



GEMEINDE
STAMMHEIM

Personalverordnung

DER POLITISCHEN GEMEINDE STAMMHEIM

vom 25. Oktober 2018
revidiert am 12. Juni 2024

Revidierte Fassung in Kraft seit 1. Januar 2025

Inhaltsverzeichnis

I.	ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	3
Art. 1	Allgemeines	3
Art. 2	Geltung des kantonalen Rechts.....	3
Art. 3	Angestellte.....	3
Art. 4	Behörden und Funktionäre im Nebenamt	3
Art. 5	Anstellungsinstanzen.....	3
Art. 6	Stellenplan	4
II.	ARBEITSVERHÄLTNIS.....	4
Art. 7	Rechtsnatur	4
Art. 8	Begründung, Dauer, Änderung, Beendigung.....	4
Art. 9	Abfindung	4
III.	RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN	4
Art. 10	Lohn	4
Art. 11	Generelle und individuelle Lohnanpassungen	5
Art. 12	Einmalzulagen und Anreize	5
Art. 13	Arbeitszeit.....	5
Art. 14	Urlaub, Anwesenheiten	5
Art. 15	Kündigungsfristen und -termine.....	6
Art. 16	Dienstaltersgeschenk.....	6
Art. 17	Ersatz von dienstlichen Auslagen	6
IV.	RECHTSSCHUTZ.....	7
Art. 18	Anhörungsrecht	7
Art. 19	Rechtsmittelbelehrung	7
V.	WEITERE BESTIMMUNGEN.....	7
Art. 20	Berufliche Vorsorge	7
Art. 21	Mitarbeiterbeurteilung.....	7
Art. 22	Weiterbildung.....	7
Art. 23	Öffentliche Ämter	7
Art. 24	Nebenbeschäftigungen.....	8
Art. 25	Annahme von Geschenken.....	8
Art. 26	Teuerungsausgleich	8
VI.	SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN.....	8
Art. 27	Inkrafttreten	8
Art. 28	Übergangsregelung.....	8

Die Gemeindeversammlung erlässt, gestützt auf Art. 12 Ziff. 4 der Gemeindeordnung vom 4. Dezember 2017, folgende Verordnung:

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Allgemeines

¹ Dieser Verordnung unterstehen mit Ausnahme des pädagogischen Personals gemäss Abs. 2 alle Angestellten der Politischen Gemeinde Stammheim.

² Für das pädagogische Personal (Lehrpersonal, Fachlehrpersonal, therapeutisches Fachpersonal und Schulleitungen) gelten lediglich die für diese Personalgruppe speziell formulierten Bestimmungen in der Personalverordnung. Im Übrigen gelten das kantonale Lehrpersonalgesetz und dessen Ausführungserlasse.

³ Bei Lücken gelten für das kantonal angestellte pädagogische Personal das öffentliche Personalrecht des Kantons, für das kommunal angestellte pädagogische Personal die Bestimmungen dieser Personalverordnung.

⁴ Der Gemeindevorstand erlässt vollziehende Bestimmungen zu dieser Verordnung. Den Schulbereich betreffende Regelungen spricht er mit der Schulpflege ab.

Art. 2 Geltung des kantonalen Rechts

Soweit diese Verordnung und die vollziehenden Bestimmungen nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

Art. 3 Angestellte

¹ Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet in einem Arbeitsverhältnis mit der Politischen Gemeinde Stammheim stehen, unabhängig davon, ob sie ein volles oder teilweises Pensum erfüllen oder ob sie aushilfsweise beschäftigt werden.

² Für die Arbeitsverhältnisse der Lernenden gelten die besonderen gesetzlichen Bestimmungen.

Art. 4 Behörden und Funktionäre im Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen zwischen der Gemeinde und Mitgliedern von Behörden und Kommissionen sowie Einzelbeamten und Funktionären richten sich nach separaten Erlassen.

Art. 5 Anstellungsinstanzen

¹ Der Gemeindevorstand und die Schulpflege legen die Anstellungsinstanzen im Organisationsstatut fest, soweit sie für die Anstellungen zuständig sind.

² Die Anstellungskompetenzen können an Verwaltungsangestellte delegiert werden. Vorbehalten bleiben die Zuständigkeiten gemäss übergeordneter Gesetzgebung.

Art. 6 Stellenplan

Die Festlegung des Stellenplans richtet sich nach der Gemeindeordnung.

II. ARBEITSVERHÄLTNIS

Art. 7 Rechtsnatur

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

² Das Arbeitsverhältnis wird begründet durch die Verfügung der Anstellungsinstanz.

³ In begründeten Fällen (insbesondere Teilzeit- und Aushilfsverhältnisse oder besondere Funktionen) kann das Arbeitsverhältnis durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden; dieser kann hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

Art. 8 Begründung, Dauer, Änderung, Beendigung

¹ Für die Begründung, Dauer, Änderung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

² Abweichungen regelt der Gemeindevorstand im Personalreglement.

Art. 9 Abfindung

¹ Angestellten, deren Anstellungsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsinstanz und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, kann in Härtefällen eine Abfindung ausbezahlt werden. Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt und kann höchstens 12 Monatslöhne betragen.

² Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls die angestellte Person weiterbeschäftigt wird.

³ Die Bestimmungen über die Abfindung gelten auch für das kommunal angestellte pädagogische Personal. Der Gemeindevorstand kann weitere Einzelheiten regeln. Er spricht sich mit der Schulpflege ab.

III. RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN

Art. 10 Lohn

¹ Die angestellten Personen haben Anspruch auf einen Lohn. Dieser bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit der angestellten Personen, sofern nicht besondere ergänzende Vergütungen ausdrücklich vorgesehen sind.

² Angestellte Personen werden lohnmassig gleichbehandelt.

³ Der Lohnrahmen umfasst die Lohnklassen des Kantons Zürich, mit den entsprechenden Beträgen. Die Funktionen werden entsprechend ihren Anforderungen innerhalb dieses Lohnrahmens eingereiht. Der Gemeindevorstand erlässt den Einreihungsplan nach Lohnklassen und passt diesen nach Bedarf an. Für das kommunale Personal im Schulbereich spricht er sich mit der Schulpflege ab.

⁴ Provisionen und Entschädigungen Dritter für Aufgaben in Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit sind der Gemeinde abzuliefern.

⁵ Der Gemeindevorstand und die Schulpflege regeln innerhalb ihrer Anstellungskompetenzen die Einzelheiten.

Art. 11 Generelle und individuelle Lohnanpassungen

¹ Über generelle Lohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet der Gemeindevorstand, in Absprache mit der Schulpflege. Insbesondere kann er vom Kanton abweichende Bestimmungen erlassen.

² Über individuelle Lohnerhöhungen und Lohnreduktionen entscheidet die Anstellungsinstanz.

³ Der Gemeinderat legt den Rahmen für individuelle Lohnanpassungen fest. Bei Lehrpersonen und Schulleitungen gelten die kantonalen Vorgaben.

Art. 12 Einmalzulagen und Anreize

Der Gemeindevorstand bzw. die Schulpflege können besondere Leistungen mit einer Einmalzulage oder anderen Anreizen belohnen. Es besteht kein Rechtsanspruch.

Art. 13 Arbeitszeit

¹ Der Gemeindevorstand regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die arbeitsfreien Tage. Für den Bereich der Schulverwaltung ist die Schulpflege zuständig.

² Der Gemeindevorstand regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit-, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

Art. 14 Urlaub, Anwesenheiten

Der Gemeindevorstand regelt im Personalreglement

1. den Ferienanspruch
2. den Anspruch auf bezahlten und unbezahlten Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft und Weiterbildung
3. den Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub
4. den Anspruch auf Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst und anderen obligatorischen und freiwilligen Diensten.

Art. 15 Kündigungsfristen und -termine

¹ Die Fristen und Termine sind wie folgt:

- ein Monat im ersten Dienstjahr
- zwei Monate im zweiten und dritten Dienstjahr
- drei Monate ab dem vierten Dienstjahr.

² Ab Lohnklasse 18 gilt ab dem vierten Dienstjahr eine Kündigungsfrist von sechs Monaten. Der Gemeindevorstand regelt die Einzelheiten.

³ Bei kommunalen pädagogischen Mitarbeitenden kann die Schulpflege das Semesterende als Kündigungstermin bestimmen und Anstellungen auf Quartalsdauer vornehmen.

Art. 16 Dienstaltersgeschenk

¹ Für treue Tätigkeit im Dienst der Gemeinde wird den Angestellten nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je 15 Tage besoldeter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Urlaub 22 Arbeitstage, nach Vollendung von 40 Jahren 30 Arbeitstage.

² In der Regel ist das Dienstaltersgeschenk als Urlaub zu beziehen. Lassen die betrieblichen Verhältnisse einen Urlaub nicht zu, wird das Dienstaltersgeschenk ausbezahlt.

³ Ein Anteil des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks wird gewährt, wenn bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses mindestens 21 Jahre im Dienst zurückgelegt sind und bis zur Fälligkeit des nächsten Dienstaltersgeschenks nicht mehr als vier Dienstjahre fehlen.

⁴ Der Anteil wird nicht ausgerichtet,

1. wenn das Arbeitsverhältnis durch die Gemeinde gekündigt oder fristlos aufgelöst worden ist und die Kündigung durch die Angestellte bzw. den Angestellten verschuldet ist
2. bei einer Kündigung durch die bzw. den Angestellten oder im Todesfall.

⁵ Der Gemeindevorstand kann besondere vertragliche Regelungen vorsehen.

Art. 17 Ersatz von dienstlichen Auslagen

¹ Den Angestellten und dem kantonal und kommunal angestellten pädagogischen Personal steht für die Anschaffungen und Auslagen im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Verrichtungen ein Ersatz zu.

² Der Gemeindevorstand regelt die Einzelheiten. Er spricht sich mit der Schulpflege ab.

IV. RECHTSSCHUTZ

Art. 18 Anhörungsrecht

¹ Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Massnahme anzuhören.

² Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

Art. 19 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Verfügungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

V. WEITERE BESTIMMUNGEN

Art. 20 Berufliche Vorsorge

Die angestellten Personen und das kommunale pädagogische Personal sind einer gemeinsamen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen. Es gelten deren reglementarischen Bestimmungen.

Art. 21 Mitarbeiterbeurteilung

¹ Die Vorgesetzten führen periodisch mit jeder bzw. jeder angestellten Person eine Mitarbeiterbeurteilung.

² Beurteilt werden die Leistung, das Verhalten, die Führungskompetenz (wo relevant) und das Erreichen der Zielvorgaben.

³ Der Gemeindevorstand und die Schulpflege regeln im Rahmen ihrer Anstellungsbefugnisse die Einzelheiten.

Art. 22 Weiterbildung

¹ Die Angestellten sind verantwortlich für ihre berufliche Weiterbildung.

² Die Vorgesetzten fördern und unterstützen die Weiterbildung und Schulung, sofern diese im betrieblichen Interesse liegen.

³ Die Bestimmungen zur Aus- und Weiterbildung gelten auch für das kantonale und kommunale angestellte pädagogische Personal, soweit sie nicht durch kantonale Vorgaben zwingend vorgegeben sind.

Art. 23 Öffentliche Ämter

¹ Angestellte, die ein öffentliches Amt bekleiden wollen, melden dies rechtzeitig der Anstellungsinstanz. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern dafür Arbeitszeit beansprucht wird.

² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit verbunden werden.

Art. 24 Nebenbeschäftigungen

¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Über bestehende oder beabsichtigte Nebenbeschäftigungen ist die Anstellungsinstanz im Voraus zu informieren.

² Der Gemeindevorstand regelt die Einzelheiten.

Art. 25 Annahme von Geschenken

¹ Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.

² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 26 Teuerungsausgleich

Teuerungszulagen werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton für das Staatspersonal ausrichtet.

VI. SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Art. 27 Inkrafttreten

¹ Diese Personalverordnung tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.

² Sie ersetzt die Personalverordnung der Schulgemeinde Stammthal vom 14. Juni 2006 sowie alle weiteren, mit dieser Verordnung im Widerspruch stehenden Bestimmungen.

Art. 28 Übergangsregelung

¹ Die Arbeitsverhältnisse der Angestellten der Schulgemeinde Stammthal und der Gemeinden Unterstammheim, Oberstammheim und Waltalingen gelten per Inkrafttreten dieser Verordnung als mit der Politischen Gemeinde Stammheim abgeschlossen.

² Für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bereits gekündigten, aber noch nicht beendeten Arbeitsverhältnisse gilt bisheriges Recht.

³ Die am 31. Dezember 2018 bestehenden Anstellungen und Besoldungen werden bis 31. Dezember 2020 garantiert.

⁴ Für die Feststellung der Dienstjahre und zur Berechnung des Dienstaltersgeschenkes (DAG) sind beim kommunalen Personal die Dienstjahre in einer ehemaligen Fusionsgemeinde (politische Gemeinden Oberstammheim, Unterstammheim und Waltalingen sowie Schulgemeinde Stammthal) mitzuzählen.

⁵ Die bisherigen Erlasse gelten unverändert, soweit sie nicht dieser Personalverordnung und den ausführenden Bestimmungen widersprechen.

Diese Verordnung wurde von der Gemeindeversammlung
angenommen am: 12. Juni 2024

Gemeinderat Stammheim

Die Präsidentin

Der Schreiber



Beatrice Ammann

Christian Noth