
Beschluss Nr. 44 / Signatur 0.0.1.4 / Geschäft 2020-323

Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung, Genehmigung der Teilrevision 2024 sowie Bewilligung der Kredite

Ausgangslage

Die aktuell gültige Personalverordnung sowie die dazugehörigen Ausführungsbestimmungen wurden im Zusammenhang mit der Bildung der Einheitsgemeinde entworfen. Bei der Erarbeitung waren auch Vertreterinnen der Primarschule in den Personen von Präsidentin und Gemeinderätin Claudia Morganti sowie von der Schulverwaltungsleiterin Andrea Müller federführend involviert. Diese Entwürfe wurden dem gesamten Verwaltungspersonal zur Vernehmlassung unterbreitet. Nach den wichtigen Rückmeldungen wurden einige Anpassungen im Sinne des Personals vorgenommen.

Am 25. Oktober 2021 genehmigte der Gemeinderat die gültigen Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung unter Vorbehalt der Genehmigung der Gemeindeversammlung der übergeordneten Personalverordnung. Die anwesenden Stimmberechtigten an der Gemeindeversammlung vom 29. November 2021 genehmigten die aktuelle Personalverordnung ohne Wortmeldungen sowie Anträge mit offensichtlicher Mehrheit.

Inzwischen sind gut zwei Jahre vergangen und es hat sich in der täglichen Praxis gezeigt, dass gewisse Anpassungs- oder Ergänzungsbedürfnisse bestehen. Der Gemeindepräsident Marcel Nötzli und der Gemeindeschreiber Daniel Lehmann, die für das Personal der Gemeindeverwaltung zuständig sind, schlagen dem Gemeinderat nach Durchführung der internen Vernehmlassung bei den Abteilungsleitenden Änderungen im Sinne einer Teilrevision vor.

Art. 9 Abs. 1

Heute wird die Schulverwaltungsleitung in den Rekrutierungsprozess miteinbezogen, wenn Hauswarte oder Reinigungsmitarbeitende angestellt werden, die in der Schule eingesetzt werden.

Diese Praxis hat sich als sehr umständlich erwiesen. In der Vergangenheit wurden mehrere Reinigungsmitarbeitende und auch ein Hauswart angestellt. Dieser Mehraufwand mit Sichtung aller Dossiers oder gar Teilnahme an Vorstellungsgesprächen war für die Primarschule gross und soll inskünftig reduziert werden. Für die korrekte Auswahl und insbesondere die Qualitätssicherung zeigt sich die Gemeindeverwaltung und dort die Abteilung respektive der Bereich Immobilien zuständig. Demzufolge hat sie auch die Bedürfnisse der Schule zu gewährleisten. In Übereinstimmung mit der Primarschulpflegepräsidentin und Gemeinderätin Claudia Morganti sowie der Schulverwaltungsleiterin Andrea Müller soll dieser Einbezug in den Rekrutierungsprozess nur noch beim Leiter Hausdienst oder übergeordneter Stellen stattfinden.

Art. 12 Abs. 4 und 5 (neu) inkl. Titel sowie Art. 13 Abs. 1 und 2

Heute ist einzig die formale Mitarbeiterbeurteilung gesetzlich verankert. Neu möchte der Gemeindeschreiber, auch nach Rücksprache mit den Abteilungsleitenden sowie einem positiven Feedback betroffener Mitarbeitenden, mit denen der Gemeindeschreiber teilweise ein neues Mitarbeitergespräch ausprobiert hat, ein weniger formalistisches, auf Augenhöhe basierendes Gespräch mit den Mitarbeitenden ermöglichen. Dieses Gespräch drückt die Wert-

schätzung gegenüber den Mitarbeitenden besser aus, animiert sie zur aktiven Mitwirkung am Austausch sowie zur Rückmeldung über Verbesserungswünsche. Allerdings wird dabei keine strikte Beurteilung der Leistung, des Verhaltens und der Führungsqualifikationen im Sinne einer Benotung vorgenommen, wie es bei der Mitarbeiterbeurteilung in der aktuellen Form gemacht wird.

Dieses Gespräch soll den Mitarbeitenden als Möglichkeit angeboten werden, allerdings nur, wenn die vorgesetzte Person mit der Leistung und dem Verhalten respektive der Führung zufrieden ist und negative Rückmeldungen nicht für allfällige personalrechtliche Massnahmen verwendet werden müssen. In solchen Fällen ist die Beurteilung zu Beweis Zwecken in Rechtsmittelverfahren unheimlich wichtig, weshalb hierbei nur die effektiven Mitarbeiterbeurteilungen angewendet werden müssen.

Ausserdem soll neu abgebildet werden, dass das jeweils zuständige Mitglied des Ressorts grundsätzlich an den Mitarbeiterbeurteilungs- oder Mitarbeitergesprächen der Abteilungsleitenden teilnimmt.

Art. 14a Prämien bei Lehrabschlussprüfungen (neu)

Bis ins Jahr 2021 wurden im Anhang zur damals gültigen Besoldungsverordnung die Prämien bei Lehrabschlussprüfungen wie folgt definiert:

Abschlussnoten	ab 4,0 - 4,49	Fr.	0.--
	Ab 4,5 - 4,99	Fr.	300.--
	Ab 5,0 - 5,49	Fr.	700.-- (1/2 Lehrlingslohn 3. LJ)
	Ab 5,5	Fr.	1'400.-- (1/1 Lehrlingslohn 3. LJ)

Diese Regelung ist bei der Erarbeitung der neuen Personalgesetzgebung irrtümlich vergessen gegangen. Auf Anordnung des Gemeindeschreibers sowie in Absprache mit der Abteilungsleitung Finanzen und Steuern wurde im vergangenen Jahr dem Lernenden die entsprechende Prämie (als Einmalzulage) trotzdem ausbezahlt, da es keinen sachlichen Grund gab und weiterhin gibt, von dieser früher jährlich vom Gemeinderat bestätigten Praxis abzuweichen. Der Lehrlingslohn hat sich auf momentan Fr. 1'500.-- verändert.

Art. 16a (neu) Leistungen bei Altersrücktritt und bei Entlassung altershalber

Mitarbeitende können ab dem vollendeten 60. Altersjahr den Altersrücktritt erklären. Damit verbundene vorsorgerechtliche Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung (sogenannter Altersrücktritt, § 24a PG, LS 177.10). Angestellte können nach Vollendung des 58. Altersjahres oder im Falle einer betrieblichen Restrukturierung nach Vollendung des 55. Altersjahres entlassen werden, sofern die Angestellte kein Verschulden trifft und ihr oder ihm keine zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt werden kann (sogenannte Entlassung altershalber, § 24b PG).

Der Überbrückungszuschuss hilft versicherten Personen im Falle einer Frühpensionierung (vorzeitige Alterspensionierung oder vorzeitige Entlassung altershalber), die noch fehlende AHV-Altersrente teilweise zu ersetzen. Der Überbrückungszuschuss stellt eine Art Ersatz Einkommen dar, das von der BVK bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Pensionierungsalters geleistet wird. Der Arbeitgeber kann die Auszahlung des Überbrückungszuschusses an ein Mindestdienstalter von fünf Jahren koppeln (Regelung der BVK).

Diese Grenze ist für die Gemeinde Winkel sinnvoll, damit der Überbrückungszuschuss erst nach einem gewissen Dienstalter ausbezahlt wird. Es soll nicht sein, dass eine mitarbeitende Person erst wenige Monate oder Jahre angestellt ist und danach bei einer Frühpensionierung von einem Überbrückungszuschuss profitieren kann.

Art. 22 Abs 3 (neu, Verschiebung von Abs. 3 zu Abs. 4)

Im Kanton Zürich werden pro gefahrene Kilometer mit einem Privatfahrzeug momentan 70 Rappen vergütet (§ 68 Abs. 3 VVO, Vollzugsverordnung zum Personalgesetz, LS 177.111). Der gleiche Ansatz ist auch für den Gemeinderat sowie die Primarschulpflege festgehalten (Art. 8 der Ausführungsbestimmungen zur Entschädigungsverordnung). Der TCS hat im aktuellen Jahr sodann eine Kostenberechnung angestellt, in der Reparaturkosten, Versicherungen und Energiekosten eingerechnet werden. Dabei kommt der TCS für ein Mustersauto auf zirka 72 Rappen pro Kilometer, welches das Fahrzeug dem Halter kostet. Insofern rechtfertigt sich grundsätzlich keine Anpassung des Ansatzes.

Allerdings sind die privaten Kosten für Fahrten im Forst damit nicht gänzlich vergleichbar. Im Forst werden Fahrzeuge auf Dreck und Kies verwendet, um auf Wald- und Wiesenwegen zu fahren. Dabei werden die Fahrzeuge deutlich mehr strapaziert als auf normalen Belagsstrassen. Teilweise sind dabei auch Anhänger mitzuziehen, die die Personenwagen ebenfalls zusätzlich belasten. Der Verband Wald Schweiz geht von einem Kilometerpreis von Fr. 0.90 aus, wenn ein normaler Personenwagen genutzt wird. Die Kilometerkosten bei Geländefahrzeugen wären noch höher (Fr. 1.05 respektive Fr. 1.15). Würde der Preis angehoben, wären die Auswirkungen nicht umfangreich. Die Freelancer und der Abteilungsleiter könnten von dieser Anpassung profitieren. Bei zirka 3'500 Kilometern läge der Mehraufwand pro Jahr bei ungefähr Fr. 700.--.

Art. 23 Abs. 3

Bei einem Vollzeitpensum haben die Mitarbeitenden aktuell pro Kalendermonat die Möglichkeit, Lunch-Check-Guthaben von Fr. 150.-- zu beziehen. Bei einem Teilzeitbeschäftigten vermindert sich der Anspruch entsprechend.

Im Dezember 2023 haben insgesamt 35 Mitarbeitende der Gemeindeverwaltung sowie der Schule ein Lunch-Check-Guthaben bezogen. Der Anteil der Gemeinde belief sich dabei auf Fr. 1'878.--. Weil die Gemeinde Winkel viele Bestimmungen des kantonalen Rechts anwendet und die Mitarbeitenden aktuell einen sehr guten Job vollbringen als auch grosse Aufgaben auf die Mitarbeitenden zukommen, rechtfertigt sich aus Sicht der Antragstellenden, das monatliche Lunch-Check-Guthaben der Mitarbeitenden demjenigen des Kantons Zürich von Fr. 250.-- anzugleichen. Demzufolge würde sich der Anteil der Gemeinde auf monatlich Fr. 125.-- bei einem Vollzeitpensum erhöhen. Ausgehend vom Stand Dezember 2023 würde dies ein finanzieller Mehraufwand von Fr. 1'252.-- pro Monat gegenüber heute bedeuten und brutto wäre der Aufwand monatlich bei Fr. 3'130.--. Ist die Inkraftsetzung dieser Bestimmung per 1. Juli 2024 vorzusehen, läge der Mehraufwand gegenüber dem Budget 2024 bei ca. Fr. 8'000.--, abhängig von den Neueintritten im aktuellen Jahr.

Art. 29 Abs. 2 und 3, neuer Abs. 4

Die Arbeitszeiten des Hausdienstes sind nicht jahreszeitenabhängig wie in der Abteilung Werke und Forst. Deren Mitarbeitende arbeiten hauptsächlich im Gebäudeinnern oder dann während der Sommerzeit auf den Grünanlagen der schulischen Gebäude. Dabei sind sie in erster Linie an den Schulbetrieb der Primarschule gebunden und nicht an die Sommer- und Winterzeit. Insofern rechtfertigt sich die Fortsetzung der Blockzeiten für den Hausdienst nicht.

Art. 30

Der Schalter sowie die Haupt-Telefonnummer (044 864 81 11) wird von der Abteilung Sicherheit und Umwelt bedient, welche über 250 Stellenprozente verfügt. 50 Prozente sind jedoch grundsätzlich für die Leitung der Sicherheitsstelle eingeplant.

Die Anzahl an Schalterbewegungen und eingehenden Telefonate sind nicht vorhersehbar und bedeuten in jedem einzelnen Fall eine Unterbrechung des Arbeitsflusses, selbst wenn der Schalterbesuch oder der Anruf nicht im Zuständigkeitsgebiet der Abteilung Sicherheit und Umwelt liegt und an eine andere Abteilung weitergereicht werden kann. Die grösseren respektive zeitintensiveren Arbeiten nebst Schalter- und Telefonbetrieb effizient und konzentriert zu erledigen, ist bei der aktuellen Frequentierung jedoch schwierig.

Im Durchschnitt werden die Mitarbeitenden der Abteilung Sicherheit und Umwelt alle 9 bis 15 Minuten in ihren Arbeitsprozessen unterbrochen und bieten am Schalter respektive Telefon Dienstleistungsangebote an. Ein Rückgang dieser Anzahlen ist nicht zu erwarten, zumal die Winkler Bevölkerung stetig wächst und damit verbunden die Inanspruchnahme der Dienstleistungen der Gemeindeverwaltung.

Eine Schliessung des Schalters sowie der Telefonnummern stellt eine Entlastung für die Abteilung Sicherheit und Umwelt dar, weil Arbeiten ohne den spontanen Schalter- und Telefondienst kontinuierlich und somit konzentriert sowie effizient erledigt werden können.

Andere Lösungsansätze, die testweise ausprobiert wurden, haben nicht die nötige Entlastung gebracht.

Gestützt auf § 117 Abs. 1 lit. c VVO sind die Arbeitstage vor Karfreitag, Auffahrt und Silvester mit einer reduzierten Sollzeit von sechs Stunden zu leisten. Durch die Öffnungszeiten von 7.00 bis 14.00 Uhr kann diese Zeit von einer Person gar nicht eingehalten werden, sondern hat mindestens sieben Stunden zu arbeiten. Ansonsten sind die Öffnungszeiten tiefer als die jeweiligen Sollzeiten von 8.24 Stunden.

Art. 35 Abs. 1

Aktuell gelten Veranstaltungen mit Teilnahmepflicht, welche zwischen 20.00 und 06.00 Uhr oder an Ruhetagen stattfinden, als Arbeitszeit ohne Lohnzuschläge. Weil jedoch die Gemeinde auf die Einsätze der Mitarbeitenden bei der Brennholzgang oder am 1. August etc. angewiesen ist, erscheint diese Regelung nicht angemessen. Wenn die Mitarbeitenden während der Nacht oder an Ruhetagen für die Gemeinde arbeiten sollten, sind diese Einsätze als Überzeit mit entsprechendem Lohnzuschlag (sofern die Voraussetzungen erfüllt sind) zu qualifizieren. Die Auswirkungen sind voraussichtlich gering, weil oftmals ein/e Abteilungsleiter/in diese Arbeiten wahrnehmen wird, die/der keinen Anspruch auf Lohnzuschläge besitzt.

Art. 37 Abs. 3

Neben den Mitarbeitenden der Altstoffsammelstelle erfassen auch die Freelancer und die Bibliotheksangestellten ihre Arbeitszeit nicht elektronisch, sondern auf physischen Rapporten.

Art. 39 Abs. 3 (neu) (Verschiebung heutige Abs. 3 und 4)

Bislang sind Einsätze im Wahlbüro an den Abstimmungs- und Wahlsonntagen nicht als Überzeit qualifiziert worden, da Art. 35 Veranstaltungen und Sitzungen an Ruhetagen als Arbeitszeit qualifiziert, die keinen Anspruch auf zusätzliche finanzielle Vergütung auslösen. Diese Regelung wird von den Mitarbeitenden, welche ab und zu respektive regelmässig im Wahlbüro eingesetzt werden, als störend empfunden.

Als Überzeit gilt Arbeitszeit, welche über die vereinbarte Regelarbeitszeit hinaus für bestimmte, klar abgegrenzte Zeiten und ausserordentliche Aufträge geleistet wird. Überzeit muss durch den Vorgesetzten angeordnet oder ausserordentlich im Nachhinein als solche genehmigt werden. Aktuell werden einzig betrieblich bedingte Einsätze wie Arbeiten während des Pikettdienstes, Alarmierungen durch die Polizei, Winterdienst etc. als angeordnete Über-

zeit qualifiziert (Abs. 2 von Art. 39). Allerdings erfüllen Einsätze im Wahlbüro durch Mitarbeitende die Voraussetzungen der Qualifikation als Überzeit und streng interpretiert sind die Arbeiten auch nicht als Veranstaltung oder Sitzung zu definieren. Aus diesem Grund ist zu beantragen, die Wahlbüroeinsätze als angeordnete Überzeit zu taxieren.

Dieser Entscheid hat keine Folge für die nicht angestellten Mitglieder des Wahlbüros. Deren Entschädigung pro Stunde inklusive Sonntagszuschlag wurde durch die Gemeindeversammlung in Art. 6 der Entschädigungsverordnung geregelt.

Die Qualifikation als angeordnete Überzeit bedeutet, dass diese in der Regel zu kompensieren ist und nicht dem Kompensationskontingent von 15 Tagen angerechnet wird (Abs. 3 der Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung). Mitarbeitenden bis Lohnklasse 16 wird bei Zeitausgleich ein Zeitzuschlag, bei Barvergütung ein Geldzuschlag von 25 % gewährt (Abs. 4 der Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung). Dieser Zeit- respektive Geldzuschlag von 25 % lag in den vergangenen drei Jahren bei durchschnittlich 18.14 Stunden pro Jahr über alle eingesetzten Mitarbeitenden hinweg. Die Verteilung pro Jahr ist unterschiedlich, weil je nach Wahlen mehr oder weniger Mitarbeitende eingesetzt werden müssen. Werden diese neu einzuführenden Zuschläge kompensiert, sind das nicht einmal 3 Arbeitstage im Jahr verteilt über sämtliche Mitarbeitende, womit dieser Anteil sehr gering ausfällt und für den Betrieb sehr gut aufgefangen werden kann.

Weil diese Einsätze planbar sind und in Abs. 2 dieser Bestimmung einzig nicht planbare Ereignisse aufgeführt sind, muss für die gesamte Verwaltung eine Gleichbehandlung erzielt werden. Damit auch die Leitung von Exkursionen oder Veranstaltungen, die von Mitarbeitenden begleitet oder vor- respektive nachbearbeitet werden, als Überzeit gelten, ist demzufolge auch Abs. 2 anzupassen. Es soll keine Unterscheidung mehr gemacht werden, ob bei Veranstaltungen eine Teilnahmepflicht besteht oder nicht. Die Gemeinde ist vielfach auf die Unterstützung der Mitarbeitenden angewiesen, womit bereits die Unterscheidung schwierig ist, ob jetzt eine Teilnahmepflicht besteht oder nicht. Die Auswirkungen dieser Gleichbehandlung werden als gering eingestuft, weil solche Einsätze zumeist vom Abteilungsleiter Werke und Forst geleistet werden, der keinen Anspruch auf einen Zeit- oder Geldzuschlag besitzt.

Art. 44 Abs. 2 (neu und Verschiebung Abs. 3)

Aktuell gehen private Kurzabsenzen wie Arzt-, Zahnarzt- oder Therapiebesuche zulasten der Mitarbeitenden. Der Kanton gewährt für Arzt- und Zahnarztconsultationen die notwendige Zeit als Urlaub.

Insbesondere bei Vollzeitangestellten ist diese Regelung im Vergleich zum Kanton fragwürdig. Teilzeitangestellte können ihre Kurzabsenzen während ihrer Freizeit einplanen, was bei einem Vollpensum nicht gut möglich ist. Allerdings soll nur der effektive Besuch bis maximal einer Stunde als bezahlter Urlaub gelten.

Anhang

Im Anhang werden folgende Anpassungen vorgeschlagen:

Unter Kanzlei:

Marlies Neukomm wurde mit Beschluss Nr. 8/2024 zur ersten Stellvertreterin des Gemeindeschreibers respektive der Gemeindeschreiberin ernannt.

Bislang war die erste Stellvertretung des Gemeindeschreibers jeweils gleichzeitig auch Abteilungsleiter und damit in einer gewissen Lohnklasse eingereiht. Dadurch waren die (geringfügige) Leitungsaufgaben sowie Verantwortungsübernahme mit dieser Einstufung bereits lohntechnisch genügend berücksichtigt. Marlies Neukomm hingegen war bis zu ihrer Ernennung

nung der ersten Stellvertretung in einer tieferen Lohnklasse eingestuft, womit die neuen Leitungsaufgaben, die deutlich grösser ausfallen sollen, um den Gemeindeschreiber wirksam zu entlasten, sowie die damit zusammenhängende Verantwortung nicht sachgerecht im Lohn abgebildet war.

Ausserdem ist die Sachbearbeitung von Nadine Dubs nicht im Plan enthalten.

Unter Sicherheit und Umwelt:

In dieser Abteilung übernimmt die Sicherheitsstellenleiterin aktuell auch die Projektleitung Tempo 30, die gewisse Kompetenzen erforderlich machen. So hat sie neben den fachlichen Kompetenzen auch Führungskompetenzen, kommunikative Fähigkeiten oder eine Delegationsbereitschaft aufzuweisen, die jedoch die reinen Sachbearbeitungskompetenzen übersteigen. Diese Funktion als Projektleitung ist eher als Fachkraft zu bezeichnen, womit der Einreichungsplan damit zu ergänzen ist.

Sodann gibt es keinen sachlich gerechtfertigten Grund, die Sachbearbeitung der Abteilung Sicherheit und Umwelt (momentan Klasse 10 bis 12) tiefer einzureihen als die gleiche Funktion in der Abteilung Finanzen und Steuern.

Unter Bau und Planung:

Es gibt auch hier keinen sachlich gerechtfertigten Grund, die Sachbearbeitung der Abteilung Bau und Planung (momentan Klasse 10 bis 12) tiefer einzureihen als die gleiche Funktion in der Abteilung Finanzen und Steuern.

Unter Liegenschaften:

Für die Betreuung der verschiedenen Projekte im Immobilienbereich wurde eine Projektleiterin eingestellt. Sie hat insbesondere die kleineren Projekte selbstständig zu leiten sowie betreuen und wird auch bei den Grossprojekten immer mehr Aufgaben der externen Begleitungen übernehmen wollen. Diese Funktion ist neu aufzunehmen.

Durch die Übernahme sämtlicher Immobilien der Gemeinde ist die neue Funktion Leiter Infrastrukturbetrieb zu schaffen. Der Leiter Hausdienst ist vorwiegend für die schulischen Liegenschaften zuständig.

Unter Stundenlöhne für:

Die Einreihung der Freelancer im Forst liegt aktuell bei der Lohnklasse 15, Lohnstufe 3. Damit erhalten die drei Mitarbeiter momentan einen Stundenlohn von Fr. 38.74 (ohne Zuschläge für Feiertage und Ferien). Demgegenüber sind die Betreuer der Altstoffsammelstelle in der Lohnklasse 10, Lohnstufe 23 eingereiht und erhalten aktuell einen Stundenlohn von Fr. 39.32 (ohne Zuschläge für Feiertage und Ferien).

Der Wald ist ein gefährlicher Arbeitsplatz. Im Vergleich zu anderen Branchen ereignen sich bei Forstarbeiten immer noch viele schwere und tödliche Unfälle. Im Vergleich zu den Mitarbeitenden der Altstoffsammelstelle ist das Risiko eines Unfalles um ein Vielfaches höher und auch die Arbeiten sind körperlich viel anstrengender. Aus diesem Grund besteht derzeit ein Missverhältnis zwischen Stundenlohn und Arbeitsbedingungen zwischen diesen beiden Aufgaben, da im Forst die Erfahrung, physische Belastungen und die Beanspruchung der Sinnesorgane höher ausfallen als in der Sammelstelle.

Bibliotheksmitarbeitende:

Die Mitarbeiterinnen der Bibliothek bekommen aktuell je nach Anstellungsdauer automatische Lohnstufenanstiege. Dieser Automatismus ist sowohl im kantonalen Recht wie auch im Personalrecht der Gemeinde Winkel sonst nirgends vorgesehen. Damit wurde eine Ungleichbehandlung übernommen, die sich sachlich nicht logisch begründen lässt. Deshalb ist

zu beantragen, dieser Automatismus aus dem Personalrecht zu streichen und klare Einreihungen unabhängig von den Anstellungszeiten zu definieren. Mit dieser Anpassung sollen auch die aktuellen Weiterbildungsmöglichkeiten abgebildet werden, nach denen sich die Einstufung richten soll. Eine Veränderung der Einreihungen der aktuellen Mitarbeitenden ist mit dieser Anpassung nicht nötig, womit sich keine finanziellen Veränderungen ergeben.

Mitarbeitende Bildung:

Die Primarschule möchte neben den Lohnklassen, die identisch bleiben, auch gewisse Lohnstufen neu abbilden.

Erwägungen

Der Gemeinderat erachtet diese vorgeschlagenen Anpassungen als sinnvoll, nachvollziehbar und zukunftsfähig. Zur Umsetzung dieser Änderungen ist der 1. Juli 2024 zu wählen, um nicht mitten unter dem Jahr diese wichtige Teilrevision in Kraft zu setzen.

Das Einverständnis der Primarschule zur Vereinfachung des Rekrutierungsprozesses bei Mitarbeitenden, die in den schulischen Gebäuden eingesetzt werden, ist zu verdanken und erlaubt einen effizienteren Prozess, welchen es umzusetzen gilt. Die Prämienzahlungen an Lernende, die einen guten oder sehr guten Abschluss erreicht haben, ist im Sinne einer Wertschätzung eine Massnahme, die für eine gute Arbeitgeberin selbstverständlich sein sollte.

Die Einführung der minimalen Anstellungsdauer von fünf Jahren für die Beteiligung der Gemeinde an Überbrückungszuschüssen ist äusserst sinnvoll, um Missbräuche in diesem Thema zu vermeiden. Die Gemeinde orientiert sich bei dieser Grenze an der BVK, die fünf Jahre als maximale Grenze kennt.

Eine Erhöhung der Kilometerentschädigung um Fr. 0.20 für Forstmitarbeitende rechtfertigt sich aufgrund der deutlich grösseren Abnutzung der privat genutzten Fahrzeuge im Forstbetrieb. Diese Mitarbeitende befahren regelmässig nicht asphaltierte Strassen, teilweise auch mit Anhängerlasten, womit die Personenwagen höheren Kräften, Vibrationen und Schlägen ausgesetzt sind. Die Mehrkosten von zirka Fr. 700.-- pro Jahr sind im Budget einzustellen.

Der Gemeinderat definierte am 27. März 2023 mit Beschluss Nr. 28 als fünftes Risiko den Fachkräftemangel. Als Massnahme zur Minimierung dieses Risikos zählte der Gemeinderat die Steigerung der Attraktivität der Gemeinde Winkel als Arbeitgeberin auf. Unlängst kommunizierte die Stadt Bülach medienwirksam ihre Lohnnebenleistungen an die Mitarbeitenden. Diesem Umstand geschuldet und zur Verkleinerung dieses Risikos ist der Ausbau der finanziellen Unterstützung durch die Gemeinde von Lunch-Checks zur Verpflegung der Mitarbeitenden sehr gut geeignet, da diese Möglichkeit von vielen Arbeitnehmenden genutzt und damit auch geschätzt wird. Ausserdem wird dieses Zahlungsmittel in Winkel von allen drei Restaurants sowie dem Bäckerei-Konditorei-Geschäft "Fleischli" akzeptiert, womit die Mitarbeitenden während den Arbeitszeiten direkt davon profitieren können.

In die ähnliche Richtung ist auch der Zuschlag für Mitarbeitende an Wahl- und Abstimmungssonntage sowie bei planbaren Einsätzen und Veranstaltungen zu begründen. Damit wird die Attraktivität zumindest hergestellt, da viele Gemeinden diesen Zuschlag bereits kennen. Die Auswirkungen sind im Durchschnitt ausserdem marginal, doch sind sie für jede einzelne betroffene Person deutlich spürbar, weshalb diese Anerkennung für den Mehraufwand und Sondereinsatz gerne durch die Exekutive mit dieser Anpassung zu gewähren ist.

Die Lohnerhöhung für Marlies Neukomm wurde bereits durch den Gemeinderat kreditrechtlich bewilligt und kann vorliegend finanziell unberücksichtigt bleiben.

Wenige Neueinreihungen von Mitarbeitenden sind vorzunehmen, die finanziell keine Auswirkungen haben oder durch das Budget des Gemeindeschreibers gedeckt sind.

Die Erhöhung des Anteils an die Lunch-Checks beläuft sich auf ungefähr Fr. 8'000.--, wobei noch eine kleinere Summe für neue Bestellungen inbegriffen ist. Sodann liegt die Stundenlohn Anpassung für die Freelancer für ein halbes Jahr bei zirka Fr. 1'250.--, wobei sich dieser Anteil tendenziell verringert, wenn ein neuer Forstwart angestellt werden kann und dadurch der Arbeits- und Stundenaufwand der Freelancer abnimmt. Die Kilometerentschädigung für Forstmitarbeitende verursachen im aktuellen Jahr voraussichtlich einen finanziellen Mehraufwand von Fr. 350.--.

Die Gesamtsumme von Fr. 9'600.-- ist nicht budgetiert und neu. Für die Bewilligung dieses Verpflichtungskredits ist der Gemeinderat gestützt auf Art. 27 Abs. 1 Ziff. 1 GO zuständig. Auch bei der Verdoppelung des Anteils an die Lunch-Checks pro Jahr bleibt der Gemeinderat für die Bewilligung zuständig.

Diese Anpassungen sind auch im Sinne der Attraktivitätssteigerung der Gemeinde als Arbeitgeberin zu genehmigen, um das Risiko des Fachkräftemangels etwas zu minimieren. So hat die Exekutive die Hoffnung, vielleicht gutes Personal rekrutieren zu können oder bestehende Mitarbeitende eher zu halten. Die aktuellen Mitarbeitenden vollziehen einen sehr effizienten, qualitativ guten Job, wofür auch eine Wertschätzung auszusprechen ist.

Der Gemeinderat beschliesst:

1. Die vorliegenden Änderungen und der Entwurf der Teilrevision der Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung werden genehmigt und unter Vorbehalt eines Rechtsmittels per 1. Juli 2024 in Kraft gesetzt.
2. Die mögliche Ausrichtung einer Prämie für den guten Lehrabschluss der Lernenden im Jahr 2024 ist durch einen Anreiz zu leisten und vom Budget 2024 gedeckt.
3. Die jährlich wiederkehrenden Ausgaben für den höheren Anspruch auf Entschädigung von auswärtiger Verpflegung in Form von Lunch-Check-Guthaben von zirka Fr. 16'000.-- gehen zulasten der Erfolgsrechnung, Konti 3099.00. Die Ausgaben des Jahres 2024 von zirka Fr. 8'000.-- gehen zulasten der Ausgabenkompetenz 2024 des Gemeinderates. Für die folgenden Jahre ist jeweils der Gesamtaufwand durch die Abteilung Finanzen und Steuern im Budget einzustellen.
4. Die jährlich wiederkehrenden Ausgaben für die Stundenloohnerhöhung der Freelancer von zirka Fr. 2'500.-- gehen zulasten der Erfolgsrechnung, Konti 3030.00. Die Ausgaben des Jahres 2024 von zirka Fr. 1'250.-- gehen zulasten der Ausgabenkompetenz 2024 des Gemeinderates. Für die folgenden Jahre ist jeweils der Gesamtstundenaufwand durch die Abteilung Finanzen und Steuern im Budget einzustellen.
5. Die jährlich wiederkehrenden Ausgaben für die Kilometerentschädigung der Forstmitarbeitenden von zirka Fr. 700.-- gehen zulasten der Erfolgsrechnung, Konto 8200.3170.00. Die Ausgaben des Jahres 2024 von zirka Fr. 350.-- gehen zulasten der Ausgabenkompetenz 2024 des Gemeinderates. Für die folgenden Jahre sind jeweils

- Kilometerentschädigungen durch die Abteilung Finanzen und Steuern im Budget einzustellen.
6. Die Abteilung Finanzen und Steuern wird angewiesen, die beiden finanziellen Auswirkungen gemäss Ziffern 3 und 4 je nach Aufteilung den entsprechenden Funktionen zuzuweisen.
 7. Dieser Beschluss und die genehmigten teilrevidierten Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung werden amtlich publiziert.
 8. Die Mitteilung an die Mitarbeitenden erfolgt nach Eintritt der Rechtskraft der revidierten Ausführungsbestimmungen.
 9. Die Abteilung Finanzen und Steuern wird mit der finanziellen Umsetzung dieses Beschlusses sowie der Abrechnung der Kredite gemäss den Bestimmungen des Organisations- und Verwaltungsreglements beauftragt.
 10. Der Gemeindeschreiber wird mit der internen Kommunikation und der personellen respektive organisatorischen Umsetzung dieses Beschlusses beauftragt.
 11. Gegen diesen Beschluss kann innert 30 Tagen, von der Veröffentlichung an gerechnet, beim Bezirksrat Bülach, Bahnhofstrasse 3, 8180 Bülach, schriftlich Rekurs erhoben werden. Die im Doppel einzureichende Rekursschrift muss einen Antrag und dessen Begründung enthalten. Der angefochtene Beschluss ist beizulegen. Die angerufenen Beweismittel sind genau zu bezeichnen und, soweit möglich, beizulegen.
 12. Mitteilung an:
 - Alle Mitarbeitende (nach Eintritt der Rechtskraft)
 - Rechnungsprüfungskommission Winkel, zur Kenntnisnahme (Teamraum)
 - Primarschulpflege Winkel, Dorfstrasse 2, 8185 Winkel, zur Kenntnisnahme

Für richtigen Protokollauszug:



Daniel Lehmann, Gemeindeschreiber