



**gemeinde mettmenstetten**

L

## **Personalverordnung**

Politische Gemeinde Mettmenstetten

7

## INHALTSVERZEICHNIS

A.	Einleitung	2
	Art. 1 Sprachform	2
B.	Allgemeine Bestimmungen	2
	Art. 2 Geltungsbereich	2
	Art. 3 Zuständigkeiten	3
	Art. 4 Personalpolitik	3
C.	Arbeitsverhältnis	3
	Art. 5 Stellenplan und Einreihung	3
	Art. 6 Ausschreibung	3
	Art. 7 Entstehung	3
	Art. 8 Dauer	4
	Art. 9 Beendigung	4
	Art. 10 Kündigungsfrist	4
	Art. 11 Kündigung	4
D.	Rechte und Pflichten	4
	Art. 12 Schutz der Persönlichkeit	4
	Art. 13 Lohn	5
	Art. 14 Mitarbeiterbeurteilung	5
	Art. 15 Arbeitszeit, Ferien	5
	Art. 16 Pflichten	5
E.	Dienstaussetzung	5
	Art. 17 Krankheit und Unfall	5
	Art. 18 Personalvorsorgeeinrichtung	6
F.	Mitsprache des Personals	6
	Art. 19 Vernehmlassung	6
G.	Übergangs- und Schlussbestimmungen	6
	Art. 20 Inkrafttreten	6
	Art. 21 Übergangsbestimmungen	6

Gestützt auf Art. 11 Ziff. 1 der Gemeindeordnung vom 21. Mai 2017 erlässt die Gemeindeversammlung folgende Personalverordnung:

### **A. Einleitung**

#### **Art. 1 Sprachform**

Entsprechend dem Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau gelten die Bestimmungen dieser Verordnung für beide Geschlechter, ungeachtet der männlichen und weiblichen Sprachform.

### **B. Allgemeine Bestimmungen**

#### **Art. 2 Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Mettmenstetten.

<sup>2</sup> Diese Verordnung ist nicht anwendbar auf Lehrpersonen oder diesen gleichgestellte Personen, die gemäss kantonalem Recht dem Lehrpersonalgesetz unterstellt sind. Auf Antrag der Primarschulpflege kann der Gemeinderat für weitere der Primarschulpflege unterstellte Stellen das kantonale Lehrpersonalgesetz als anwendbar erklären.

<sup>3</sup> Enthalten diese Verordnung oder gestützt hierauf erlassene Ausführungsbestimmungen keine Regelung, so finden das kantonale Personalgesetz und seine Ausführungsbestimmungen sinngemäss Anwendung. Im Rahmen dieser Verordnung kann der Gemeinderat in eigener Kompetenz Abweichungen von den kantonalen Ausführungsbestimmungen beschliessen. Der Primarschulpflege steht das Mitspracherecht zu.

<sup>4</sup> Für Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie Funktionäre gilt die Behörden-Besoldungsverordnung.

### **Art. 3 Zuständigkeiten**

<sup>1</sup> Soweit die vorliegende Verordnung keine Regelung enthält, sind die Zuständigkeiten im Personalwesen in der Gemeindeordnung, im ausführenden Geschäfts- und Kompetenzreglement der politischen Gemeinde Mettmenstetten sowie im Geschäftsreglement der Primarschulpflege geregelt.

<sup>2</sup> Wo diese Verordnung das Mitspracherecht der Primarschulpflege vorsieht, holt der Gemeinderat vorgängig die schriftliche Stellungnahme der Primarschulpflege ein. Ist der Gemeinderat mit dem Inhalt der Stellungnahme nicht einverstanden, führt er mit der Primarschulpflege ein Bereinigungsgespräch. Gelingt die Bereinigung, so ist das Ergebnis des Bereinigungsgesprächs für den Gemeinderat verbindlich. Misslingt die Bereinigung, so entscheidet der Gemeinderat.

### **Art. 4 Personalpolitik**

<sup>1</sup> Die Personalpolitik orientiert sich an den Leistungsaufträgen, den Bedürfnissen der verschiedenen Anspruchsgruppen sowie dem Arbeitsmarktumfeld und den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes. Es wird ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis angestrebt.

<sup>2</sup> Das Personal wird entsprechend seiner Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten durch Aus- und Weiterbildung gefördert. Es wird für zeitgemässe Arbeitsbedingungen und für die Chancengleichheit von Mann und Frau gesorgt.

## **C. Arbeitsverhältnis**

### **Art. 5 Stellenplan und Einreihung**

<sup>1</sup> Gemeinderat und Primarschulpflege setzen gemäss den in der Gemeindeordnung festgehaltenen Kompetenzen den Stellenplan für die ihnen übertragenen Aufgabenbereiche fest.

<sup>2</sup> Sie bestimmen bei vergleichbaren Funktionen gemeinsam in welcher Lohnklasse jede Stelle eingereiht wird.

### **Art. 6 Ausschreibung**

<sup>1</sup> Offene Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben.

<sup>2</sup> Die Ausschreibung unterbleibt in Ausnahmefällen, wenn die Stelle durch internes Personal besetzt oder eine Berufung von qualifiziertem Personal erfolgen kann.

### **Art. 7 Entstehung**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich und wird durch Verfügung begründet.

<sup>2</sup> In begründeten Fällen (z.B. Stundenlohn-/Aushilfsarbeitsverhältnisse) kann es mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohns, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von den Bestimmungen dieser Verordnung abweichen.

<sup>3</sup> Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

## **Art. 8 Dauer**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.

<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens ein Jahr zulässig und gelten nach deren Ablauf als unbefristet. Erfolgt eine Verlängerung, hat es die Wirkung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

## **Art. 9 Beendigung**

Es gelten die Beendigungsgründe gemäss § 16 des kantonalen Personalgesetzes. Wird das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet, gelten abweichend vom kantonalen Recht die nachfolgenden Bestimmungen.

## **Art. 10 Kündigungsfrist**

<sup>1</sup> Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit 3 Monate. Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

## **Art. 11 Kündigung**

<sup>1</sup> Die Kündigung darf gemäss den Bestimmungen des Obligationenrechts nicht missbräuchlich sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Ein sachlich zureichender Grund besteht namentlich, wenn

- a) mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen;
- b) eine gesetzliche oder vertragliche Anstellungsbedingung wegfällt;
- c) die Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird und eine andere, zumutbare Stelle nicht angeboten werden kann oder abgelehnt wird;
- d) der Angestellte aus gesundheitlichen Gründen während langer Zeit wiederholt oder dauernd an der Erfüllung der Aufgaben verhindert ist.

<sup>2</sup> Bevor die Kündigung ausgesprochen wird, ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung wird schriftlich mitgeteilt und begründet.

<sup>3</sup> Bei mangelhaften Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten erfolgt in der Regel eine schriftliche Verwarnung mit der Androhung, dass im Wiederholungsfall das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Eine Bewährungsfrist kann ausgesprochen werden.

<sup>4</sup> Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird der oder die Angestellte nicht wiedereingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.

<sup>5</sup> Die Bestimmungen des kantonalen Rechts betreffend Restrukturierung und Stellenabbau (§ 27 PG und §§ 16a bis 16f VVO) sowie betreffend Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung im Falle der Invalidität (Sozialstellenplan, § 19 VVO) finden keine Anwendung.

## **D. Rechte und Pflichten**

### **Art. 12 Schutz der Persönlichkeit**

Das Personal hat sowohl im Verkehr mit Dritten als auch gegenüber den Vorgesetzten und im gegenseitigen Verhältnis Anspruch auf Achtung der Persönlichkeit und Schutz der Gesundheit.

### **Art. 13 Lohn**

Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten in der Regel auch für das Personal im Sinne von Art. 2 Abs. 1. Der Gemeinderat kann im Bedarfsfall abweichende Regelungen vornehmen. Der Primarschulpflege steht das Mitspracherecht zu.

### **Art. 14 Mitarbeiterbeurteilung**

Das Personal hat Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. Der Gemeinderat kann die Einzelheiten regeln. Der Primarschulpflege wird diese Aufgabe für das ihr unterstellte Personal übertragen.

### **Art. 15 Arbeitszeit, Ferien**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat kann Regelungen erlassen zum Umfang der Arbeitszeit, der Ferien und Ruhetage sowie zum Anspruch auf Ausgleich oder Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit sowie Pikettdienst. Der Primarschulpflege steht das Mitspracherecht zu.

<sup>2</sup> Das Personal kann auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.

### **Art. 16 Pflichten**

Das Personal ist verpflichtet:

- a) seine Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und die Interessen der Arbeitgeberin wahrzunehmen und zu fördern;
- b) Verfassung, Gesetze und Verordnungen sowie Dienstvorschriften und rechtmässige Anordnungen der Vorgesetzten gewissenhaft und vernünftig zu befolgen;
- c) die ihm übertragenen Aufgaben ordnungsgemäss, initiativ und sorgfältig zu erfüllen und sich für eine effiziente und wirtschaftliche Arbeitsweise einzusetzen;
- d) die Arbeitszeit ausschliesslich für die dienstlichen Aufgaben zu verwenden;
- e) sich im Verkehr mit dem Publikum, den Vorgesetzten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern höflich, taktvoll und hilfsbereit zu verhalten;
- f) keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert;
- g) zur Verschwiegenheit in Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

## **E. Dienstaussetzung**

### **Art. 17 Krankheit und Unfall**

Das Personal wird im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfall versichert. Zudem kann eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen werden. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten dazu (Dauer, Prämien, etc.).

## **Art. 18 Personalvorsorgeeinrichtung**

Der Gemeinderat ist für den Abschluss und die Auflösung von Verträgen über die Personalvorsorge gemäss den Bestimmungen über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zuständig.

## **F. Mitsprache des Personals**

### **Art. 19 Vernehmlassung**

Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen über das Personalwesen steht dem Personal das Recht der Vernehmlassung zu.

## **G. Übergangs- und Schlussbestimmungen**

### **Art. 20 Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt nach der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung auf den 1. Januar 2020 in Kraft. Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Art. 13 bis 15 der Besoldungsverordnung der politischen Gemeinde Mettmenstetten vom 18. Mai 2015 sowie der Art. 5 Abs. 3 der Besoldungsverordnung der Primarschulgemeinde Mettmenstetten vom 18. Mai 2015 und alle weiteren im Widerspruch zu dieser Verordnung stehenden kommunalen Erlasse und Beschlüsse aufgehoben.

### **Art. 21 Übergangsbestimmungen**

<sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen der Personalverordnung, Ausführungserlasse eingeschlossen. Diese gehen früheren Bestimmungen in jedem Fall vor.

<sup>2</sup> Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht beendet sind, gilt bisheriges Recht.

Genehmigt von der Gemeindeversammlung am 9. Dezember 2019

**René Kälin**  
Gemeindepräsident

**Edy Gamma**  
Gemeindeschreiber