

**P1./C. Besoldungsverordnung
Teilrevision Personalverordnung**

Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat, Folgendes zu beschliessen:

1. Die Teilrevision der Personalverordnung vom 10. Juli 2000 gemäss Synopse wird genehmigt.
2. Der Beschluss unterliegt gemäss Art. 4 Gemeindeordnung dem fakultativen Referendum.

Rechtsmittel:

Eine Gemeindebeschwerde gegen den Beschluss kann gemäss § 151 Gemeindegesetz i.V.m. § 21 ff. Verwaltungsrechtspflegegesetz innert 30 Tagen ab amtlicher Publikation schriftlich und begründet beim Bezirksrat Dietikon eingereicht werden.

Ausgangslage

Die städtische Personalverordnung (PEV) vom 5. Oktober 2000 hat sich im Grundsatz als eine gute und praktische Rechtsgrundlage erwiesen. Dennoch ergibt sich aus der über zehnjährigen Erfahrung des Personalamts sowie der Führungspersonen und auch aus der stadträtlichen Personalrechtspraxis ein gewisser Revisionsbedarf.

Auf der Basis einer fortschrittlichen Personalpolitik, welche konkurrenzfähige Arbeits- und Lohnbedingungen schafft bzw. garantiert, soll daher die Personalverordnung samt ihren Anhängen revidiert werden. Spätestens nach der gemeinderätlichen Genehmigung der Teilrevision soll unverzüglich die Anpassung der kommunalen Vollzugsbestimmungen an die Hand genommen werden. Für den Erlass dieser Ausführungsbestimmungen ist weiterhin der Stadtrat zuständig. Die teilrevidierte Personalverordnung und ihre ausführenden Reglemente sollen alsdann per 1. Juli 2012 in Kraft gesetzt werden.

Da der Anpassungsbedarf materiellrechtlich nicht von sehr grosser Tragweite ist, die einzelnen Bestimmungen vielmehr Präzisierungen und Anpassungen an die heutigen Verhältnisse erfordern, und auch das Besoldungssystem nicht im Wesentlichen verändert werden soll, wird lediglich die Teilrevision der kommunalen Personalverordnung beantragt.

Die Revisionsvorlage wurde von einer Arbeitsgruppe unter der Leitung des Stadtpräsidenten aufgrund der Erkenntnisse aus der bisherigen Personalrechtspraxis der Stadt Dietikon, der Rechtsprechung sowie dem Beizug von diversen kommunalen Personalverordnungen (Bülach, Baden, Dübendorf, Uster, Thalwil usw.) erarbeitet. Zudem wurde auch die Personalverordnung des Kantons Zürich zu Hilfe gezogen. Schliesslich wurden auch die Anliegen des städtischen Personalausschusses geprüft. Für die Überprüfung des Gehaltsmanagements wurde die IPM Consulting aus Meilen beigezogen.

Anlässlich von zwei Aussprachen am 5. September und 17. Oktober 2011 hat sich der Stadtrat eingehend mit dem Revisionsentwurf sowie dem Gehaltsmanagement (Lohnstufenkonzept, Bandbreiten usw.) wie auch mit den Behördenentschädigungen auseinandergesetzt. Ohne formell Beschluss gefasst zu haben, hat er kurz danach sowohl den Personalausschuss als auch die Abteilungsleitungssitzung zur freiwilligen schriftlichen Stellungnahme eingeladen. Die beiden Gremien haben fristgerecht ihre Vernehmlassungsantworten eingereicht. Sie sind dem Stadtrat zur Kenntnis ge-

bracht worden. Zudem hat der Stadtrat anlässlich seiner Sitzung vom 14. November 2011 eine Zweierdelegation des Personalausschusses angehört.

Teilrevision Personalverordnung

In der synoptischen Darstellung der Revisionsvorlage werden sämtliche Änderungen kursiv gesetzt und in einer dritten Spalte begründet. Da die Synopse integraler Bestandteil des stadträtlichen Antrags bildet, wird an dieser Stelle auf eine Zusammenstellung der wichtigsten Revisionspunkte verzichtet. Viele Änderungen sind rein sprachlicher Natur und einen weiteren grossen Teil machen die an die Rechtspraxis angepassten Präzisierungen aus.

Die vom Personalausschuss geforderten fünf Wochen Ferien für alle Mitarbeitenden bis 60 Jahre, welche auch von den Abteilungsleitungsleitenden beantragt werden, haben keinen Eingang in den stadträtlichen Antrag gefunden. Zum einen ist der Stadtrat der Ansicht, dass mit der geltenden Ferienregelung (vgl. Art. 39 Abs. 1 PEV) eine konkurrenzfähige Bestimmung besteht. Zum anderen sprechen vor allem Kostengründe gegen die generelle Gewährung von fünf Wochen Ferien. Aufgrund des Mitarbeitendenbestandes vom 1. September 2011 ist davon auszugehen, dass 312 Mitarbeitende in den Genuss von fünf Wochen Ferien kämen: Zwischen 20 und 40 Jahren wären aktuell 91 Mitarbeitende und zwischen dem 40. und 50. Altersjahr 114 Mitarbeitende von der Fünfwochenregelung betroffen. Die daraus resultierenden Mehrkosten effektiv zu beziffern ist indes schwierig; grob geschätzt ist von Mehrkosten in der Höhe von Fr. 122'000.00 auszugehen.

Anhänge A und B Teilrevision des Besoldungssystems

Im Hinblick auf die anstehende Teilrevision der PEV beauftragte der Stadtrat im Frühjahr 2011 die IPM Consulting, Meilen, das Lohnmanagement der Stadt Dietikon komplett zu überprüfen. Die IPM Consulting hat die Entscheidungsgrundlagen für alle Fach- und Führungsfunktionen überprüft und aufgezeigt, wie eine markt- und leistungsgerechte Entlohnung durch eine Neujustierung des Regelwerks für die Steuerung der Gehaltsentwicklung sichergestellt werden kann.

Konkret hat sie sämtliche städtische Funktionen personenunabhängig und ohne Rücksicht auf das konkrete Gehalt überprüft und alsdann einer zeitgemässen (veränderte Berufsbilder, Ausbildungen usw.), einheitlichen Kriterien entsprechenden Funktionenbewertung unterzogen. Danach wurden die Einreihungskriterien und -raster erstellt und alle Funktionen personenunabhängig zugeordnet. In einem nächsten Schritt wurden marktkonforme Gehaltsbänder definiert und die Löhne sämtlicher Mitarbeitenden darin abgebildet. Insgesamt zeigte sich, dass die heutigen neun Lohnstufen ungenügend sind und idealerweise auf 11 ausgedehnt werden sollen. Damit kann insbesondere in den tiefen Lohnkategorien präziser und feiner eingestuft werden und es verbessert sich auch die Darstellung der Entwicklungsperspektiven für die Mitarbeitenden. Die neuen Gehaltsbänder sehen wiederum ein Minimum und ein Maximum vor. Sie sind unter Berücksichtigung von verschiedenen Lohnstudien (unter anderem auch der LMB-Studie von Bund, Städte und Industrie mit über 220'000 Datensätzen) fixiert worden. Die Einblendung aller Mitarbeitenden in die neuen Lohnbänder zeigt, dass es "Ausreisser" sowohl nach oben als auch nach unten gibt. Wie mit diesen strukturellen Lohnanpassungen umzugehen ist, wird der Stadtrat nach der Genehmigung der Teilrevision der Personalverordnung durch den Gemeinderat in einem Grundsatzbeschluss entscheiden. Für strukturelle Lohnanpassungen sind im Budget 2012 insgesamt Fr. 120'000.00 eingestellt.

Die Stufenumschreibungen für Führungs- und Fachfunktionen im Anhang A sind wie bis anhin generell bzw. schematisch formuliert. Sie sind gegenüber den heutigen Umschreibungen genauer, einheitlichen Kriterien folgend, definiert und sind neu durch ein internes Dokument textlich hinterlegt. Das interne Dokument wird durch ein weiteres Dokument ergänzt, welches für jede einzelne städtische Funktion die Anforderungskriterien (Ausbildung, (Führungs-) und Berufserfahrung, Mindestalter, Führungs-, Budget- und Repräsentationsverantwortung usw.) festhält. Damit wird ins-

gesamt eine griffigere Grundlage für den Einstellungsprozess sowie bei der Einstufung von neuen oder veränderten Funktionen geschaffen.

Anhang C Lehrpersonen

Dieser Anhang wurde anlässlich der Teilrevision der Personalverordnung vom 9. Dezember 2010 bereits den neuen übergeordneten Bestimmungen und Empfehlungen angepasst. Jetzt soll lediglich eine kleine sprachliche Anpassung bei den Lehrpersonen des Sonderschulbereichs erfolgen. Ausserdem soll die Lohnberechnungsbasis der Logopädie- und Psychomotoriklehrpersonen gestützt auf die Empfehlung des kantonalen Volksschulamts neu auf der Basis des Primarlehrerlohns anstelle des Oberstufenlohns berechnet werden. Alle beantragten Änderungen sind im Text des Anhangs C kursiv gesetzt.

Anhang D Behördenentschädigungen

Der Anhang D umfasst weiterhin alle kommunalen Behördenentschädigungen. Hinzu kommt die Entschädigung des Friedensrichteramts gemäss neu Art. 100^{bis} Personalverordnung. Inskünftig muss der Friedensrichter bzw. die Friedensrichterin zwingend vom Volk gewählt werden. Aus diesem Grund, aber auch als Konsequenz der Gewaltenteilung und in Anlehnung an andere Friedensrichterämter soll das kommunale Friedensrichteramt neu als Behörde ausgestaltet werden. Die teilamtliche Friedensrichterin bzw. der teilamtliche Friedensrichter soll damit auf der Basis eines 60%-Pensums in Zukunft eine Jahresentschädigung erhalten.

Die Anpassung der Behördenentschädigungen ist eine schon länger bestehende Forderung von verschiedener Seite (vgl. auch die Kleine Anfrage von Rolf Steiner vom 29. Oktober 2010 sowie das Postulat von Rolf Steiner vom 3. März 2011). Da die Behördenentschädigungen in den letzten Jahren nicht verändert wurden und der Vergleich mit anderen Städten zeigt, dass die Entschädigungen eher tief angesetzt sind, sollen diese ebenfalls angepasst werden. Die beantragten neuen Behördenentschädigungen basieren auf Vergleichen mit anderen (Parlaments-) Gemeinden. Der Vorschlag hinsichtlich der Erhöhung der Entschädigung der Schulpflegemitglieder stammt vom Ressort Präsidiales der Schulpflege bzw. folgt dem Schulpflegebeschluss vom 8. November 2011. Zudem sollen die Sitzungsgelder leicht angehoben werden.

Die Anpassung der Behördenentschädigungen hat folgende Mehrkosten zur Folge:

- Gemeinderat (inkl. Sitzungsgelder)	ca. Fr. 82'000.00
- Sozialbehörde (exkl. Sitzungsgelder)	ca. Fr. 11'000.00
- Vormundschaftsbehörde (exkl. Sitzungsgelder)	ca. Fr. 8'000.00
- Schulpflege	<u>ca. Fr. 33'000.00</u>

Mehrkosten Behördenentschädigungen pro Jahr ca. Fr. 134'000.00.

Im Voranschlag 2012 ist die Erhöhung der Entschädigungen inkl. Sitzungsgelder eingestellt. Die Anpassung der Behördenentschädigungen ist auf den 1. Januar 2012 vorgesehen.

Zuständigkeit Gemeinderat

Gemäss Art. 24 lit. c) Gemeindeordnung ist der Gemeinderat zum Erlass der Personalverordnung zuständig.

Referent: Stadtpräsident Otto Müller



NAMENS DES STADTRATES

Otto Müller
Stadtpräsident



Dr. Karin Hauser
Stadtschreiberin

KH 1114_Totalrevision_PEV2011_Weisung.doc

versandt am: