

STADTRAT

Antrag des Stadtrates
vom 21. März 2000

Personal
Teilrevision der Dienst- und Besoldungsverordnung (BVO)

P 1.3

Der Gemeinderat

- gestützt auf § 49 Zif. 2 e) der Gemeindeordnung (GO) sowie aufgrund des Antrages des Stadtrates vom 21. März 2000 -

BESCHLIESST:

1. Die teilrevidierte Dienst- und Besoldungsverordnung (neu Personalverordnung) vom 21. März 2000 wird genehmigt.
2. Die neue Personalverordnung (PVO) tritt per 1. Januar 2001 in Kraft und ersetzt die Dienst- und Besoldungsverordnung (BVO) vom 1. März 1993.
3. Mitteilung an:
 - Gemeinderat
 - Schulpflege
 - Stadträte
 - Abteilungsleiter/innen
 - Substitut

BERICHT

I AUSGANGSLAGE

1. Bedeutung der Dienst- und Besoldungsverordnung (BVO)

Die BVO enthält die personalrechtlichen Bestimmungen des gesamten städtischen Personals inkl. Schulpersonal, Teilzeitbeschäftigte und Aushilfen. Immer dort wo der kommunale Erlass keine Anordnungen enthält, gelten automatisch die Regelungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

2. Aktuelle Dienst- und Besoldungsverordnung

Durch die strukturelle Besoldungsrevision des Kantons vom Frühjahr 1991 musste die BVO vom 11. Januar 1982 grundlegend überarbeitet werden (neuer Einreihungsplan auf Grund der überarbeiteten Arbeitsplatzbewertung, Übernahme des kantonalen Besoldungskonzeptes, Einführung der systematischen Mitarbeiterbeurteilung). Die aktuelle Besoldungsverordnung ist seit dem 1. Januar 1993 in Kraft.

3. Revisionsgründe

Das in der Volksabstimmung im Herbst 1998 verabschiedete neue kantonale Personalgesetz ist seit dem 1. Juli 1999 in Kraft. Seither existiert der Beamtenstatus (Wahl auf Amtsdauer) auf kantonaler Ebene nicht mehr und das gesamte Personal steht in einem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis. Im Gegenzug wurde der Kündigungsschutz ausgebaut, und in gewissen Fällen unverschuldeter Entlassung kann eine Abfindung ausgerichtet werden.

Das städtische Personalrecht (BVO) beruht schon seit jeher auf den kantonalen Rechtsgrundlagen, weshalb es nun ein weiteres Mal angepasst werden muss. Nebst redaktionell-formellen Änderungen hat der Stadtrat die Revision auch zum Anlass genommen, das bisherige Beförderungs- und Leistungssystem ("Automatismen") zu überprüfen.

II WESENTLICHE NEUERUNGEN

1. Allgemeines

Der Erlass wird neu als "Personalverordnung" bezeichnet, da er mehr als nur die Dienst- und Besoldungsverhältnisse regelt. Die neue Personalverordnung hat mit 59 Artikeln 14 Artikel mehr als die alte BVO. Dies rührt daher, dass einige Bestimmungen des kantonalen Rechts neu in die kommunale Verordnung aufgenommen wurden. Die PVO ist ein von Behörden und Verwaltung immer wieder konsultiertes Nachschlagewerk, das in der kommunalen Gesetzessammlung enthalten ist. Der Informationsgehalt und die Lesbarkeit sind erhöht, wenn die wesentlichsten kantonalen Bestimmungen darin aufgeführt sind.

2. Abschaffung Beamtenstatus

Die neue PVO kennt analog dem Kanton keine Beamten mehr. Das Parlament hat den Status bereits 1993 weitgehend und der Stadtrat per Mitte 1999 vollständig abgeschafft. Mit der neuen Verordnung ändert sich in diesem Bereich also nichts.

3. Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis (Art. 7)

Als Folge davon sind sämtliche Anstellungsverhältnisse gemäss § 7 des Personalgesetzes (PG) und § 72 Abs. 2 des Gemeindegesetzes (GG) neu öffentlich-rechtlich. Privatrechtliche Anstellungsverhältnisse sind verboten.

4. Kündigungsschutz (Art. 14) und Abfindung (Art. 15)

Der verbesserte Kündigungsschutz im Sinne der §§ 18 ff PG ist die Folge des abgeschafften Beamtenstatus' und stützt sich weitgehend auf die privatrechtlichen Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) ab.

§ 26 des PG sieht eine Abfindung für den Fall vor, dass die Entlassung durch den Staat unverschuldet erfolgt und die betroffene Person wenigstens fünf Dienstjahre geleistet hat. Die Abfindung stellt neben dem Kündigungsschutz ein wichtiges Element des Rechtsschutzes dar. Wird ein Arbeitsverhältnis aufgelöst, weil die Stelle aufgehoben wurde, ist der betroffenen Person nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten. Angestellte, die wegen ungenügender Leistungen oder unbefriedigenden Verhaltens entlassen werden, erhalten keine Abfindung.

5. Besoldungen

5.1 *Grundsätzliches*

Die bewährten Grundsätze des kantonalen Lohnsystems (Art. 25 - 28) bleiben unverändert. Es ist ein grosser Vorteil, wenn beim Vollzug für die rund 250 Arbeitsverhältnisse der Stadt die kantonale Praxis angewendet werden kann.

Die PVO enthält hingegen einen neuen Artikel zur Lohnanpassung und einem Qualifikationssystem (Art. 30). Darin ist festgehalten, dass kein Anspruch auf automatische Lohnerhöhungen besteht und sich die stadträtliche Lohnpolitik nach der wirtschaftlichen Lage, der Situation auf dem Arbeitsmarkt und nach der allgemeinen Finanzlage der Stadt zu richten hat.

In einem weiteren neuen Artikel erhält der Stadtrat die Kompetenz, besondere Leistungen durch eine Prämie oder ein sinnvolles Geschenk belohnen zu können (Art. 31).

5.2 *Delegation Qualifikationssystem und Leistungshonorierung an den Stadtrat*

Wie jede Unternehmung muss auch eine Gemeinde heute flexibel auf Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt reagieren können. Dafür ist die Exekutive (Geschäftsleitung)

das richtige Organ. Das Parlament setzt in den Art. 30 und 31 der PVO die Grundsätze fest, der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

5.3 Ausführungsbestimmungen

Die bisherigen Bestimmungen in der BVO zu den Erfahrungsstufen, Leistungsstufen, Leistungsklassen sowie dem Stufenaufstieg und der Rückstufung werden deshalb in die bestehenden stadträtlichen Ausführungsbestimmungen übernommen. Diese werden wie folgt geändert:

- In einem Grundsatz wird festgelegt, dass aus der Mitarbeiterbeurteilung kein Anspruch für eine Stufenerhöhung entsteht.
- Über die Stufenentscheide (Aufstiege, Rückstufungen, Nichtgewähren einer Stufe) entscheidet der Stadtschreiber als Personalchef im Rahmen der Budgetvorgaben abschliessend. Beförderungsentscheide im Sinne des alten Art. 17 Zif. 4 fallen ebenfalls in seine Kompetenz. Mit dieser Kompetenzdelegation wird die Rolle des Stadtschreibers als Personalchef gestärkt. Er ist der personelle Leiter der Stadtverwaltung und kennt die Verwaltung am besten.

In allen genannten Fällen ist der Stadtrat schriftlich zu orientieren. Es steht dem Stadtrat jederzeit frei, diese Kompetenzdelegation aufzuheben.

- Es ist vorgesehen, besondere Leistungen durch eine Prämie oder ein sinnvolles Geschenk im Wert von max. Fr. 1'500.--/Mitarbeiter/in zu honorieren. Die Zuständigkeit liegt ebenfalls beim Stadtschreiber - nach Rücksprache mit der Abteilungsleitung - bzw. bei der Schulpflege für die städtischen Lehrkräfte und das Personal der Spezialdienste. Der Betrag wird im Rahmen des Budgets vom Stadtrat bzw. der Schulpflege im Verhältnis der jeweiligen Lohnsumme jährlich festgesetzt.

5.4 Schulpersonal

Der Arbeitsmarkt der *Sprach- und Sonderschullehrkräfte* ist sehr limitiert. Um weiterhin gut qualifiziertes Fachpersonal anstellen zu können, wurde die bisherige Aufstiegsbegrenzung aufgehoben.

Gemäss bestehender BVO können *Zusatzstunden* höchstens gemäss Besoldungsstufe 4 entschädigt werden. Bei der Festsetzung dieser Limite ist man seinerzeit davon ausgegangen, dass einzelne solcher Stunden von Lehrpersonen mit einem Vollpensum oder von externen Fachlehrkräften erbracht werden.

Heute liegt nun aber eine veränderte Situation vor. In den letzten Jahren haben Überhangstunden durch Wahlfach, Religionsunterricht, Freifächer, Englischunterricht sowie Alters- und Schulleitungsentlastungen ein immer grösseres Ausmass angenommen, im aktuellen Schuljahr 158 Wochenstunden. Diese Stundenzahl kann natürlich nicht mehr nur durch Kleinstpensen abgedeckt werden. Volksschullehrkräfte mit Teilpensen und externe Fachlehrpersonen erbringen Zusatzpensen von bis zu 14 Wochenstunden. Auch diese Arbeit soll künftig gerecht entlohnt werden. Die bisherige Limitierung der Besoldungsstufen ist deshalb aufzuheben.

III FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN

Die neue Verordnung hat mit Ausnahme allfälliger Prämien keine Auswirkungen auf den Gemeindehaushalt. Der Stadtrat beabsichtigt, für die Honorierung besonderer Leistungen Fr. 30'000.-- (inkl. Schulpersonal) gemäss Art. 31 PVO in den Voranschlag 2001 einzustellen. Dies entspricht 0.15 % des Personalaufwandes von 19.2 Mio. Franken im Jahre 1999.

IV SCHLUSSBEMERKUNGEN

Die vorgeschlagene neue PVO entspricht nun weitgehend wieder dem kantonalen Recht. In den neuen Bestimmungen zur Lohn- und Honorierungspolitik sieht der Stadtrat eine zeitgemässe Weiterentwicklung der Besoldungsverordnung aus dem Jahre 1993. Lohnautomatismen gibt es keine mehr, und ein einfaches Prämiensystem wird eingeführt. Damit werden die Instrumente im Personalmanagement verbessert. Die Inkraftsetzung ist per 1. Januar 2001 vorgesehen.

V ANTRAG

Der Stadtrat empfiehlt dem Gemeinderat, die Teilrevision der Dienst- und Besoldungsverordnung (neu Personalverordnung) zu genehmigen.

Opfikon, 21. März 2000
ASSRW-Personalverordnung

NAMENS DES STADTRATES
Der Präsident: Der Schreiber:

J. Leuenberger H.R. Bauer