



Die Stimmberechtigten sind freundlich eingeladen zur

Gemeindeversammlung

am **Mittwoch, 30. Juni 2021, 20.00 Uhr** im Zehntensaal der Vogtei

Corona-Schutzmassnahmen

Nach aktuellem Stand gelten voraussichtlich die gleichen Vorschriften wie bei der letzten Gemeindeversammlung im Dezember. Das dann gültige Schutzkonzept wird auf www.herrliberg.ch aufgeschaltet.

Traktanden

	Seite
1. Zweckverband Gemeinsame Sekundarschule Erlenbach-Herrliberg (GSEH) Rechnung 2020	Beilage
2. Politische Gemeinde / Rechnung 2020	Beilage
3. Personalverordnung PVOH / Revision	3 – 8
4. Behördenentschädigungs-Verordnung BEVH / Revision	9 – 11
5. Mitteilungen / Umfrage	

Aktenauflage

ab Montag, 14. Juni im Gemeindehaus (Kanzlei, Büro 003) während den Öffnungszeiten (Mo - Do 8.00 - 11.30 / 13.30 - 16.30, Fr 8.00 - 11.30 / 13.30 - 15.00 Uhr) oder nach Vereinbarung. Fragen werden von den Ressortvorstehern oder vom Gemeindeschreiber beantwortet (044 915 91 42 bzw. pius.ruedisueli@herrliberg.ch).

Herrliberg, 20. April 2021



Mehr Licht als Schatten in Herrliberg!

Geschäft 3

Personalverordnung PVOH / Revision

Antrag

Die revidierte Personalverordnung PVOH wird genehmigt.

Ausgangslage

Früher nannte man die Personalverordnung noch "Besoldungs-Reglement" oder "Dienstverordnung". Das älteste Herrliberger Dokument stammt aus dem Jahre 1919. Durchschnittlich ergeben sich etwa alle 10 bis 20 Jahre Änderungen oder Totalrevisionen. 1991 war dies der Fall, als mit dem neuen kantonalen Personalgesetz die "Beamten" abgeschafft wurden. Die aktuelle Personalverordnung vom 29. November 2000 wurde vor allem wegen der Einheitsgemeinde ab 2006 angepasst. Aktuell drängen sich wenige Änderungen auf, weil sich die Anlehnung an den Kanton bewährt hat. Eine Aktualisierung macht jedoch Sinn. Grundsätzlich gelten wie in den meisten Zürcher Gemeinden die kantonalen Bestimmungen, mit leichten Abweichungen gemäss dieser Verordnung. Zudem sind einzelne unveränderte Elemente aufgeführt, damit ein kurzes Nachschlagewerk besteht (z. B. Ferienregelung).

Änderungen

Die Schnittstellen zwischen Gemeindeverwaltung und Schule wurden präzisiert, da inzwischen in der Schule neue Aufgaben und Stellen geschaffen worden sind, welche es vor über 20 Jahren noch nicht gab (**Art. 1 und 2**). Bei den Kündigungsbestimmungen (**Art. 9**) wurden die strengen Bestimmungen des Kantons mit Bewährungsfristen gelockert, bzw. sind diese nicht mehr zwingend. Es gibt Fälle, wo auch eine Bewährungsfrist nicht mehr hilft. Deshalb soll auf unnötige Verlängerungen verzichtet werden. Selbstverständlich bleiben die übrigen Anforderungen an eine Kündigung erhalten. Bei den Einreisungs- und Stellenplänen wird der Spielraum nicht erhöht (**Art. 12**), wobei die theoretischen Jahresbesoldungen 45'000 bis 230'000 Franken betragen könnten. Das vom Kanton in der Zwischenzeit angepasste Lohnsystem wurde aktualisiert (**Art. 14 bis 16**). Das vor rund 30 Jahren eingeführte Leistungssystem hat sich bewährt. Nur in ganz seltenen Fällen kann es aber vorkommen, dass von den grundsätzlichen Einreisungen abgewichen werden muss. Angebot und Nachfrage spielen auch im Personalangebot. Seit der Einheitsgemeinde werden in der Schule und in der Verwaltung grundsätzlich die gleichen Prinzipien angewandt. Die Ferien entsprechen der kantonalen Regelung, wobei zusätzlich der Chilbitag als Ferientag gewährt wird (**Art. 28**). Weitere Ruhetage gibt es nicht, denn aufgrund der Jahresarbeitszeit können flexible Wünsche wie z. B. die Auffahrtsbrücke usw. kompensiert werden und das Sechseläuten reicht noch nicht bis nach Herrliberg. Bei der Pensionskasse können je nach Entschädigung auch Behördenmitglieder versichert werden (**Art. 34**).

Schlussbetrachtung

Die Konkurrenzfähigkeit mit den anderen Gemeinden bleibt somit gewährleistet und lässt eine flexible Personalpolitik zu. Die Änderungen haben keine direkten finanziellen Auswirkungen.

Gemeinderat Herrliberg



Gaudenz Schwitter
Präsident



Pius Rüdüsüli
Schreiber

20. April 2021

I. Allgemeines

Art. 1 Geltungsbereich

Diese Verordnung regelt die Anstellungsbedingungen aller von der Gemeinde besoldeten Personen, sofern keine besondere Regelung vorgesehen ist.

Art. 2 Schule

¹ Für das durch die Volksschulgesetzgebung definierte Personal mit pädagogischem Auftrag (z. B. Lehrpersonen, Schulleitung und Therapeut*innen usw.) wird diese Verordnung nicht angewendet. Für diese Anstellungen sowie für weiteres für die Primarschule (inkl. Kindergarten) erforderliche kommunale Personal (z. B. Schulsozialarbeit, Sozialpädagogen usw.) ist die Schulpflege aufgrund der kantonalen Bestimmungen zuständig.

² Das Personal der Schule, welches dem Gemeinderat unterstellt ist, wird im Einreichungs- und Stellenplan (ERSP) der Schule festgelegt (Art. 12).

Art. 3 Personalgesetz (PG)

Soweit die PVOH, Spezialbestimmungen wie z. B. das Arbeitszeitreglement oder GR-Beschlüsse nichts Abweichendes regeln, gelten das PG inkl. Ausführungserlasse sowie die Vorschriften der BVK.

Art. 4 Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem Voll- oder Teil-Pensum in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde stehen (PG 3).

II. Anstellung

Art. 5 Anstellungsinstanzen

¹ Stellen werden in der Regel ausgeschrieben. Die Anstellungen erfolgen vorbehaltlich übergeordneter Bestimmungen (z. B. Friedensrichter*in).

² Die Anstellungskompetenzen bis zur Besoldungsklasse 14 werden im Behördenreglement (BR) festgelegt. Für die Lernenden ist der/die Gemeindeschreiber*in bzw. bei der Schule die Betriebsleitung zuständig.

³ Ab Besoldungsklasse 15 erfolgen Anstellungen durch den Gemeinderat, ausgenommen Anstellungen gemäss PVOH Art. 2 Abs. 2.

Art. 6 Probezeit (PG 14)

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage. Bei verkürzter Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit verlängert.

Art. 7 Beendigung (PG 16)

Das Arbeitsverhältnis endet durch Kündigung, Ablauf einer befristeten Anstellung, vorzeitigen Altersrücktritt, Pensionierung, Entlassung alters- oder invaliditätshalber (PG 24) oder Tod.

III. Kündigung

Art. 8 Fristen

¹ Sofern nichts anderes vereinbart wurde, gelten beidseitig auf Monatsende:

- a) im ersten Dienstjahr ein Monat
- b) im zweiten Dienstjahr zwei Monate
- c) ab dem dritten Dienstjahr drei Monate

² Für Kündigungen sind die Anstellungsinstanzen zuständig.

Art. 9 Schutz (PG 18 ff.)

In Abweichung der kantonalen Bestimmungen (PG 18 ff.) gelten:

- a) Die Kündigung wird nach einer Anhörung schriftlich begründet.
- b) Sie darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des OR sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.
- c) Erweist sich eine Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und erfolgt keine Wiedereinstellung, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des OR über die missbräuchliche Kündigung.

Art. 10 Abfindung (PG 26)

In Abweichung der kantonalen Bestimmungen (PG 26) kann Angestellten, deren Arbeitsverhältnis ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, in Ausnahmefällen bei drohender Notlage oder wegen Unterstützungspflichten eine angemessene Abfindung zugesprochen werden. Die Zuständigkeit liegt beim Gemeinderat.

IV. Lohnsystem

Art. 11 Lohn

Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, 12 davon monatlich. Der 13. Monatslohn wird je zur Hälfte Ende Juni und Ende Dezember ausbezahlt.

Art. 12 Einreihungs- und Stellenplan (ERSP)

Der Gemeinderat setzt den ERSP für das gesamte Gemeindepersonal mit Ausnahme von PVOH Art. 2 Abs. 2 fest, aufgeteilt in Gemeinde und Schule (Einklassensystem). Dieser bewegt sich im Rahmen der Klassen 4 bis 24 des Kantons.

Art. 13 Anfangslohn (PVO 15 ff.)

¹ Der Anfangslohn wird in der Regel in den Technischen Stufen 03 bis 17 der Einreihungsklasse festgesetzt. Erfahrungen, Fähigkeiten und besondere Eignung werden berücksichtigt.

² Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn

- die Anforderungen an Ausbildung oder Erfahrung nicht erfüllt sind.
- eine besonders intensive Einarbeitung notwendig ist.
- anfänglich nur eine beschränkte Verantwortung übernommen wird.

Art. 14 Lohnentwicklung

¹ Der Aufstieg bis zur Technischen Stufe 17 erfolgt in der Regel bei einer guten Leistung auf Beginn des Jahres.

² Ab Stufe 18 sind im Jahresgespräch mindestens sehr gute Leistungen nachzuweisen. Erhöhungen erfolgen in der Regel um eine Stufe. In Ausnahmefällen kann bei sehr guten oder vorzüglichen Leistungen um mehr als eine Stufe erhöht werden.

Art. 15 Leistungsklassen (LK) PVO 18

¹ Angestellte, welche das 1. Maximum (Technische Stufe 31) erreicht haben und mindestens sehr gute Leistungen erbringen, können in die Leistungsklassen befördert werden. Der Aufstieg in die 2. Leistungsklasse setzt vorzügliche Leistungen voraus.

² Für solche Beförderungen ist ein begründeter Antrag an den Gemeinderat notwendig, welcher sich auf die Gesamtbewertung im Jahresgespräch bezieht, wobei nie ein Anspruch auf eine Lohnerhöhung besteht.

Art. 16 Einstufungen

¹ Anträge auf Stufenerhöhungen sind von den Abteilungsleitungen in Koordination mit Gemeindeschreiber*in begründet und basierend auf dem Budget dem Personalausschuss einzureichen.

² Ressortvorsteher*in und Gemeindeschreiber*in unterbreiten Anträge für Lohnerhöhungen von Abteilungsleitungen dem Personalausschuss zu Händen des Gemeinderats.

³ Bei ungenügenden Leistungen sind Rückstufungen von bis zu zwei Stufen möglich.

Art. 17 Jahresgespräche

Die direkten Vorgesetzten führen diese Gespräche entsprechend den Vorgaben des Schreibers.

Art. 18 Lohnanpassungen/Prämien

¹ Die für das Staatspersonal gültigen Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten in der Regel auch für das Gemeindepersonal. Für alle Lohnanpassungen und Stufenerhöhungen ab Besoldungsklasse 15 oder Rückstufungen ist der Gemeinderat zuständig.

² Der Gemeinderat kann bei ausserordentlichen Leistungen Einmalzulagen gewähren.

Art. 19 Stundenlohn

Für Teilzeitangestellte kann der Gemeinderat pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.

Art. 20 Dienstaltersgeschenke DAG

Dienstaltersgeschenke werden gemäss PVO 28 und VVO 45 ff. ausgerichtet.

V. Rechte und Pflichten

Art. 21 Grundsatz

Die Angestellten haben ihre Aufgaben gewissenhaft und kundenfreundlich im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten wirtschaftlich zu erfüllen.

Art. 22 Geschenke

Angestellte dürfen keine Geschenke, die im Zusammenhang mit ihrer Arbeit und Stellung stehen, für sich oder andere annehmen. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke.

Art. 23 Ausstandspflicht

Die Ausstandspflicht im Sinne von GG 42 ist zu beachten.

Art. 24 Schweigepflicht

Die Angestellten sind gemäss Datenschutzvorschriften und GG 8 zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Art. 25 Arbeitszeit

Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit. Ergänzend gelten die kantonalen Vorschriften.

Art. 26 Überzeit (VVO 125 ff.)

¹ Über eine allfällige Anordnung und Auszahlung von Überzeit entscheidet die Anstellungsinstanz (Art. 5). Spezialregelungen gelten für die Werkabteilung und Pikettdienste.

² Über- bzw. Mehrstunden sind im Sinne der Jahresarbeitszeit zu kompensieren oder werden gemäss Arbeitszeitreglement gestrichen.

Art. 27 Nebenbeschäftigung (PG 53)

Eine Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Arbeit nicht beeinträchtigt. Es ist eine Bewilligung der Anstellungsinstanz notwendig. Das gleiche gilt auch bei der Annahme eines öffentlichen Amtes.

VI. Abwesenheiten

Art. 28 Ferien (VVO 79)

Bis und mit 20. Altersjahr sowie Lernende 28 Tage

Ab Kalenderjahr in dem das 21. Altersjahr vollendet wird 26 Tage

Ab Kalenderjahr in dem das 50. Altersjahr vollendet wird 28 Tage

Ab Kalenderjahr in dem das 60. Altersjahr vollendet wird 33 Tage

Art. 29 Ruhetage (VVO 117)

Neben den gesetzlichen Feiertagen gelten die Nachmittage am 24. und 31. Dezember als zusätzliche halbe Ruhetage.

Art. 30 Krankheit

Wer wegen Krankheit oder Unfall nicht arbeiten kann, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Bei einer Abwesenheit von mehr als drei Tagen ist unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzuweisen.

Art. 31 Urlaub

Massgebend sind Beschäftigungsgrad und die Regelungen der Vollzugsverordnung (VVO) 84 ff. Die Abteilungsleitung ist zu orientieren.

VII. Personalvorsorge

Art. 32 Unfallversicherung

Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Art. 33 Lohnfortzahlung (VVO 96 ff.)

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall sowie Schwangerschaft und Niederkunft richtet sich nach kantonalem Recht.

Art. 34 Pensionskasse

¹ Das Gemeindepersonal ist bei der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich (BVK) versichert.

² Der Gemeinderat kann bei einer vorzeitigen Pensionierung bei Mitarbeitenden mit einer langen Anstellungsdauer eine Abfindung ausrichten.

VIII. Rechtsschutz

Art. 35 Rechtsmittel

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einem Rechtsmittel zu versehen (30 Tage/Bezirksrat).

Art. 36 Anhörungsrecht

Die Angestellten sind vor einer belastenden Verfügung anzuhören. Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

IX. Schlussbestimmungen

Art. 37 Inkraftsetzung

Die revidierte Verordnung gilt ab dem Datum der Rechtskraft. Für alle Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Sie ersetzt die PVOH vom 29. November 2000 mit Änderungen vom 8. Dezember 2004 und 29. November 2006.

Gemeinderat Herrliberg

20. April 2021

Geschäft 4

Behördenentschädigungs-Verordnung BEVH / Revision

Antrag

Die revidierte Behördenentschädigungs-Verordnung BEVH wird genehmigt.

Ausgangslage

„Kein Amt so klein ... es trägt was ein!“

Wie schon beim Antrag zur PVOH erwähnt, ist z. B. dem "Besoldungs-Reglement" 1919 zu entnehmen, dass der Gemeindepräsident damals jährlich 400 Franken erhalten hatte. Der Strassenwärter war noch für den "laufenden Meter mit 15 Rappen" entschädigt worden. Vor 30 Jahren war die Gemeindepräsidenten-Entschädigung schon bei 18'000 Franken im Jahr. Immer wieder gibt es Zeitungsartikel, die sich diesem Thema widmen, meistens mit ähnlichen Titeln (Wenig Geld für viel Aufwand; sehr unterschiedliche Entschädigungen usw.). Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Gemeindepräsidium in einzelnen Kantonen in der Regel ein Vollamt ist (z. B. St. Gallen). Nach der letzten Anpassung vor 15 Jahren waren die Beträge von Herrliberg bei einem Bezirksvergleich sofort wieder im hinteren Mittelfeld. Seither hat sich in der Entschädigungslandschaft eher wenig geändert. Ziel der Revision war eine moderate Anpassung, aber es darf keine so hohe Entschädigung sein, damit jemand nur des Geldes willen kandidiert. Dieser Mittelweg gilt in vielen Gemeinden. Auch in Herrliberg bewährt sich das Milizprinzip nach wie vor. Bei Wahlen kam es noch nie zu einem Amtszwang.

Änderungen

Unumstritten ist der erheblich höhere Aufwand des Präsidiums, weshalb die Entschädigungen in den meisten Gemeinden doppelt so hoch sind. Die bisherigen Beträge sind kursiv aufgeführt (**Art. 2**). Die Verhältnisse unter den verschiedenen Behörden sind in anderen Gemeinden ähnlich. Um die Gerechtigkeit zu verbessern, ist es möglich, bei erheblichem Mehraufwand die Entschädigung z. B. für ein Jahr zu erhöhen. Es kann in einem Ressort eine Phase geben, welche dies rechtfertigt, z. B. während einer Nutzungsplanung (**Art. 3**). Während andere Gemeinden teilweise auf die Sitzungsgelder ganz verzichten, zeigt die Praxis, dass sich diese ergänzende Entschädigungsform bewährt und z. B. in einer Phase mit mehr Sitzungen fair ist. Jährlich machen diese aber höchstens etwa 10 % der Grundentschädigung aus (**Art. 7**). Trotzdem ist der Anspruch leicht eingeschränkt worden.

Schlussbetrachtung

Mit den moderaten Anpassungen liegt Herrliberg wieder im Mittelfeld der Bezirksgemeinden und ist bereit für die nächste Amtsdauer.

Gemeinderat Herrliberg



Gaudenz Schwitter
Präsident



Pius Rüdüsüli
Schreiber

20. April 2021

Art. 1 Geltungsbereich

Diese Verordnung regelt die Entschädigungen, Zulagen, Spesen, Tag- und Sitzungsgelder, den Versicherungsschutz der Behörden, Kommissionen und nebenamtlichen Ämter der Gemeinde inkl. Schule.

Art. 2 Behörden

Jährlich werden folgende Entschädigungen ausgerichtet:

Gemeinderat

- Präsidium 48'000 Franken (*bisher 42'000*)
- Mitglied 25'000 Franken (*bisher 21'000*)

Schulpflege

- Präsidium 36'000 Franken (*bisher 31'500*)
- Mitglied 16'000 Franken (*bisher 15'750*)

Rechnungsprüfungskommission

- Präsidium 6'000 Franken (*bisher 5'250*)
- Mitglied 3'000 Franken (*bisher 2'650*)

Art. 3 Zusätzliche Aufgaben

Übernimmt ein Behörden- oder Kommissionsmitglied Aufgaben, welche zu einem erheblichen zeitlichen Mehraufwand führen, kann der Gemeinderat zusätzliche Pauschalentschädigungen von jährlich insgesamt 8'000 Franken (*bisher 37'000 Franken*) bewilligen.

Art. 4 Kommissionen

Für die Mitglieder weiterer Kommissionen oder Arbeitsgruppen usw. werden allfällige Grundentschädigungen vom Gemeinderat festgelegt.

Art. 5 Wahlbüro

Die Entschädigung für die Mitglieder des Wahlbüros entspricht dem Sitzungsgeld pro Stunde (Minimum 100 Franken pro Einsatz).

Art. 6 Teuerungszulagen

Der Gemeinderat kann zu Beginn einer neuen Amtsdauer die Entschädigungen der Teuerung anpassen.

Art. 7 Tag- und Sitzungsgelder

¹Zusätzlich zur Grundentschädigung gemäss Art. 2 werden Sitzungs- und Taggelder ausgerichtet. Diese werden nur für offizielle Sitzungen von Behörden, Kommissionen oder vom Gemeinderat eingesetzten Arbeitsgruppen gemäss Ämterverzeichnis, an denen ein Protokoll geführt wird, bezahlt. Die Regelung gilt auch für offizielle Sitzungen oder Abordnungen, welche in den Ressort-Funktionsbeschreibungen festgehalten sind sowie Weiterbildungen und Tagungen.

Maximal ergeben sich:

Taggeld für den ganzen Tag	400 Franken
Sitzungsgeld halber Tag	200 Franken
Sitzungsgeld pro Stunde	50 Franken

² Es wird ab einer Viertelstunde auf die nächste halbe Stunde aufgerundet.

³ Sitzungsvorbereitung, Aktenstudium, Verhandlungen, sowie Gespräche in der Verwaltung, Vorstellungsgespräche usw. im Zusammenhang mit dem Ressort sowie Stellvertretungen werden nicht entschädigt.

⁴ Die Sitzungs- und Taggeld-Listen werden durch die Abteilungsleitung geführt und sind durch die Präsidentschaftsabteilung zu unterschreiben.

Art. 8 Spesen (PG VVO 64 ff.)

¹ Der Gemeinderat kann pauschale Spesenentschädigungen ausrichten.

² Sofern keine pauschale Spesenentschädigung ausgerichtet wird, werden die Barauslagen aus der amtlichen Tätigkeit (Essen, öffentlicher Verkehr usw.) aufgrund der Belege vergütet. Bezüglich den Autokilometern gilt der Ansatz des Kantons. Dieser wird nur angewendet, wenn die Nutzung des öffentlichen Verkehrs nicht sinnvoll oder nicht möglich ist.

Art. 9 Unfall- und Haftpflichtversicherung

Alle Behörden- und Kommissionsmitglieder sowie die Funktionäre werden für ihre amtliche Tätigkeit auf Kosten der Gemeinde gegen Unfall und Haftpflicht versichert. Soweit die Aufnahmebedingungen erfüllt sind, werden die Behördenmitglieder bei der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich (BVK) versichert.

Art. 10 Inkraftsetzung

Die revidierte Verordnung tritt nach der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung auf den 1. Januar 2022 in Kraft. Sie ersetzt die BEVH vom 29. November 2000 mit Änderungen vom 8. Dezember 2004 und 29. November 2006.

Gemeinderat Herrliberg

20. April 2021

