

Sitzung vom 02. Juli 2024

Beschl. Nr. **2024-184**

0.0.1.3 Reglemente, Behördenerlasse
Personalverordnung (PeV); Teilrevision 2024

Ausgangslage

Seit der letzten Teilrevision der Personalverordnung (Ausführungsbestimmungen zum Personalstatut (PeSta) der Stadt Adliswil) haben sich aufgrund der Teilrevision des übergeordneten Personalstatuts im Jahr 2023, eines Hinweises der Revisoren sowie der betrieblichen Praxis drei Bestimmungen als revisionsbedürftig erwiesen.

Erwägungen

Mit Beschluss vom 8. März 2023 hat der Grosse Gemeinderat das Personalstatut (Gemeindeerlass) analog kantonalem Personalrecht dahingehend geändert, dass Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, nicht mehr zwingend durch eine formale schriftliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung belegt werden müssen (vgl. Art. 18 Abs. 2 PeSta in der Version vom 1. Mai 2018 – neu aufgehoben). Diese Änderung ist auf Stufe der Ausführungsbestimmungen nachzuvollziehen.

Die Mitarbeitenden der Stadt Adliswil sind bei einem privaten Unfallversicherer gegen die Risiken Berufs- und Nichtberufsunfall versichert. Ausgenommen sind Funktionen, die obligatorisch in der SUVA zu versichern sind (Art. 66 Abs. 1 UVG). Die Prämien des privaten Versicherers sind nicht identisch mit denjenigen der SUVA und innerhalb der SUVA gibt es zwei Ansätze. Die Mitarbeitenden der Stadt Adliswil haben sich an den Prämien der Nichtberufsunfallversicherung zu beteiligen. Gemäss langjähriger gelebter Praxis zahlen alle Mitarbeitenden unabhängig des Versicherers den gleichen Anteil – nämlich 50 % der niedrigsten Prämie. Die Revisoren empfehlen, die entsprechende Ausführungsbestimmung zu präzisieren.

Einige Abteilungen der Stadt Adliswil mit Schichtbetrieb können ihren Leistungsauftrag nur erfüllen, wenn in gewissen Situationen Mitarbeitende auch während der nicht bezahlten (Mittags-) Pause sofort abrufbar sind. Diese Mitarbeitenden dürfen entsprechend den Arbeitsplatz nicht verlassen und sind faktisch in steter Bereitschaft. Entsprechend ist die Personalverordnung anzupassen, dass in Ausnahmefällen die Verpflegung als Arbeitszeit angerechnet werden kann.

Da es sich bei diesen Themen nicht um Fragen grundsätzlicher Natur handelt, wurde auf eine Vernehmlassung verzichtet (Art. 48 Abs. 2 PeSta).

Die Bestimmungen im Einzelnen

Bisherige Regelung	Neue Regelung
<p>Art. 4 Bestimmungen zur Kündigung</p> <p>¹ Die Anstellungsinstanz 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</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung; b) Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten; c) Mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die 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; h) Störung der Zusammenarbeit aus anderen Gründen, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als nicht mehr zumutbar erscheinen lässt, ohne dass die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gegeben sind. <p>² Das Vorliegen eines oder mehrerer dieser Kündigungsgründe muss durch eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im Sinne des kommunalen Rechts oder ein anderes gleichwertiges Verfahren belegt sein.</p> <p>³ In der Regel kann bei Vorliegen dieser sachlichen Gründe auf das Ansetzen einer Bewährungsfrist verzichtet werden.</p>	<p>Art. 4 Bestimmungen zur Kündigung</p> <p>Abs. 1: unverändert</p> <p>² (aufgehoben)</p> <p>Abs. 3: unverändert</p>
<p>Art. 24 Unfallversicherung</p> <p>¹ Die Angestellten sind gegen Berufs- und Nichtberufsunfall (inklusive Heilungskosten) in der halbprivaten Abteilung versichert.</p> <p>² Die Prämien für diese Versicherungen werden wie folgt erbracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle (BU) und Berufskrankheiten durch die Arbeitgeberin. b) Für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle (NBU) je zur Hälfte durch die Arbeitgeberin und die Angestellten. 	<p>Art. 24 Unfallversicherung</p> <p>Abs. 1 unverändert</p> <p>² Die Prämien für diese Versicherungen werden wie folgt erbracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle (BU) und Berufskrankheiten durch die Arbeitgeberin. b) Für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle (NBU) durch die Arbeitnehmenden die Hälfte des niedrigsten Prämienatzes, durch die Arbeitgeberin der restliche Teil.

c) Für die Unfallversicherung in Ergänzung zum UVG (Taggeld auf dem Überschusslohn, Heilungskosten in der halbprivaten Abteilung und die Differenzdeckung bei Schadenfällen mit zwingenden Leistungskürzungen) je zur Hälfte durch die Arbeitgeberin und die Angestellten.	c) Für die Unfallversicherung in Ergänzung zum UVG (Taggeld auf dem Überschusslohn, Heilungskosten in der halbprivaten Abteilung und die Differenzdeckung bei Schadenfällen mit zwingenden Leistungskürzungen) je zur Hälfte durch die Arbeitgeberin und die Angestellten.
Art. 27a Pausen <p>¹ Bei einem Tagespensum von mehr als 6 Stunden ist eine Pause von mindestens 30 Minuten einzuhalten. Sie gilt nicht als Arbeitszeit.</p> <p>² Für zusätzliche Pausen können pro 4.2 h Arbeitszeit höchstens 15 Minuten angerechnet werden.</p>	Art. 27a Pausen <p>¹ Bei einem Tagespensum von mehr als 6 Stunden ist vorbehaltlich Abs. 2 eine Pause von mindestens 30 Minuten einzuhalten. Sie gilt nicht als Arbeitszeit.</p> <p>² Kann der Arbeitsplatz aus zwingenden betrieblichen Gründen nicht verlassen werden und ist die dauernde Bereitschaft für einen sofortigen Einsatz unerlässlich, kann auf die Pause verzichtet werden und die Verpflegung während der Arbeitszeit (30 Minuten) erfolgen.</p> <p>³ Für zusätzliche Pausen können pro 4.2 h Arbeitszeit höchstens 15 Minuten angerechnet werden.</p>

Auf Antrag des Stadtpräsidenten fasst der Stadtrat, gestützt auf Art. 55 Abs. 1 des Personalstatuts der Stadt Adliswil, folgenden

Beschluss:

- 1 Die Personalverordnung vom 20. Oktober 2015 wird wie folgt geändert:

Art. 4 Bestimmungen zur Kündigung

Abs. 1 unverändert

Abs. 2 aufgehoben

Abs. 3 unverändert

Art. 24 Unfallversicherung

Abs. 1 und Abs. 2 Bst. a unverändert

b) Für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle (NBU) durch die Arbeitnehmenden die Hälfte des niedrigsten Prämienatzes, durch die Arbeitgeberin der restliche Teil.

Abs. 2 Bst. c unverändert

Art. 27a Pausen

¹ Bei einem Tagespensum von mehr als 6 Stunden ist vorbehaltlich Abs. 2 eine Pause von mindestens 30 Minuten einzuhalten. Sie gilt nicht als Arbeitszeit.

² Kann der Arbeitsplatz aus zwingenden betrieblichen Gründen nicht verlassen werden und ist die dauernde Bereitschaft für einen sofortigen Einsatz unerlässlich, kann auf die Pause verzichtet werden und die Verpflegung während der Arbeitszeit (30 Minuten) erfolgen.

Abs. 2 wird Abs. 3

- 2 Diese Änderung der Personalverordnung tritt per 3. Juli 2024 in Kraft.
- 3 Das Präsidalsekretariat wird beauftragt, die Personalverordnung in der Rechtssammlung der Stadt Adliswil anzupassen.
- 4 Dieser Beschluss ist öffentlich.
- 5 Mitteilung an:
 - 5.1 Stadtrat
 - 5.2 Ressortleitende
 - 5.3 Leiter Personal
 - 5.4 Präsidalsekretariat

Stadt Adliswil
Stadtrat

Farid Zeroual
Stadtpräsident

Gregor Matter
Stv. Stadtschreiber