



Uster, 9. Juli 2024
Nr. 77/2024
V4.04.70
Zuteilung: KÖS

**WEISUNG 77/2024 DES STADTRATES:
PERSONALVERORDNUNG DER STADT USTER (PVO),
TOTALREVISION; GENEHMIGUNG**

Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat, gestützt auf Art. 21 Ziff. 1 der Gemeindeordnung vom 28. November 2021, folgenden Beschluss zu fassen:

- 1. Die Totalrevision der Personalverordnung wird genehmigt.**
- 2. Der Stadtrat legt das Datum der Inkraftsetzung fest.**
- 3. Mitteilung an den Stadtrat.**

Referent des Stadtrates: Stadtpräsidentin Barbara Thalmann



A. Ausgangslage

Die aktuelle Personalverordnung der Stadt Uster (PVO) wurde per 1. Juli 1999 in Kraft gesetzt. In den letzten 25 Jahren wurden im übergeordneten Personalrecht des Kantons Zürich verschiedene Themen, wie Abfindungsdauer oder Kündigungsfristen neu geregelt. Auch haben sich zusätzliche Themen entwickelt, die neu in der Personalverordnung Eingang finden sollen (z.B. Inklusion und Case Management).

Der Stadtrat hat sich deshalb entschieden, die Personalverordnung einer Totalrevision zu unterziehen.

Nach Ausarbeitung eines ersten Entwurfs wurden die Personalverbände - Verband städtische Angestellte Uster (VSPU), Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) und Schweizer Berufsverband für das Pflegepersonal (SBK) zu einer Stellungnahme eingeladen. Ebenso eingeladen wurden die Primarschulpflege und die Fachkommission zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung.

Um die verschiedenen Eingaben zu koordinieren und zu bereinigen wurde eine Arbeitsgruppe gebildet. Unter der Leitung des Leiters HRM/Personaldienst wirkte ein auf Verwaltungs- und Arbeitsrecht spezialisierter Rechtsanwalt, je eine Vertretung oben erwähnter Verbände, ein Vertreter der Primarschule, die Leiterin der Fachstelle Menschen mit Behinderung sowie zwei Vertretende der Verwaltungsleitung mit.

Mit der revidierten Personalverordnung soll die Stadt Uster als attraktive sowie auch konkurrenzfähige Arbeitgeberin positioniert werden.

B. Fazit / Projekt

Die geänderten und/oder neuen Bestimmungen lehnen sich weitgehendst an die Personalgesetzgebung des Kantons Zürich und an die Bundespersonalverordnung an.

Die aktuellen Bestimmungen erfuhren kleinere, textliche Anpassungen und wurden zeitgemäss formuliert. Moderate Ergänzungen sind nachfolgend aufgelistet bzw. können der synoptischen Darstellung gemäss Beilage entnommen werden.

Per 1. August 2024 wird die Musikschule in die städtische Verwaltung integriert. Entsprechend wurden in die Personalverordnung zusätzliche Artikel aufgenommen. Über diese zusätzlichen Bestimmungen hat der Gemeinderat an seiner Sitzung vom 25. März 2024 schon entschieden.

Erläuterungen zu den einzelnen, geänderten Bestimmungen:

Einleitung: die Nummerierung wurde so geordnet, dass jeder Artikel mit einer neuen Ziffer beginnt. Die nachfolgenden Erläuterungen beziehen sich auf die neue Nummerierung. In der synoptischen Darstellung sind die alten und neuen Artikel thematisch nebeneinander aufgeführt.

Zu § 1 (Allgemeines)

In Absatz 1 wurde der Text kürzer gefasst. In Abs. 2 wurde eine aktuelle Formulierung gewählt. In Absatz 3 wurde präzisiert, dass die kommunalen Anstellungen (Lehrpersonen, Schulleitungen, Therapiepersonal) gemeint sind und in Absatz 4 wurde festgehalten, was bezüglich einer Administrativuntersuchung gilt.



Zu § 1a (Lehrpersonen und Schulleitung der Musikschule)

Dieser Paragraph wurde aufgrund der Integration der Musikschule neu aufgenommen. Über diesen Teil hat der Gemeinderat an seiner Sitzung vom 25. März 2024 schon entschieden.

§ 3 (Amtsstellung und Arbeitsverhältnis der Behörden)

Der Text in diesem Paragraphen wurde kürzer gefasst.

§ 4 (Angestellte)

Der Text in diesem Paragraphen wurde kürzer gefasst.

§ 5 (Anstellungsbehörde)

In Absatz 1 wurde präzisiert, welches Organ welche Anstellungen verantwortet.

§ 6 (Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik)

In Absatz 1 wurde mit Buchstabe «h» ergänzt, dass die Personalpolitik die Chancengleichheit unabhängig von persönlichen Merkmalen verwirklichen soll. Und mit Buchstabe «i» wurden die Themenbereiche Inklusion und Diversität aufgenommen. Der Absatz 2 wurde kürzer gefasst.

§ 7 (Massnahmen zur Förderung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen)

Dieser Paragraph wurde neu aufgenommen. Die Formulierung entspricht den Vorgaben des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG) an die Arbeitsverhältnisse nach dem Bundespersonalgesetz

(Art. 13 Abs. 1 BehiG: ¹Der Bund setzt als Arbeitgeber alles daran, Behinderten gleiche Chancen wie nicht Behinderten anzubieten. Bei allen Arbeitsverhältnissen und auf allen Ebenen, namentlich jedoch bei den Anstellungen, trifft der Bund die zur Umsetzung des Gesetzes erforderlichen Massnahmen.)

§ 8 (Diskriminierungsverbot)

Wie § 5a wurde dieser Paragraph neu aufgenommen, da ein umfassende Diskriminierungsverbot in der PVO bislang fehlte. Der Vorschlag ist an das Diskriminierungsverbot nach Art. 8 Abs. 2 Bundesverfassung angelehnt.

(²Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung)

§ 11 (Stellenpläne, Stelleneinreihung)

Textliche Anpassung in Absatz 3, um zu betonen, dass die Primarschulpflege und die Sozialbehörde für Stellenpläne in ihren Bereichen zuständig sind.

§ 12 (Sozialstellenplan)

Dieser Paragraph wurde neu aufgenommen, um dem Stadtrat zu ermöglichen, einen Sozialstellenplan zu schaffen. Damit könnte die Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung von erkrankten Mitarbeitenden ausserhalb des ordentlichen Stellenplans unterstützt werden. Die Formulierung entspricht der Bestimmung im Personalgesetz des Kantons Zürich.

§ 13 (Ausschreibung)

Der Paragraph wurde präzisiert, um der in der Praxis wichtigen internen Nachfolge Rechnung zu tragen. Stellenausschreibungen müssen somit nicht erfolgen, wenn sich intern gute Kandidatinnen oder Kandidaten melden.



§ 15 (Voraussetzungen der Anstellung)

Das Erfordernis des Schweizer Bürgerrechts ist in übergeordneten gesetzlichen Bestimmungen festgehalten. Z.B. Polizeiorganisationsgesetz des Kantons Zürich oder die eidg. Zivilstandsverordnung. Somit kann auf die Erwähnung in der PVO verzichtet und die Bestimmung kürzer gefasst werden.

§ 17 (Dauer)

In Absatz 3 wurde ergänzt, dass Verlängerungen des Anstellungsverhältnisses nach § 26 Abs. 6 (Verlängerung anstelle einer Abfindung) für die Berechnung der Dienstjahre nicht berücksichtigt werden.

§ 20 (Beendigungsgründe)

Zum einen wurde präzisiert, dass mit Auflösung aus wichtigen Gründen die fristlose Auflösung gemeint ist. Zum anderen wurde der automatische Austritt bei Erreichung der Altersgrenze von 65 Jahren aufgenommen. Die angepasste Regelung entspricht der Regelung des Personalgesetzes des Kantons Zürich.

§ 21 (Kündigung, Fristen und Termine)

In den letzten Jahren haben sich stärker differenzierte Kündigungsfristen im öffentlichen Dienst etabliert. Anstatt einer allgemeinen Kündigungsfrist von drei Monaten wurde eine Abstufung nach Dienstjahren eingeführt. In den ersten beiden Dienstjahren wurde die Kündigungsfrist um einen Monat reduziert, im Gegenzug wechselt die Kündigungsfrist ab 10. Dienstjahr um einen Monat. Die vorgeschlagene Lösung entspricht der Bundespersonalverordnung.

In Absatz 2 hat der Stadtrat die Möglichkeit, die Kündigungsfristen für das Kaderpersonal um bis zu drei Monate zu verlängern.

§ 22 (Kündigungsschutz)

Die allgemein gültigen Fristen von 30 Tagen für eine Begründung der Kündigung wurde in diesem Paragraphen aufgenommen. So wird auch ermöglicht, innerhalb der Kündigungsfrist eine Neubeurteilung vorzunehmen.

§ 23 (Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten)

Hier erfolgte eine textliche Anpassung an die Formulierung des Kantons Zürich. Es ist zukünftig nicht mehr nötig, eine Leistungs- und Verhaltensbewertung vorzunehmen. Es genügt die schriftliche Mahnung. So wird der Prozess schneller abgewickelt.

§ 25 (Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts)

Für Verfahren nach Gleichstellungsgesetz gelten die verwaltungsrechtlichen Verfahrensbestimmungen des Bundesrechts als Mindeststandard. Der zweite Satz von alt § 21 PVO widerspricht dem Bundesrecht und wurde – wie im kantonalen Personalgesetz – aufgehoben.

§ 27 (Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen)

Absatz 2 sieht neu als Voraussetzung für die Ausrichtung einer Abfindung vor, dass wenigstens fünf ununterbrochene Dienstjahre vorliegen und das Arbeitsverhältnis ohne Verschulden der bzw. des Angestellten auf Veranlassung der Stadt aufgelöst wird. Diese Anpassung trägt dem Charakter der Abfindung als ausserordentliche Leistung besser Rechnung als die heutige Regelung.

§ 28 (Auflösung invaliditätshalber)

In Absatz 1 und 2 erfolgte eine textliche Anpassung an die aktuellen Gegebenheiten der beruflichen Vorsorge.



§ 29 (Altersrücktritt)

Die Anpassung erfolgt an den Katalog der Beendigungsgründe nach § 16.

§ 30 (Beendigung altershalber)

Die Anpassung erfolgt an den Katalog der Beendigungsgründe nach § 16. Die neue Formulierung stellt ausserdem klar, dass – wie bisher – nicht das Alter im Zeitpunkt der Vornahme der Kündigung, sondern das durch die Kündigung herbeigeführte Ende des Arbeitsverhältnisses massgebend ist.

§ 31 (Erreichen der Altersgrenze)

Die Anpassung erfolgt an den Katalog der Beendigungsgründe nach § 16. Wie beim kantonalen Personalrecht wird eine automatische Beendigung des Anstellungsverhältnisses bei Erreichen der AHV-Altersgrenze eingeführt. Absatz 2 trägt der Flexibilisierung der Fortsetzung der Anstellungen bis längstens Alter 70 Rechnung. Absatz 3 bietet die Möglichkeit von Abweichungen in den Ausführungsbestimmungen.

§ 33 (Abfindung)

Die Absätze 4 bis 7 entsprechen dem Wortlaut der kantonalen Gesetzgebung und ergänzen mit Verfahrensbestimmungen den Umgang mit Abfindungen.

§ 34 (Sozialplan)

Hier wurde aufgenommen ab wie viel betroffenen Mitarbeitenden ein Sozialplan ausgearbeitet werden muss.

§ 35 (Versetzung)

In Absatz 1 wurde der Text kürzer gefasst. Absatz 2 ergänzt den Paragraphen um Aspekte der Zumutbarkeit einer Versetzung. Der Wortlaut entspricht dem Personalgesetz des Kantons Zürich.

§ 36 (Vorsorgliche Massnahmen)

In Absatz 2 werden die Zuständigkeiten besser abgebildet und bestimmt, ab welcher Hierarchiestufe Anordnungen zu vorsorglichen Massnahmen getroffen werden können.

§ 37 (Verweis)

Das Erfordernis einer Leistungsbeurteilung wird ausgesetzt. Die neue Formulierung bzw. das Handling ist analog der Personalgesetzgebung des Kantons Zürich.

§ 40 (Weiterzug personalrechtlicher Entscheidungen)

Der Text wurde an die Ausführungen im Personalgesetz des Kantons Zürich angepasst.

§ 41 (Bearbeitung von Personendaten der Angestellten)

Der Text wurde an die Ausführungen im Personalgesetz des Kantons Zürich angepasst.

§ 42 (Bekanntgabe von Personendaten)

Absatz 3 wurde um die Themen Bild- und Tonaufnahmen ergänzt

§ 44 (Aufbewahrung nach Austritt aus dem Arbeitsverhältnis)

Der Text wurde an die Ausführungen im Personalgesetz des Kantons Zürich angepasst.

§ 45 (Rechte der Angestellten - 1. Grundsatz)

Der Text wurde an die Ausführungen im Personalgesetz des Kantons Zürich angepasst.



§ 46 (Grundsatz)

Anpassung der Formulierung gemäss der Bestimmung in der Personalverordnung der Stadt Zürich. Im Wesentlichen ist der Begriff Diskriminierung breiter formuliert.

§ 47 bis 50 (Case Management)

Das Thema Case Management und der Umgang damit wurde neu in die Personalverordnung aufgenommen. Ziel des Case Managements sind die möglichst rasche Reintegration in den Arbeitsprozess an den angestammten, allenfalls angepassten, Arbeitsplatz oder an einen neuen Arbeitsplatz sowie die Vermeidung einer ganzen oder teilweisen Invalidität und Langzeitausenz

§ 52 (Lohnansätze und Vorsorgeeinrichtung für Schulleitungen und Lehrpersonen der Musikschule)
Aufnahme der Besoldungen der Musiklehrpersonen. Über diesen Artikel hat der Gemeinderat an seiner Sitzung vom 25. März 2024 schon entschieden.

§ 53 (Einreihung der Stellen)

Der aktuelle Text wurde mit den Worten "die Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt" ergänzt. Damit soll der arbeitsmarktlichen Situation auch Rechnung getragen werden können. Dies ist insbesondere in der aktuellen Zeitspanne des Arbeits- und Fachkräftemangels wichtig.

§ 55 (Einmalzulage und Anreize)

Es wurde präzisiert, wer für den Entscheid zuständig ist.

§ 57 (Teuerungsanpassung)

Der Text wurde in 2 Absätze geteilt. Der zweite Teil kürzer gefasst. Recht und Pflicht über die Teuerungsanpassung zu entscheiden verbleibt beim Stadtrat. In begründeten Fällen kann er von der Anpassung abweichen.

§ 59 (Dienstliche Auslagen, Sachschaden)

Absatz 2 neu hinzugefügt, um zu betonen, dass die Primarschule und die Sozialbehörde für die ihr unterstellten Personalkategorien zuständig sind.

§ 60 (Ferien, Urlaub, Elternschaft, Krankheit und Unfall)

Anpassung aufgrund der geänderten Bestimmungen im Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (EOG)

§ 62 (Niederlassungsfreiheit)

Ergänzung "an einem bestimmten Ort" gemäss Personalgesetzgebung des Kantons Zürich aufgenommen.

§ 64 (Mitsprache - Personalverbände)

Absatz 2 dem Wortlaut der Personalgesetzgebung des Kantons Zürich angepasst.

§ 66 (Pflichten der Angestellten -Grundsatz)

Wortlaut der Personalgesetzgebung des Kantons Zürich angepasst.

§ 68 (Amtsgeheimnis)

Wortlaut der Personalgesetzgebung des Kantons Zürich angepasst.

§ 69 (Arbeitszeit)

Textliche Anpassung.



§ 75 (Vertrauensärztliche Untersuchung)

Die Absätze 2 und 3 zusätzlich aufgenommen. Die Formulierung entspricht der Personalgesetzgebung des Kantons Zürich.

§ 76 (Administrativuntersuchung)

Wortlaut der Personalgesetzgebung des Kantons Zürich angepasst.

§ 77 (Schlussbestimmungen - Vollzug)

Textliche Anpassung in Absatz 2 bzw. Unterstreichungen, dass die Primarschulpflege und die Sozialbehörde für das ihr unterstellte Personal abweichende Regelungen treffen können.

§ 79 (Aufhebung bisherigen Rechts)

Die Personalverordnung vom 17. Mai 1999, gültig ab 1. Juli 1999, wird aufgehoben.

§ 80 (Inkrafttreten)

Der Stadtrat bestimmt den Zeitpunkt der Inkraftsetzung. (Ziel ist es, dass die neue PVO per 1. Januar 2025 in Kraft tritt).

Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat der Totalrevision der Personalverordnung der Stadt Uster (PVO) zuzustimmen. Die aktuell gültige Personalverordnung vom 17. Mai 1999 (in Kraft seit 1. Juli 1999) wird aufgehoben und durch die neue Personalverordnung ersetzt.

Stadtrat Uster

Barbara Thalmann
Stadtpräsidentin

Pascal Sidler
Stadtschreiber

Beilage

- Personalverordnung gültig ab 1. Januar 2025 (Entwurf)