

## Protokoll vom 24. August 2021

### Beschluss

<b>V4</b>	<b>Verwaltung und Organisation</b>	<b>2021-127</b>
<b>V4.2</b>	<b>Gemeindeordnung, Gemeindeautonomie Einheitsgemeinde (EHG) - Einführung - Personalverordnung und Vollziehungsreglement - Genehmigung zuhanden Informationsveranstaltung</b>	

### Ausgangslage

An der Urnenabstimmung vom 19. Mai 2019 haben die Stimmberechtigten der neuen gemeinsamen Gemeindeordnung und somit der Schaffung einer Einheitsgemeinde in Rüti ZH mit einem deutlichem Mehr von 75 % zugestimmt. Die neue gemeinsame Gemeindeordnung tritt am 1. Januar 2022 in Kraft. Auf diesen Zeitpunkt wird die Schulgemeinde als eigene Rechtsperson aufgelöst und fliesst in die politische Gemeinde ein. Somit sind per 1. Januar 2022 verschiedene kommunale Rechtsgrundlagen anzupassen. Dies betrifft unter anderem die Personalverordnung (PVO) und das dazu gehörende Vollziehungsreglement, von welchen die Mitarbeitenden der politischen Gemeinde und der heutigen Schulgemeinde stark betroffen sind.

Aus diesem Grund wurden die Mitarbeitenden vom 16. Juni bis 19. Juli 2021 zur Vernehmlassung zu den beiden Entwürfen, welche mit GRB 2021-87 vom 1. Juni 2021 seitens Gemeinderat zuhanden der Vernehmlassung verabschiedet wurden, eingeladen. Innert Frist gingen insgesamt, inklusive seitens Mitarbeitenden der Schule und der Betriebe, 53 Rückmeldungen zur PVO sowie 188 Rückmeldungen zum Vollziehungsreglement ein. Die überwiegende Mehrheit der Rückmeldungen wurde seitens Mitarbeitenden der politischen Gemeinde, respektive der Verwaltung eingereicht.

Die EHG-Teilprojektgruppe ‚Personalverordnung‘ bestehend aus dem Gemeindeschreiber, dem Leiter Schulverwaltung und den beiden Betriebsleitenden, hat an den Besprechungen vom 20., 22. und 23. Juli 2021 die Vernehmlassungsrückmeldungen gesichtet und zuhanden Projektausschuss EHG Empfehlungen bezüglich Umsetzung der Rückmeldungen erarbeitet. Der Projektausschuss EHG hat diese, zusammen mit den Rückmeldungen aus der Vernehmlassung, in den Besprechungen vom 18. und 19. August 2021 behandelt und die entsprechend überarbeiteten Fassungen von PVO und Vollziehungsreglement zuhanden von Gemeinderat und Schulpflege freigegeben.

### Personalverordnung

Neben verschiedenen sprachlichen und formalen Änderungsvorschlägen, betrafen die Rückmeldungen zur PVO insbesondere die folgenden Aspekte\*:

- Art. 11 Verkürzung der Kündigungsfrist bei Kadermitarbeitenden von 6 auf neu 3 Monate
- Art. 19 Dienstaltersgeschenk – Verweis auf kantonale Regelung
- Art. 22 Mobilitätsbonus – Verweis auf konkrete Preisstufe des ZVV-Bonus-Passes
- Art. 24 Loyalitätspflicht

*\*Artikel-Nummerierung gemäss überarbeiteter Fassung, in der ursprünglichen Fassung, welche an die Mitarbeitenden ging, weicht die Nummerierung teilweise davon ab.*

## Gemeinderat

### Art. 11 Kündigungsfrist Kadermitarbeitende

Die in die Vernehmlassung gegebene Fassung der PVO sieht eine Verkürzung der Kündigungsfrist von Kadermitarbeitenden von bisher 6 auf neu 3 Monate vor. Verschiedene Rückmeldungen kritisierten diese Verkürzung und wiesen auf die Rekrutierungsschwierigkeiten gerade bei Kaderstellen hin, welche eine längere Frist für eine Nachfolgelösung hilfreich machen würde. Aus Sicht der Teilprojektgruppe wie auch des Projektausschusses ist eine Kündigungsfrist von 6 Monaten jedoch nicht mehr zeitgemäss und könnte die Rekrutierung der betroffenen Kaderkräfte zusätzlich erschweren. An der Verkürzung soll daher festgehalten werden.

### Art. 19 Dienstaltersgeschenk (DAG)

Die in die Vernehmlassung gegebene Fassung der PVO verwies bezüglich Berechnung direkt auf die kantonalen Regelungen. Jedoch gewährt der Kanton seinen Mitarbeitenden ein DAG von 1/18 Jahreslohn gegenüber einem 1/12 Jahreslohn, wie es die bisherigen Regelungen in Rüti vorsahen. Die Rückmeldungen wiesen auf diesen Unterschied respektive auf die damit verbundene Verschlechterung für die Mitarbeitenden hin. Da weder aus Sicht der Teilprojektgruppe noch aus derjenigen des Projektausschusses eine Kürzung des DAGs im Zuge der aktuellen Überarbeitung angedacht war, soll die PVO wieder mit der bisherigen Regelung ergänzt werden, sodass diese weiterhin Gültigkeit hat.

### Art. 22 Mobilitätsbonus

In Art. 22 der in die Vernehmlassung gegebenen PVO wird in Abs. 3 bezüglich Beitrag auf eine konkrete Preisstufe des ZVV-Bonus-Passes verwiesen. Die Rückmeldungen stellten diesen hohen Detaillierungsgrad in einer Verordnung in Frage. Dieser konkrete Verweis ist jedoch notwendig, damit die entsprechenden Budgetpositionen nicht bei jeder Budgetberatung gestrichen werden können. Damit erhalten sowohl der Gemeinderat wie auch die Mitarbeitenden eine angemessene Planungssicherheit.

### Art. 24 Loyalitätspflicht

Die in die Vernehmlassung gegebene PVO sieht, wie die bisherige PVO, eine Loyalitätspflicht der Mitarbeitenden gegenüber der Gemeinde als Arbeitgeberin vor. Gefordert wurden von den hierzu eingereichten Rückmeldungen eine Konkretisierung dieser Loyalitätspflicht, respektive eine Streichung mit dem Hinweis, dass die demokratischen Rechte nicht beschnitten werden dürften. Aus Sicht der Teilprojektgruppe und des Projektausschusses ist es hinreichend, dass die Loyalitätspflicht in der Rechtsprechung konkretisiert wird. Auch werden aus ihrer Sicht die demokratischen Rechte der Mitarbeitenden dadurch nicht beschnitten, da die Abstimmungsfreiheit der Mitarbeitenden damit nicht angetastet wird.

## Vollziehungsreglement zur Personalverordnung

Neben wiederum verschiedenen sprachlichen und formalen Änderungsvorschlägen betrafen die Rückmeldungen zum Vollziehungsreglement insbesondere die folgenden Aspekte:

- § 38 Dienstaltersgeschenk
- § 66 Übertrag Arbeitszeitsaldo auf nächste Arbeitszeitperiode
- § 68 Personalausflug – Zeitgutschrift bei Teilzeitmitarbeitenden
- § 70 Mittagspausen
- § 86 Prämienanteil Nichtberufs-Unfallversicherung, UVG-Zusatzversicherung, Krankentaggeldversicherung
- § 87 Lohnfortzahlung bei Unfall oder Krankheit
- Anhang 3 Mobiltelefonentschädigung

*\*§ -Nummerierung gemäss überarbeiteter Fassung, in der ursprünglichen Fassung, welche an die Mitarbeitenden ging, weicht die Nummerierung teilweise davon ab.*

### § 38 Dienstaltersgeschenk

Thematik siehe Ausführungen zu Art. 19 PVO oben. Entsprechend wurden die notwendigen Ergänzungen vorgenommen.

### §66 Übertrag Arbeitszeitsaldo auf nächste Arbeitszeitperiode

Die Vernehmlassungsfassung sah vor, dass am Ende einer Arbeitszeitperiode ein positiver Arbeitszeitsaldo nur bei Vorliegen von triftigen betrieblichen Gründen möglich ist. Diverse Stellungnahmen kritisierten diese Beschränkung auf triftige Gründe, da aus ihrer Sicht im Sinne der Flexibilisierung der Arbeitszeiten und des erwünschten Einsatzes der Mitarbeitenden für den Betrieb auch weniger triftige Gründe die Übertragung eines positiven Arbeitszeitsaldos ermöglichen sollen. Der Projektausschuss ist der Ansicht, dass es grundsätzlich in der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden liegt, die flexiblen Arbeitszeiten im Rahmen der Jahresarbeitszeit so zu nutzen, dass das Arbeitszeitsaldo am Ende einer Arbeitszeitperiode ausgeglichen ist. Letztlich ist es aber eine Führungsaufgabe, den Betrieb so zu organisieren, dass dies möglich ist und die Mitarbeitenden dieses Ziel auch einhalten. Daher soll ‚triftig‘ hier gestrichen werden.

### § 68 Personalausflug – Zeitgutschrift bei Teilzeitmitarbeitenden

In der in Vernehmlassung gegebenen Fassung war vorgesehen, dass bei Teilzeitmitarbeitenden bei einem Personalausflug u.ä. der Anstellungsgrad für die Anrechnung als Arbeitszeit berücksichtigt wird. Verschiedene Rückmeldungen kritisierten diese Berücksichtigung. Sie argumentierten, dass auch von Teilzeitmitarbeitenden eine Teilnahme an solchen Anlässen erwartet wird. Effektiv ist es so, dass an solchen Anlässen aus Teambildungsüberlegungen die Teilnahme möglichst aller Mitarbeitenden erwünscht ist. Die Teilprojektgruppe schlägt daher die Streichung des entsprechenden Passus‘ vor.

### § 70 Mittagspausen

Die Vernehmlassungsfassung sah im Sinne des Arbeitsgesetzes (welches für öffentliche Verwaltungen nur bzgl. Gesundheitsschutz gilt) bei einer Arbeitsleistung von über 9 Stunden eine zwingende Pause von 60 Min. vor. Diese Regelung generierte sehr viele Rückmeldungen, welche die Beibehaltung der bisherigen Regelung (30 Min. bei einer Arbeitsleistung von über 6 Stunden) forderten. Dabei wurde auch auf die Praxis bei anderen öffentlichen Arbeitgebern hingewiesen. Effektiv ist es, dass hier verschiedene Gemeinden und Städte, u.a. die Stadt Zürich als prominentestes Beispiel, die Möglichkeit zur Abweichung vom Arbeitsgesetz nutzen. Im Sinne der Arbeitgeberattraktivität soll aus Sicht der Teilprojektgruppe und des Projektausschusses daher die bisherige Regelung beibehalten werden.

### § 86 Prämienanteil Nichtberufs-Unfallversicherung (NBU), UVG-Zusatzversicherung, Krankentaggeldversicherung

Die Vernehmlassungsfassung sah vor, dass die Gemeinde jeweils die Hälfte der entsprechenden Prämien übernimmt. Zahlreiche Rückmeldungen wiesen darauf hin, dass dies nicht der heutigen Praxis entspricht, bei welcher beispielsweise bei der NBU der Arbeitnehmeranteil 0.55% des Bruttolohnes beträgt und der Arbeitgeber den restlichen Betrag, in der Regel etwas mehr als 50% der gesamten Prämie, übernimmt. Da aus Sicht der Teilarbeitsgruppe und des Projektausschusses auch hier keine Verschlechterung für die Mitarbeitenden im Zuge dieser Überarbeitung angedacht war, soll die Formulierung so angepasst werden, dass die bisherigen Regelungen weitergeführt werden können (neu: „die Gemeinde übernimmt *mindestens* die Hälfte“).

### § 87 Lohnfortzahlung bei Unfall oder Krankheit

In der in Vernehmlassung gegebenen Fassung wurde die Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit im zweiten Jahr auf den Umfang der Versicherungsdeckung (aktuell 80 %) beschränkt und sollte erst nach Abschluss der Probezeit gelten. Heute ist eine Lohnfortzahlung von 100 % über zwei Jahre und bereits ab Probezeit vorgesehen. Die Reduktion im zweiten Jahr wurde in mehreren Rückmeldungen kritisiert. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass der Ausschluss der Probezeit zu einer Versicherungslücke führt. Die Teilprojektgruppe und der Projektausschuss sind der Ansicht, dass es im Sinne der Arbeitgeberattraktivität sinnvoll ist, die

## **Gemeinderat**

bisherige Regelung mit einer Lohnfortzahlung von 100 % auch im zweiten Jahr beizubehalten. Für die Probezeit soll eine geeignete Lösung gefunden werden, welche einen angemessenen Versicherungsschutz sicherstellt und gleichzeitig der kurzen Dienstzeit in Anbetracht der grosszügigen allgemeinen Regelung Rechnung trägt. Die interne Projektleitung EHG wurde seitens Projektausschuss mit der Erarbeitung eines Vorschlags beauftragt.

### **Anhang 3 Mobiltelefonentschädigung**

Die Vernehmlassungsfassung sieht für die betriebliche Nutzung eines privaten Mobiltelefons eine einheitliche Entschädigung von CHF 20.00 für alle betroffenen Mitarbeitenden vor. Einzelne Rückmeldungen monierten, dass dieser Betrag zu tief sei, insbesondere bei Mitarbeitenden im Aussendienst o.ä., welche ihre Mobiltelefone sehr intensiv für dienstliche Zwecke nutzen. Die Teilprojektgruppe und der Projektausschuss sind jedoch der Meinung, dass die Entschädigung von CHF 20.00 auch für diese Mitarbeitenden ausreicht, zumal in Kürze die Kosten für Abonnemente, welche über den betrieblichen Anbieter (Swisscom) auch für die private Nutzung gelöst werden können, gesenkt werden und neu ein Abo, welches sämtliche Nutzungen (Telefonie, Daten etc.) innerhalb der Schweiz abdeckt, künftig weniger als CHF 20.00 kostet.

### **Pendenzen**

Folgende Punkte sind aus Sicht des Projektausschusses noch zu klären, zu bereinigen und/oder zu erarbeiten:

- § 4: Zuteilung Leitung Bildung – Pendeuz Schule
- § 5: Personalpolitik – Festlegung der Grundsätze und Werte – Pendeuz Gemeinderat
- § 15 / 16: Aufgabenzuteilung zu verschiedenen Instanzen – Pendeuz Teilprojekt
- § 69 Sondereinsätze der Angestellten im Wahlbüro – Pendeuz Gemeindeschreiber
- § 87 Lohnfortzahlung Probezeit – Pendeuz Projektleitung
- Anhang 1 – Einreichungsplan – Pendeuz Teilprojekt
- Anhang 3 – Aufteilung in zwei separate Anhänge (Spesenentschädigung und Personalpflege) – Pendeuz Teilprojekt
- Anhang 4 - Zulagen für ordentliche Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Schichtarbeit / Pikett- und Bereitschaftsdienst / Arbeitskleidung und repräsentative Kleidung – Pendeuz Teilprojekt

Die Pendenzen sollen innert zielführenden Fristen von den zuständigen Stellen erledigt werden.

### **Weiteres Vorgehen**

An der Informationsveranstaltung vom 13. September 2021 zur Einheitsgemeinde sollen unter anderem die im Zuge der Schaffung der Einheitsgemeinde anzupassenden kommunalen Verordnungen vorgestellt werden. Es ist daher vorgesehen, dass die Schulpflege die Personalverordnung und das Vollziehungsreglement respektive die dazu eingegangenen Vernehmlassungsrückmeldungen und deren Umsetzung an ihrer nächsten Sitzung vom 31. August 2021 behandelt und verabschiedet. Anschliessend sind die Mitarbeitenden der politischen Gemeinde und der Schulgemeinde über die Ergebnisse der internen Vernehmlassung zu informieren.

Nach der EHG-Informationsveranstaltung soll nochmals geprüft werden, ob bezüglich PVO weiterer Anpassungsbedarf besteht, sodass dieser bereinigt werden kann und die beiden Exekutiven die revidierte Personalverordnung Ende September 2021 zuhanden der Gemeindeversammlung vom 13. Dezember 2021 verabschieden können. Parallel soll das Vollziehungsreglement, welches an der Informationsveranstaltung nicht präsentiert wird, ebenfalls bereinigt werden, sodass es idealerweise, aber nicht zwingend, zusammen mit der PVO vom Gemeinderat abschliessend festgesetzt wird. Damit wäre bei der Beratung an der Gemeindeversammlung das gesamte relevante personalrechtliche Regelwerk bekannt.

## Gemeinderat

### Erwägungen

Gemäss Art. 11 der Gemeindeordnung (GO) steht der Erlass einer Personalverordnung der Gemeindeversammlung zu.

Gemäss Art. 16 GO steht der Vollzug von Gemeindeerlassen und somit der Erlass eines Vollziehungsreglements zur Personalverordnung dem Gemeinderat zu.

### Beschluss

1. Die Rückmeldungen im Rahmen der internen Vernehmlassung zur Personalverordnung und dem entsprechenden Vollziehungsreglement werden zur Kenntnis genommen.
2. Die revidierte Personalverordnung wird zuhanden der Informationsveranstaltung Einheitsgemeinde vom 13. September 2021 verabschiedet.
3. Der Umsetzung der Vernehmlassungsrückmeldungen zum Vollziehungsreglement zur Personalverordnung wird zugestimmt und das Vollziehungsreglement wird mit Vorbehalt der noch bestehenden Pendenzen verabschiedet.
4. Die aktuelle konkrete Aufteilung der Versicherungsprämien, welche in §86 Vollziehungsreglement geregelt werden, sind aufzuzeigen und es ist sicherzustellen, dass die Formulierung von § 68 in der zu verabschiedenden Fassung rechtlich korrekt erfolgt und die Fortführung der bisherigen Praxis ermöglicht. Diese ist im Zuge der laufenden Revision nicht anzupassen.
5. Die Gemeinderatskanzlei wird mit der Information der Mitarbeitenden beauftragt. Sie hat sich dabei mit der Schulverwaltung und den beiden Betrieben Breitenhof und Gemeindewerke abzusprechen.
6. Dieser Beschluss ist gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 20. Oktober 2015 nach § 23 Abs. 2 lit. b IDG bis zur Information an die Mitarbeitenden nicht öffentlich.
7. Mitteilung durch Protokollauszug an:
  - Gemeindepräsident
  - Gemeinderatskanzlei
  - Kommission Gesundheit und Alter
  - Werkkommission
  - Schulpflege
  - Internet „Einheitsgemeinde – Einführung - Personalverordnung und Vollziehungsreglement - Genehmigung zuhanden Informationsveranstaltung“ (Veröffentlichung erst nach erfolgter Information der Mitarbeitenden)
  - Archiv

Versand: 31. August 2021

### Gemeinderat Rüti

Peter Luginbühl  
Gemeindepräsident

Thomas Ziltener  
Gemeindeschreiber