

V4.04.70

Zuteilung: KBK

ANTRAG DER SEKUNDARSTUFE USTER BETREFFEND NEUES PERSONALRECHT DER SEKUNDARSCHULGEMEINDE USTER (Antrag Nr. 10/2014)

Die Sekundarschulpflege beantragt dem Gemeinderat, gestützt auf Art. 14 lit. d der Gemeindeordnung vom 27. September 2009, folgenden Beschluss zu fassen:

1. Gestützt auf § 72 Abs. 2 des Gemeindegesetzes und auf Art. 12 der Gemeindeordnung der Sekundarschulgemeinde Uster vom 27. September 2009 erlässt der Gemeinderat das Personalrecht der Sekundarschulgemeinde Uster.
2. Es wird nach Abnahme durch den Gemeinderat in Kraft gesetzt.
3. Mitteilung an die Sekundarschulpflege zum Vollzug.

Referent/in der Sekundarschulpflege:

- Thomas Pedrazzoli, Präsident der Sekundarschulpflege
- Graziella Fraefel, Ressortdelegierte Qualität und Personelles

GESCHÄFTSFELD / LEISTUNGSGRUPPE

A Strategie

Leitbild

(Auszug aus dem Leitbild der SSU)

Politischer Auftrag:

- Wir führen die Sekundarstufe im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben. Dabei orientieren wir uns an vereinbarten Zielen und gegebenen Kompetenzen, Verantwortungen und Rahmenbedingungen. Der Auftrag für die Schulpflege ergibt sich aus dem kantonalen Bildungsgesetz, dem kantonalen Lehrplan sowie der Gemeindeordnung. Wir regeln die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten.
- Wir aktualisieren unsere Geschäftsordnung bei Bedarf. Wir kennen die gesetzlichen Grundlagen und setzen sie um. Wir informieren die Öffentlichkeit über unsere Arbeit. Wir gehen mit unseren finanziellen Mitteln verantwortungsbewusst um.

Arbeit:

- Wir arbeiten ziel- und aufgabenorientiert. Unsere Sitzungen ermöglichen eine fundierte Meinungsbildung. Eine klare Organisationsstruktur ermöglicht es uns, die vielfältigen Aufgaben demokratisch, speditiv und wirkungsvoll zu lösen.
- Wir sind so organisiert, dass wir in angemessener Zeit angebracht reagieren können. Wir bilden uns fundierte Meinungen, die zu kompetenten Entscheidungen führen. Wir setzen uns Jahresthemen und Jahresziele und überprüfen periodisch deren Erreichung. Wir führen regelmässig Standortbestimmungen durch, um die Wirkung unserer Arbeit zu überprüfen.

Qualität:

- Wir fordern, fördern und überprüfen die Qualität unserer Schule. Die Schulpflege hat eine zentrale Funktion im Qualitätsprozess, indem sie die strategische Verantwortung trägt und Rahmenbedingungen setzt.
- Wir setzen uns mit der aktuellen Bildungspolitik und den Bedürfnissen der Schule auseinander. Wir unterstützen die Ausbildung der Schulleitungspersonen und fördern schulhauspezifische Leitungskonzepte. Wir stellen sicher, dass Konzepte umgesetzt und Ziele erreicht werden.

Strategischer Schwerpunkt

Die SSU unterstützt die Strategien des GR u. SR mit geeigneten, kundenorientierten Dienstleistungen.

- Strategisches Ziel

Kurze, schnelle Entscheidungswege und eine kundenfreundliche SSU mit hoher Dienstleistungsbereitschaft.

Massnahme

B Neues Personalrecht: Wirkungs- und Leistungsziel, das mit Antrag verfolgt wird

Bestehend

Sicherstellen, dass ein einfaches, wartungsleichtes und wirkungsvolles Personalrecht für alle Mitarbeitenden der Sekundarstufe zur Anwendung kommt, das die speziellen Gegebenheiten der Sekundarstufe I, Sekundarstufe II und die der kommunalen Mitarbeitenden berücksichtigt.

B1 Leistung, die mit diesem Antrag erbracht werden soll

Bestehend

Führung, Steuerung und Förderung der Mitarbeitenden der SSU

B2 Indikator, der zur Messung der Zielerreichung verwendet werden soll

Bestehend

Hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitenden und Führungssicherheit

B3 Kennzahl/en, die aufgrund dieses Antrages aufgenommen werden

Bestehend

Neu

B4 Finanzen (inkl. allf. Personalkosten), die aufgrund dieses Antrages benötigt werden

Einmalig Investitionsrechnung

Einmalig Laufende Rechnung

Folgekosten total

Fr. ---

- davon Kapitalfolgekosten

Fr. ---

- davon übrige Mehrkosten

Fr. ---

B5 Personal, welches aufgrund dieses Antrages benötigt wird

Veränderung

C Bemerkungen zu Konzepten, anderen bestehenden Dokumenten, Grundlagen etc

§ 72 Abs. 2 des Gemeindegesetzes erlaubt den Gemeinden, ein eigenes Personalrecht zu erlassen.

A. Ausgangslage

§ 72 Abs. 2 des Gemeindegesetzes erlaubt den Gemeinden, ein eigenes Personalrecht zu erlassen.

Das Personalgesetz des Kantons Zürich mit seinen Ausführungserlassen wurde von den Stimmberechtigten am 27. September 1998 beschlossen. Seitdem wurden das Personalgesetz und die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz mehrfach geändert. Insbesondere wurden neue Kündigungsvorschriften, Regeln zur Mitarbeiterbeurteilung, erweiterte Sozial(versicherungs-)leistungen bei Entlassung, eine umfassendere Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Case-Management (Fallbegleitung) und erweiterte Vorschriften für Abfindungen und Sozialpläne erlassen. Viele dieser Regelungen setzen erhebliche organisatorische, personelle und finanzielle Ressourcen voraus, um die Pflichten gegenüber den Angestellten zu erfüllen. Dabei hat sich gezeigt, dass der Kanton mit seiner umfassenden Verwaltung und der hohen Anzahl an Stellen und Mitarbeitenden diese Pflichten zu erfüllen vermag. Viele Gemeinden verfügen bei der Umsetzung dieser Regelungen aber oft nicht über die organisatorischen, fachlichen und finanziellen Ressourcen. Dies trifft auch auf die Sekundarschulgemeinde Uster zu.

Aufgrund eines Angebotes der Schulsupport AG hat die Sekundarschulpflege beschlossen, das bestehende Personalrecht (Personalverordnung der Oberstufe Uster vom 21.03.2005) einer Überprüfung durch die Schulsupport AG zu unterziehen. Diese Überprüfung wurde im Dezember 2013 vorgenommen und hat ergeben, dass ein Revisionsbedarf bei der Personalverordnung vom 21. März 2005 besteht. Namentlich hat die Überprüfung folgendes ergeben:

| Bestimmung <small>(siehe Personalverordnung vom 21.03.2005)</small> | Kommentar | Handlungsbedarf |
|--|---|-----------------|
| Art. 1.1 | Vor dem Hintergrund, dass fast alle Volksschullehrpersonen ab 1. August 2015 „kantonalisiert“ werden, rechtfertigt es sich nicht mehr, zwischen kantonal- und kommunal besoldeten Lehrpersonen zu unterscheiden. Auf den Verweis auf die Personalverordnung der Stadt Uster soll verzichtet werden. | Anpassen |
| Art. 2.1.1 | Im Sinne der Vereinfachung und im Hinblick auf die Transparenz und Vergleichbarkeit resp. Gleichheit der Anstellungsbedingungen bei Lehrpersonen der Berufswahlschule werden diese analog ihren Kolleginnen und Kollegen bei den kantonalen Berufswahlschulen ebenfalls den kantonalen Regelungen unterstellt. | Anpassen |
| Art. 2.1.2 | Das neue Personalrecht soll nur noch die Abweichungen vom kantonalen Personalrecht regeln. Für das Personal der Sekundarschulgemeinde Uster soll grundsätzlich das Personalrecht des Kantons gelten. Dort, wo aufgrund der besonderen Verhältnisse in der Sekundarschulgemeinde Uster abweichende Regelungen angezeigt sind, sollen diese beschrieben werden. | Weglassen |
| Art. 2.1.3 | Dies Thema ist nicht Gegenstand des Personalrechts. Für diesen Bereich ist eine Entschädigungsverordnung bestehend oder zu erlassen. | Anpassen |

| Bestimmung (siehe Personalverordnung vom 21.03.2005) | Kommentar | Handlungsbedarf |
|---|---|-----------------|
| Art. 2.2.1 | Das neue Personalrecht soll nur noch die Abweichungen vom kantonalen Personalrecht regeln. Für das Personal der Sekundarschulgemeinde Uster soll grundsätzlich das Personalrecht des Kantons gelten. Dort, wo aufgrund der besonderen Verhältnisse in der Sekundarschulgemeinde Uster abweichende Regelungen angezeigt sind, sollen diese beschrieben werden. | Weglassen |
| Art. 2.2.2 | Wie oben beschrieben rechtfertigt es sich nicht mehr, zwischen kantonal- und kommunal besoldeten Lehrpersonen zu unterscheiden. | Weglassen |
| Art. 2.2.3 | Diese Bestimmung ist zu kurz und nur auf Dienstaltersgeschenke bezogen. Die Beschränkung soll aber auch für die Kündigung zu Unzeit, Unfall oder Schwangerschaft, Rentenansprüche etc. gelten. | Umformulieren |
| Art. 2.2.4 | Für die Kündigungsfrist sollen im Grundsatz die kantonalen Regelungen Geltung haben. Nur für Angehörige des höheren Kadern sollen in den Ausführungsbestimmungen davon abweichende Kündigungsfristen festgelegt werden. | Weglassen |
| Art. 2.2.5 | Für Lehrpersonen der Hauswirtschaftlichen Fortbildungsschule sollen keine abweichenden Regelungen mehr gelten. | Weglassen |
| Art. 2.3 | Aufgrund der umfassenden kantonalen Regelung können die separaten Bestimmungen zu den Volksschullehrpersonen weggelassen werden. | Weglassen |
| Art. 2.4 | Auch für die gemeindeeigenen Vikar/innen soll keine, vom kantonalen Gesetz abweichende, Regelung mehr getroffen werden. | Weglassen |
| Art. 3 | Neu soll nur noch festgelegt werden, wer nicht als Lehrperson gilt und deshalb nicht gemäss den jeweiligen kantonalen Regelungen zu behandeln ist. | Anpassen |

Da im neuen Personalrecht der Sekundarschulgemeinde Uster verschiedene Ermächtigungen bestehen, sind Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht der Sekundarschulgemeinde Uster zu erlassen.

Die Schulsupport AG hat aufgrund der Überprüfung einen Handlungsbedarf eruiert und eine Überarbeitung der Personalverordnung empfohlen.

Deshalb hat die Schulpflege beschlossen, das eigene Personalrecht zu überarbeiten.

Schon das heutige Personalrecht regelt das Angestelltenverhältnis nicht umfassend und bezieht sich auf die ergänzenden Bestimmungen des kantonalen Personalrechts (vgl. Art. 1.1 PVO vom 21.03.2005) oder der Personalverordnung der Stadt Uster (vgl. Art. 1.1 PVO vom 21.03.2005). Insgesamt ist das heutige Personalrecht sehr knapp formuliert und aufgrund fehlender Verweise ist auch nicht klar, in welchen Fällen das kantonale Personalrecht zu Anwendung kommt.

Da das kantonale Recht stetigem Wandel unterliegt und meist bestehende Bedürfnisse der Gesellschaft abbildet, ist es nicht nötig, ein umfassendes kommunales Personalrecht zu erlassen.

Die Lösung liegt darin, dass im kommunalen Personalrecht nur die wirklichen Änderungen zum kantonalen Recht aufgeführt werden. Alle anderen Bestimmungen des Personalrechtes finden sich dann im kantonalen Personalgesetz und den Ausführungserlassen, nämlich

- Personalgesetz LS 177.10
- Personalverordnung LS 177.11
- Vollzugsverordnung zum Personalgesetz LS 177.111
- Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail LS 177.115
- Gesetz über die Versicherungskasse für das Staatspersonal LS 177.201
- Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal LS 177.21
- Obligationenrecht (Auszug) SR 220
- Lehrpersonalgesetz 412.31
- Lehrpersonalverordnung 412.311
- Gesetz über die Pädagogische Hochschule Zürich 414.41

Ändern dort Bestimmungen im Rahmen der Rechtsentwicklung, nimmt das kommunale Personalrecht aufgrund der Verweisung auf das kantonale Recht an dieser Rechtsentwicklung automatisch teil. Damit ist die Gefahr, dass das kommunale Personalrecht veraltet oder gar im Widerspruch zum übergeordneten Recht steht, wesentlich minimiert. Die Sekundarschulpflege Uster muss sich dann nur noch um die „Wartung“ der geänderten Bestimmungen kümmern, d.h. die Fortentwicklung des Rechtes bei denjenigen Themen beobachten, die im eigenen kommunalen Personalrecht bewusst anders geregelt wurden als im kantonalen Personalrecht. Zudem steht es der Sekundarschulgemeinde Uster frei, Rechtsentwicklungen des kantonalen Personalrechtes, die für die lokalen Verhältnisse unangemessen sind, wieder bewusst durch „Abweichungsbestimmungen“ auszuschliessen.

Ein grosser Vorteil dieser Lösung liegt darin, dass das Personalrecht der Sekundarschulgemeinde Uster weitestgehend identisch ist mit dem kantonalen Personalrecht. Das kantonale Personalrecht umfasst (ohne Nebenerlasse und Versicherungsbestimmungen) 281 Paragraphen, mit dem Lehrpersonalrecht sogar 343 Paragraphen. Die Änderungen des vorgeschlagenen kommunalen Personalrechtes umfassen gerade einmal 15 Artikel. Damit wird ermöglicht, wesentlich einfacher Auskünfte zu Unklarheiten bei der Rechtsanwendung zu kommen, da es in der Regel ausreicht, Stellen anzufragen, die sich (allein) mit dem kantonalen Personalrecht auskennen (z.B. das Personalamt des Kantons Zürich).

Nachteil dieser Lösung ist, dass das kommunale Personalrecht nur gelesen werden kann, wenn das kantonale Personalrecht daneben liegt. Das war aber bisher eigentlich auch der Fall. In der Mehrheit der Fälle kam man bei der Beantwortung einer Rechtsfrage in der bisherigen PVO ebenfalls um den Beizug des kantonalen Rechts nicht herum.

Beim Erlass eines eigenen Personalrechtes haben die Gemeinden weitgehende Autonomie. Einzige Rahmenbedingung, die sie beachten müssen, ist, dass das Personalverhältnis öffent-

lich-rechtlich ist. Sodann haben sie die Grundrechte und die rechtsstaatlichen Verfahrensgarantien zu beachten. Eine Pflicht zur Gleichbehandlung im Vergleich mit kantonalen Angestellten gibt es nicht.

B. Grundsätze:

Bei der Erarbeitung des Personalrechtes liess sich die Sekundarschulpflege deshalb von folgenden Grundsätzen leiten:

- Um die Lesbarkeit zu vereinfachen und damit nicht jede Änderung des kantonalen Personalrechtes eine Änderung des eigenen kommunalen Personalrechtes zur Folge hat, werden im Personalrecht nur die wirklichen und wichtigen Abweichungen zum kantonalen Personalrecht aufgeführt. Auf die Wiederholung der identisch anzuwendenden übrigen (umfangreichen) Bestimmungen des kantonalen Personalrechtes wird verzichtet.
- Die Rechte und Pflichten des kommunal angestellten Personals während dem laufenden Anstellungsverhältnis unterscheiden sich grundsätzlich nicht von den Rechten und Pflichten gemäss dem kantonalen Personalrecht. Damit lebt die Sekundarschulgemeinde Uster den gleichen Grundsatz der Fürsorge für den Angestellten wie der bekanntermassen als angestelltenfreundlich geltende Kanton Zürich.

Nur dort, wo für die Sekundarschulgemeinde aufgrund der kantonalen Regelung unangemessene organisatorische, fachliche oder finanzielle Risiken entstehen würden, wurden Regelungen getroffen, die der Gemeinde angemessene Pflichten auferlegen. In vielen speziellen Situationen stehen dem Kanton Zürich für seine rund 32'000 Angestellten umfassende Ressourcen zur Verfügung.

Die Sekundarschulgemeinde Uster verfügt nicht über vergleichbare Ressourcen – auch in finanzieller Hinsicht nicht. Dort, wo eine Gemeinde wie die Sekundarschulgemeinde Uster vom kantonalen Personalrecht „überfordert“ wird, schlägt die Sekundarschulpflege in Form von Abweichungen vom kantonalen Personalrecht Erleichterungen vor.

Ausserdem reagiert die Sekundarschulpflege auf Entwicklungen im kantonalen Personalrecht, die sie kritisch beurteilt. Insbesondere die Voraussetzungen für eine Kündigung eines Angestellten sind im Kanton Zürich ausserordentlich restriktiv. Ausser im Falle von Krankheit und bei Stellenabbau kann im kantonalen Personalrecht nur nach den Regeln bei mangelhafter Leistung oder unbefriedigendem Verhalten gekündigt werden. Dort sind aber hohe formale Voraussetzungen zu erfüllen, die im Resultat dazu führen, dass eine unzumutbare Situation an einem Arbeitsplatz zum Schaden des Betriebes und der übrigen Mitarbeiter unnötig in die Länge gezogen wird. Hier möchte sich die Sekundarschulpflege an die bewährte Regelung im Personalrecht anderer Kantone oder des Bundes (vgl. Art. 12 Bundespersonalgesetz SR 172.220.1) anlehnen und neben der Kündigung infolge mangelhafter Leistung oder unbefriedigendem Verhalten eine Kündigung auch ermöglichen bei den Fällen von

- Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten,
- mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die in der Anstellungsverfügung angeordnete Arbeit zu verrichten,
- mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit,
- nachhaltiger Störung des Arbeitsklimas während der Arbeitszeit,

- sexueller Belästigung von Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehenden Personen,
- Unvereinbarkeit der Weiterbeschäftigung mit dem öffentlichen Interesse an möglichst störungsfreien und raschen Betriebsabläufen
- und beim Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

Ausserdem kann eine Bewährungsfrist angeordnet werden, die Sekundarschulgemeinde Uster ist aber dazu nicht verpflichtet. Erfahrungsgemäss hat es vor dem Aussprechen einer Kündigung schon eine Vielzahl von Gesprächen und Abmahnungen gegeben. Der Angestellte weiss jeweils schon länger, was von ihm erwartet wird, und die Sekundarschulgemeinde Uster beschreitet den einschneidenden Weg einer Kündigung nicht voreilig oder überhastet. Bei einer solchen Ausgangslage dann noch verpflichtet zu sein, eine Bewährungsfrist zu gewähren, dient niemandem mehr. Dann soll eine Trennung auch wirklich möglich sein, ohne dass der Betrieb unter dem zwangsweise fortgesetzten Konflikt zwischen dem Angestellten und den Vorgesetzten zu leiden hat.

C. Abweichungen zum kantonalen Personalrecht:

Die Abweichungen vom kantonalen Personalrecht betreffen im Wesentlichen folgende Bereiche:

- Es wird die Kündigung von Angestellten ermöglicht, deren Weiterbeschäftigung dem öffentlichen Interesse widerspricht. Dazu wurden weitere Kündigungsgründe geschaffen, welche anderen kantonalen Personalrechten und dem Bundespersonalrecht entsprechen. Es muss nach einer ungenügenden Mitarbeiterbeurteilung keine Bewährungsfrist eingeräumt werden.
- Die Schule kann beim eigenen Personal eine vom Kanton abweichende Mitarbeiterbeurteilung durchführen.
- Die Sekundarschulgemeinde Uster legt einen hohen Wert auf die Weiterbildung der Angestellten. Deshalb wird die Kompetenz geschaffen, die Weiterbildung zu fördern und zu erwarten.

Der Vorschlag enthält zudem Kompetenznormen, die es der Sekundarschulgemeinde Uster ermöglichen, bei Bedarf von der kantonalen Regelung in einem einfachen Verfahren abzuweichen.

Bewusst schliesst die Sekundarschulpflege das Case-Management im Personalrecht der Sekundarschulgemeinde Uster nicht aus:

Sobald sich abzeichnet, dass die Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters länger als zwei Monate dauert, soll dieser neben der Betreuung durch seine Vorgesetzten zusätzliche professionelle Unterstützung durch einen Case-Manager erhalten, welcher ihn persönlich und individuell begleitet (Fallbegleitung). Case-Management kann auch sinnvoll sein, wenn der Mitarbeiter zwar arbeitsfähig ist, seine Arbeitsleistung aus gesundheitlichen Gründen jedoch beeinträchtigt ist. Der Kanton Zürich arbeitet mit externen Case Managerinnen und Case Managern zusammen. Im Pilotversuch der Direktion der Justiz und des Innern des Kantons Zürich bewegten sich die Kosten für die meisten Fallbegleitungen zwischen Fr. 5'000 und Fr. 10'000. Eine Case Managerin ist eine qualifizierte Fachperson, die sich in Fragen rund um Arbeitsplatz, Gesundheit und Versicherungsaspekte auskennt. Die Case Managerin hat zu jedem

Zeitpunkt den Überblick über die verschiedenen Aktivitäten und Massnahmen im Hinblick auf die Genesung des Mitarbeiters und damit verbunden auf seine Rückkehr an den angestammten oder einen anderen Arbeitsplatz beim Arbeitgeber. Der Case Manager koordiniert, organisiert, vernetzt und vermittelt zwischen dem Mitarbeiter, dem Arbeitgeber, dem Arzt und den Versicherungen sowie dem sozialen Umfeld des Mitarbeiters. Ziel ist es, dass mit der Rückkehr des Mitarbeiters an den Arbeitsplatz Knowhow erhalten bleibt.

Ebenso wurde die Sozialplanpflicht des kantonalen Personalrechtes nicht ausgeschlossen:

Der Begriff „Sozialplan“ gemäss § 27 PG ist nicht zu verwechseln mit dem landläufigen Verständnis des Wortes „Sozialplan“. Nach landläufigem Verständnis liegt der Zweck des Sozialplans in einer Überbrückungsleistung für den Arbeitnehmer und in der Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Im kantonalen Personalrecht ist mit Sozialplan etwas anderes gemeint, weil die finanzielle Absicherung beim Kanton im Falle eines Stellenabbaus auch ohne Sozialplan im Sinne von § 27 PG bereits besteht. Der Sozialplan nach § 27 PG hat vielmehr folgende Aufgabe: Im Rahmen des Stellenabbaus werden die Personalverbände („Gewerkschaften“) beigezogen. Um eine Verunsicherung des Personals zu vermeiden, ist dabei ein geeignetes Kommunikationskonzept festzulegen. Die Behörde sucht zusammen mit den beteiligten Institutionen (Personalverbände) nach Möglichkeiten zur Vermeidung von Entlassungen. Bei der Ausarbeitung des Sozialplanes werden für Personen ab dem 61. Altersjahr von der Pensionskasse, zur Zeit die Versicherungskasse für Staatspersonal (BVK), die möglichen Altersleistungen und für Personen ab dem 51. Altersjahr soweit erforderlich die Leistungen bei unverschuldeter Nichtwiederwahl oder Entlassung berechnet („Frühpensionierung“). Die BVK orientiert über die Pflicht zur Geltendmachung von Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Der Sozialplan listet tabellarisch die Leistungen der Versicherungskasse auf und weist die vorgesehenen Massnahmen und die Folgekosten sowie die Kosten zu Lasten der BVK aus. Der Entwurf des Sozialplans wird allen beteiligten Institutionen zur Vernehmlassung unterbreitet. Die Leistungen der BVK gehen im Rahmen eines Sozialplanes nicht weiter, als der Arbeitnehmer auch sonst Anspruch auf Rentenleistungen hätte. Soweit als möglich ist bei den betroffenen Angestellten die Übernahme neuer Funktionen durch Versetzung i.S.v. § 28 PG anzustreben. Ist eine Versetzung nicht zu mindestens gleichwertigen Bedingungen möglich, erfolgt gleichzeitig eine Entlassung und Neuanstellung. Kommt es zu einer teilweisen Entlassung (Neuanstellung mit schlechteren Bedingungen) oder einer vollständigen Entlassung, wird im Rahmen von § 26 PG und § 7 PVO eine Abfindung zugesprochen. Der Sozialplan kann gemäss § 27 PG zusätzliche oder Leistungen anderer Art vorsehen (insb. Outplacementberatungen und Weiterbildungen). Dieses (freiwillige) Element des Sozialplanes ist der spürbare Vorteil des Angestellten im Vergleich zu einer Entlassung ohne Sozialplan. Der Sozialplan hat insbesondere keine finanziellen Vorteile für den Angestellten, da er auch ohne Sozialplan aufgrund der Abfindungspflicht gemäss § 26 PG schon gut abgesichert ist. Für Gespräche mit den Gewerkschaften und für die Erstellung der Dokumente ist eine Beratung angezeigt.

D. Einführung:

Das neue Personalrecht wird nach Abnahme durch den Gemeinderat in Kraft gesetzt. Änderungskündigungen sind dafür nicht notwendig.

Mit diesem Personalrecht hat die Sekundarschulgemeinde Uster eine ihrer Grösse angemessene personalrechtliche Regelung. Die Sekundarschulpflege empfiehlt, dieser Vorlage die Zustimmung zu erteilen.

E. Antrag

1. Gestützt auf § 72 Abs. 2 des Gemeindegesetzes und auf Art. 12 der Gemeindeordnung der Sekundarschulgemeinde Uster vom 27. September 2009 erlässt der Gemeinderat das Personalrecht der Sekundarschulgemeinde Uster.
2. Es wird nach Abnahme durch den Gemeinderat in Kraft gesetzt.
3. Mitteilung an die Sekundarschulpflege zum Vollzug.

SEKUNDARSTUFE USTER

Thomas Pedrazzoli
Präsident

Graziella Fraefel
Ressortdelegierte Qualität und Personelles

- Beilage 1:
Protokollauszug Abnahme Schulpflege Sekundarschulgemeinde Uster vom 18.03.2014
- Beilage 2:
Personalverordnung, Beschluss des Gemeinderates vom 21.03.2005 per 15.08.2005
- Beilage 3:
Personalrecht der Sekundarschulgemeinde Uster (neues Personalrecht) – Entwurf vom 17.12.2013
- Beilage 4:
Kommentar zum Personalrecht der Sekundarstufe Uster vom 17.12.2013