.
- 3 Dieser Beschluss ist öffentlich.
- 4 Mitteilung an:
 - 4.1 Verwaltungsleitung
 - 4.2 Ressortleitende
 - 4.3 Schulpflege
 - 4.4 Sozialkommission

Stadt Adliswil
Stadtrat

Harald Huber
Stadtpräsident

Andrea Bertolosi-Lehr
Stadtschreiberin