

Zweckverband Polizei rechtes Limmattal

PERSONAL- UND BESOLDUNGSVERORDNUNG

Genehmigt durch Volksabstimmung vom 9. Juni 2024

Gestützt auf Art. 11 Ziff. 5 der Statuten des Zweckverbands "Polizei reches Limmattal", erlassen die Stimmberechtigten des Verbandsgebiets anlässlich einer Urnenabstimmung folgende Personal- und Besoldungsverordnung.

Die Bestimmungen dieser Verordnung gelten sowohl für weibliche als auch für männliche Personen. Dies unabhängig davon, ob im Einzelnen weibliche oder männliche Formulierungen verwendet werden.

A Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

- ¹ Diese Verordnung regelt das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis aller Angestellten des Zweckverbands "Polizei reches Limmattal".
- ² Nicht in dieser Verordnung erfasst sind die Entschädigungen von Behörden- und Kommissionen.

Art. 2 Ergänzende Erlasse

Der Verbandsvorstand erlässt zu dieser Personal- und Besoldungsverordnung soweit erforderlich ergänzende Erlasse.

Art. 3 Rechtsgrundlagen

Soweit diese Verordnung und die ergänzenden Erlasse des Verbandsvorstands keine Regelungen enthalten, ist das übergeordnete kantonale Recht sinngemäss anzuwenden. Insbesondere das kantonale Personalgesetz und die gestützt darauf erlassenen Verordnungen und Erlasse.

Art. 4 Kompetenzen

Die Kompetenzen zur Schaffung von Stellen und zur Anstellung bzw. Entlassung des Personals regeln die Zweckverbandsstatuten.

Art. 5 Grundsätze der Personalpolitik

- ¹ Der Verbandsvorstand bestimmt nach den folgenden Grundsätzen die Personalpolitik und sorgt für deren Umsetzung:
 - a) Er orientiert sich am Leistungsauftrag einer Kommunalpolizei, am Ziel der Bürgernähe, an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes sowie an den Bedürfnissen des Personals und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Zweckverband und Personal an.

- b) Er will für den Zweckverband geeignete Angestellte gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln.
 - c) Er nutzt und entwickelt das Potential der Angestellten, indem er diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert.
 - d) Er berücksichtigt in angemessener Weise die Erfüllung von Familienpflichten.
 - e) Er verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer.
 - f) Er achtet die Persönlichkeit der Angestellten, schützt diese und nimmt gebührend Rücksicht auf deren Gesundheit.
- ² Der Chef des Polizeikorps wird bei Entscheiden in betrieblicher oder technischer Hinsicht zur Beratung und Meinungsäußerung beigezogen.
- ³ Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens, steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.

Art. 6 Gesamtarbeitsverträge

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

B Personalvorsorge

Art. 7 Berufliche Vorsorge

- ¹ Der Verbandsvorstand bestimmt, bei welcher Vorsorgekasse der Zweckverband sein Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.
- ² Bevor er einen diesbezüglichen Erlass fällt, hört der Verbandsvorstand das Personal vorgängig an.

Art. 8 Unfallversicherung

Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen vollumfänglich auf Kosten des Zweckverbands gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

C Arbeitsverhältnis

Art. 9 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses

Die Angestellten des Zweckverbands "Polizei reches Limmattal" stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

Art. 10 Stellenausschreibung

Der Verbandsvorstand entscheidet, in welchen Fällen eine offene Stelle ausgeschrieben wird.

Art. 11 Kündigungsfristen

- ¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen im ersten Dienstjahr einen Monat und ab dem zweiten Dienstjahr drei Monate.
- ² Für den Chef des Polizeikorps beträgt die Kündigungsfrist ab dem dritten Dienstjahr sechs Monate.
- ³ Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

Art. 12 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten

- ¹ Bevor der Verbandsvorstand eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt er dem oder der Angestellten eine Bewährungsfrist von längstens drei Monaten ein.
- ² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.

Art. 13 Abfindung

Die Ausrichtung von Abfindungen an Angestellte, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Zweckverbands und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts. Die Festsetzung solcher Abfindungen erfolgt durch den Verbandsvorstand.

D Arbeitszeiten

Art. 14 Dienstbetrieb für Polizeifunktionäre

- ¹ Zur Sicherstellung der öffentlichen Sicherheit, Ruhe und Ordnung arbeiten die angestellten Polizeifunktionäre im Schichtbetrieb. Die zu leistenden jährlichen Arbeitsstunden werden durch den Verbandsvorstand in einem separaten Reglement festgelegt.
- ² Der Schichtbetrieb beinhaltet auch Dienstleistungen an Ruhetagen sowie zu Nachtstunden (20.00 – 06.00 Uhr).
- ³ Die Arbeitszeiten der Polizeifunktionäre richten sich nach einem Dienstplan, weshalb für sie grundsätzlich keine flexiblen Arbeitszeiten zur Anwendung gelangen. Anfallende Überzeiten werden mittels einer Arbeitszeitrückführung erfasst.

Art. 15 Dienstbetrieb für übrige Angestellte

- ¹ Die zu leistenden jährlichen Arbeitsstunden von nicht als Polizeifunktionäre angestellten Mitarbeitern werden durch den Verbandsvorstand in einem separaten Reglement festgelegt.
- ² Deren Arbeitszeiten richten sich nach einem gehörig an den Polizeibetrieb ausgerichteten Dienstplan, weshalb für sie grundsätzlich keine flexiblen Arbeitszeiten zur Anwendung gelangen. Anfallende Überzeiten werden mittels einer Arbeitszeitrückführung erfasst.
- ³ Nicht als Polizeifunktionäre angestellte Mitarbeiter haben an Ruhe- und Feiertagen sowie zu Nachtstunden (20.00 – 06.00 Uhr) keine Dienstleistungen zu verrichten. Ihre Arbeitsstunden gehen primär mit den ordentlichen Öffnungszeiten des Polizeischalters einher.

Art. 16 Ruhe- und Feiertage, Arbeitstage mit reduzierter Sollzeit

- ¹ Als Ruhetage gelten
 - a) Samstag und Sonntage;
 - b) der Nachmittag des 24. Dezembers (halber Ruhetag).
- ² Als Feiertage gelten
 - a) Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Knabenschiessenmontag, Weihnachtstag und Stephanstag.

- b) Feiertage sind grundsätzlich arbeitsfreie Tage. Erfordert ein spezieller Anlass an einem Feiertag ein Aufgebot der Kommunalpolizei, so wird jedem der an solchen Tagen diensttuenden Polizeifunktionär für die geleisteten Arbeitsstunden eine Zeitgutschrift von 25% gewährt.
- ³ Als Arbeitstage mit einer reduzierten Sollzeit von sechs Stunden gelten die Tage vor Karfreitag und Auffahrt sowie der 31. Dezember.
- ⁴ Im Dienstplan wird darauf geachtet, dass Arbeitsstunden, welche während Ruhe- und gegebenenfalls auch Feiertagen zu leisten sind, durch entsprechende Dispositionen angemessen ausgeglichen werden. Alle Angestellten haben Anspruch auf mindestens zwei aufeinanderfolgende arbeitsfreie Tage pro Woche.

Art. 17 Überzeitregelung

- ¹ Als Überzeit gilt jene Arbeitszeit, welche aufgrund eines unaufschiebbaren Einsatzes ausserhalb der im Dienstplan angeordneten Einsatzstunden geleistet werden muss. Überzeit muss durch die vorgesetzte Stelle als solche anerkannt werden.
- ² Anerkannte Überzeit ist grundsätzlich mittels Bezug von Freizeit auszugleichen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann der Ausgleich mittels Barvergütung erfolgen.
- ³ Angestellten bis Lohnklasse 16 wird bei Zeitausgleich für anerkannte Überzeit ein Zeitzuschlag, bei Barvergütung ein Geldzuschlag von 25% gewährt.

Art. 18 Bewirtschaftung der Arbeitszeiten

Die geleisteten Arbeitszeiten der Angestellten werden mit einem elektronischen Zeiterfassungssystem festgehalten. Der Verbandsvorstand erlässt zur Bewirtschaftung der Arbeitszeiten ein Arbeitszeitreglement.

E Besoldung

Art. 19 Lohn

- ¹ Unter Berücksichtigung der finanziellen und wirtschaftlichen Situation der Verbandsgemeinden achtet der Verbandsvorstand unter Anwendung einer massvollen Lohnpolitik darauf, dass mit Blick auf die Bewahrung und Steigerung der Dienstleistungsqualität eine förderliche Kontinuität im Personalwesen erreicht werden kann.

- ² Jede Stelle wird entsprechend ihren Anforderungen in eine Lohnklasse eingereiht. Es gilt der Einreihungsplan des kantonalen Personalrechts.
- ³ Die für das kantonale Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen gelten auch für das Personal des Zweckverbands.
- ⁴ Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet der Verbandsvorstand. Dies unabhängig von den für das kantonale Staatspersonal anwendbaren Beschlüssen und Regelungen.

Art. 20 Vergütung für Dienstleistungen an Ruhe- und Feiertagen sowie zu Nachtstunden

- ¹ Für sich aus dem Dienstplan ergebende ordentliche Arbeitsleistungen gelten jederzeit als gewöhnliche Arbeitsstunden. Die Vergütung für Dienstleistungen an Ruhe- und Feiertagen sowie zu Nachtstunden ist als Bestandteil des jeweils festgelegten Monatslohnes vollumfänglich enthalten. Es besteht auch kein Anspruch auf Zeitgutschriften für solche Leistungen. Vorbehalten bleiben Art. 16 Abs. 2 lit. b und Art. 17 Abs. 3.
- ² Als Ausgleich für den zu leistenden Schichtdienst, wird den Polizeifunktionären eine pauschale Abgeltung von einem halben Ruhetag pro Quartal gewährt. Diese Pauschalabgeltung muss gesamthaft im jeweiligen Arbeitsjahr bezogen werden, ansonsten dieser Anspruch verfällt.

F Schlussbestimmungen

Art. 21 Inkrafttreten

Diese Personal- und Besoldungsverordnung tritt vorbehältlich der Rechtsgültigkeit des hierfür erforderlichen Gemeindeerlasses per 1. Januar 2025 in Kraft. Der Gemeindeerlass wird gemäss den Statuten des Zweckverbands "Polizei rechtes Limmattal" durch die Stimmberechtigten des Verbandsgebiets an der Urne beschlossen.

Art. 22 Ausserkraftsetzung früherer Regelungen

Auf den Zeitpunkt der Inkraftsetzung dieser Personal- und Besoldungsverordnung, werden sämtliche frühere Regelungen, welche den Bestimmungen dieser Verordnung widersprechen, aufgehoben.

G Genehmigung

Die Genehmigung der vorliegenden Personal- und Besoldungsverordnung des Zweckverbands "Polizei reches Limmattal" erfolgte mittels Urnenabstimmung vom 9. Juni 2024 durch die Stimmberechtigten des Verbandsgebiets.

Die gemäss Attest des Bezirksrats Dietikon am 13. August 2024 bescheinigte Rechtsgültigkeit der vorliegenden Personal- und Besoldungsverordnung bestätigt:

Weiningen, 6. November 2024

Vorstand des Zweckverbands
"Polizei reches Limmattal"

Der Präsident:



Mario Okle

Der Aktuar:



Bruno Persano