

Antrag/Weisung

Verordnung über das kommunale Personalrecht vom 6. April 2000 Änderung

Antrag

Die Gemeindeversammlung vom 20. September 2005 beschliesst auf Antrag des Gemeinderates gestützt auf Art. 10 Ziffer 7 der Gemeindeordnung:

1. Die Verordnung über das kommunale Personalrecht vom 6. April 2000 wird wie folgt geändert:

Bisher	Neu
Art. 12, Abs. 2, Entstehung des Arbeitsverhältnisses Es kann in begründeten Fällen, insbesondere für die Lehrverhältnisse und Praktika, mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Begründung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.	Art. 12, Abs. 2, Entstehung des Arbeitsverhältnisses Das Arbeitsverhältnis kann in speziellen Fällen wie Lehrverhältnisse, Praktika, Einsatzplätze etc. durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden. Für solche Arbeitsverhältnisse gelten in der Regel die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechtes, bzw. für Lehrverhältnisse das Berufsbildungsgesetz.
Art. 35, Lohnklassen und Stufen Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.	Art. 35, Lohnklassen und Stufen Gestrichen
Art. 38, Generelle Lohnanpassungen Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten auch für das Personal der Gemeinde Wallisellen.	Art. 38, Generelle Lohnanpassungen Über generelle Lohnanpassungen für das Gemeindepersonal entscheidet der Gemeinderat. Es besteht kein Anspruch auf automatische Lohnerhöhungen.
Art. 42, Zulagen Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für die Staatsangestellten ausrichtet.	Art. 42, Zulagen Der Gemeinderat regelt die Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke für die Gemeindeangestellten. Dabei orientiert er sich an der Praxis vergleichbarer Gemeinden in der Region.

<p>Art. 56, Vertrauensärztliche Untersuchung Abs. 1: Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen</p>	<p>Art. 56, Vertrauensärztliche Untersuchung zusätzlicher Abs. 2: Einer vertrauensärztlichen Untersuchung kann durch die gemäss Geschäfts- und Kompetenzreglement zuständige Stelle insbesondere angeordnet werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none">a) Zweifel an einer behaupteten oder bescheinigten Arbeitsunfähigkeit oder reduzierten Leistungsfähigkeit bestehen,b) eine Angestellte oder ein Angestellter Anzeichen einer Krankheit zeigt und sich nicht in ärztliche Behandlung begibt,c) mit einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit oder einer dauerhaft reduzierten Leistungsfähigkeit einer oder eines Angestellten gerechnet werden muss.d) von einer behandelnden Ärztin oder einem behandelnden Arzt Antrag auf vorzeitige Pensionierung, Versetzung oder Zuweisung einer anderen Tätigkeit gestellt wird,e) Verdacht auf Alkohol-, Drogen- oder Medikamentenmissbrauch besteht.
<p>Art. 58, Ferien Abs. 1: Der Ferienbezug und der Ferienanspruch richten sich nach dem kantonalen Recht.</p>	<p>Art. 58, Ferien zusätzlicher Abs. 2: Eine allfällige Erhöhung des Ferienanspruches durch den Kanton als Ausgleich für Lohnreduktionen gelten für das Gemeindepersonal nur unter analogen Voraussetzungen.</p>

2. Der Gemeinderat bestimmt das Inkrafttreten dieser Änderungen.

Verordnung über das kommunale Personalrecht vom 6. April 2000 Änderung

Weisung

1 Ausgangslage

Gemäss Medienmitteilung schlägt der Regierungsrat dem Kantonsrat eine generelle lineare Lohnkürzung von 3 Prozent für das Staatspersonal vor. Mit dieser Sparmassnahme will der Regierungsrat einen Beitrag zur Sanierung der desolaten Finanzlage des Kantons Zürich leisten. Nach Art. 38 der Verordnung über das kommunale Personalrecht vom 6. April 2000 gelten die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen zwingend auch für das Personal der Gemeinde Wallisellen.

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass die Lohnpolitik des Kantons insbesondere im Vergleich mit der Privatwirtschaft manchmal schwer nachvollziehbar ist. Die im Jahre 1997 beschlossene generelle Lohnkürzung von 3 % wurde drei Jahre später wieder rückgängig gemacht. Kurz darauf wurde dann allen Angestellten noch ein Stufenanstieg gewährt. Die seither angekündigten Stufenanstiege sind den Sparmassnahmen zum Opfer gefallen. Die Lohnreduktion 1997 konnte für die Mitarbeitenden weitgehend abgefedert werden, weil die Pensionskassenbeiträge vorübergehend herabgesetzt wurden. Der momentane Kostendeckungsgrad der kantonalen Pensionskasse (Beamtenversicherungskasse des Kantons Zürich), welcher auch die Mitarbeitenden der Gemeinde Wallisellen angehören, würde dies nicht mehr zulassen.

2 Absicht des Gemeinderates

Der Gemeinderat strebt mehr Flexibilität für die Lohnentwicklung beim Gemeindepersonal an. Mit der beantragten Änderung von Art. 35, 38 und 41 der kommunalen Personalverordnung soll der Zwang abgeschafft werden, alle Elemente des kantonalen Lohnsystems zu übernehmen. Über generelle Lohnanpassungen für das Gemeindepersonal entscheidet neu der Gemeinderat. Dabei berücksichtigt er die wirtschaftliche Lage, die Situation auf dem Arbeitsmarkt und die allgemeine Finanzlage der Gemeinde. Berücksichtigt wird die Praxis vergleichbarer Gemeinden in der Region. Es besteht kein Anspruch auf automatische Lohnerhöhungen. Die bisher vom Kanton festgelegten Teuerungszulagen gelten damit aber auch nicht mehr zwingend für das Gemeindepersonal. Ganz allgemein legt der Gemeinderat mehr Gewicht auf die individuellen, leistungsbezogenen Saläranpassungen als auf generelle Lohnänderungen.

3 Weitere Änderungen

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen sind zwei weitere Änderungen der Verordnung über das kommunale Personalrecht erforderlich. Einerseits muss Art. 12, Abs. 2 angepasst werden, damit für die durch die Gemeinde geschaffenen Einsatzplätze für langzeitarbeitslose Personen (zum Beispiel für die Werkgruppe 8304) besondere Arbeitsverträge nach Obligationenrecht möglich sind. Andererseits müssen die Voraussetzungen, unter denen eine vertrauensärztliche Untersuchung angeordnet werden kann präzisiert werden (Art. 56, neuer Abs. 2).

4 Schlussbemerkungen

Die Gemeinde Wallisellen ist eine attraktive Arbeitgeberin. Diesen Grundsatz will der Gemeinderat in wirtschaftlich guten und weniger guten Zeiten pflegen. Dazu braucht die Behörde die nötige Flexibilität und Unabhängigkeit von den kantonalen Lohnautomatismen. Gleichzeitig wird die Teilrevision dazu benützt, klare Rechtsgrundlagen für besondere Anstellungsverhältnisse sowie für vertrauensärztliche Untersuchungen zu schaffen. Die Tendenz in grösseren Gemeinden geht Richtung Abkoppelung vom kantonalen Lohnsystem. Kürzlich hat auch Dübendorf so entschieden. Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung, der vorgeschlagenen Änderung der kommunalen Personalverordnung zuzustimmen.

Anlässlich der jährlichen Voranschläge können die Stimmberechtigten an der Gemeindeversammlung über den zu budgetierenden Personalaufwand mitentscheiden. Dadurch ist der Einfluss des Soveräns auf die generelle Lohnentwicklung des Gemeindepersonals sichergestellt.

Wallisellen, 10. Mai 2005 UM

GEMEINDERAT WALLISELLEN

Der Präsident: Der Schreiber:

Otto Halter

U. Müller

Referent:

Gemeindepräsident Otto Halter