



Personalverordnung (PVO) der Politischen Gemeinde Hochfelden

Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeine Bestimmungen	5
	Art. 1 Gegenstand und Geltungsbereich	5
	Art. 2 Rechtsnatur der Anstellungsverhältnisse und ergänzendes Recht	5
	Art. 3 Personalpolitische Grundsätze	5
2.	Begründung des Anstellungsverhältnisses	6
	Art. 4 Öffentliche Ausschreibung	6
	Art. 5 Anstellungsbehörde	6
	Art. 6 Anstellungsvertrag	6
	Art. 7 Probezeit	6
	Art. 8 Dauer des Anstellungsverhältnisses	6
3.	Beendigung des Anstellungsverhältnisses	7
	Art. 9 Beendigungsgründe	7
	Art. 10 Rechtliches Gehör	7
	Art. 11 Form der Kündigung	7
	Art. 12 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen	7
	Art. 13 Ordentliche Kündigung aus sachlichen Gründen	7
	Art. 14 Fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen	8
	Art. 15 Widerrechtliche und nichtige Kündigung	8
	Art. 16 Folgen der widerrechtlichen Beendigung	8
	Art. 17 Entschädigung bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses	8
	Art. 18 Beendigung durch Pensionierung, Invalidität oder Tod	9
4.	Rechte und Pflichten	9
	Art. 19 Sorgfalts- und Treuepflicht	9
	Art. 20 Fürsorgepflicht	9
	Art. 21 Amtsgeheimnis	9
	Art. 22 Annahme von Geschenken	10
	Art. 23 Zuweisung anderer Arbeit	10
	Art. 24 Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter	10
	Art. 25 Haftung	10
	Art. 26 Verjährung des Haftungsanspruchs	11
	Art. 27 Arbeitszeugnis	11
	Art. 28 Mitarbeitendengespräch	11
	Art. 29 Aus- und Weiterbildung	11
	Art. 30 Rahmenbedingungen der freiwilligen Aus- und Weiterbildung	11
	Art. 31 Mitspracherecht	11
	Art. 32 Mitarbeit in Personalverbänden	11
5.	Arbeitszeit, Absenzen, Ferien und Urlaub	12

Art. 33	Arbeitszeit.....	12
Art. 34	Bandbreitenmodell	12
Art. 35	Überstunden	12
Art. 36	Vergütung von Überstunden.....	12
Art. 37	Absenzen	12
Art. 38	Vertrauensärztliche Untersuchung.....	13
Art. 39	Arbeitsfreie Tage	13
Art. 40	Ferienanspruch	13
Art. 41	Ferienbezug.....	13
Art. 42	Ferienkürzungen	14
Art. 43	Bezahlter Urlaub	14
Art. 44	Unbezahlter Urlaub.....	14
6.	Lohn und andere finanzielle Leistungen.....	14
Art. 45	Lohn	14
Art. 46	Lohnrahmen und Einreihung.....	14
Art. 47	Lohnentwicklung.....	14
Art. 48	Besondere Leistungen	15
Art. 49	Treueprämien.....	15
Art. 50	Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall	15
Art. 51	Krankentaggeldversicherung.....	15
Art. 52	Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung	15
Art. 53	Lohn bei Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutz und Feuerwehrdienst.....	16
Art. 54	Lohnnachzahlungsgenuss im Todesfall.....	16
Art. 55	Berufliche Vorsorge	16
7.	Rechtsschutz	16
Art. 56	Rechtsschutz.....	16
8.	Übergangs- und Schlussbestimmungen	17
Art. 57	Ausführungsbestimmungen	17
Art. 58	Übergangs- und Schlussbestimmungen	17
Art. 59	Inkrafttreten	17

Abkürzungsverzeichnis

OR	Obligationenrecht (SR 220)
GG	Gemeindegesezt Kanton Zürich (LS 131.1)
VRG	Verwaltungsrechtspflegegesetz Kanton Zürich (LS 175.2)
PG	Personalgesetz Kanton Zürich (LS 177.10)
PVO	Personalverordnung Kanton Zürich (LS 177.11)
VVO	Vollzugsverordnung zum Personalgesetz Kanton Zürich (LS 177.111)
LPG	Lehrpersonalgesetz (LS 412.31)
LPVO	Lehrpersonalverordnung (LS 412.311)
BVK	Personalvorsorge des Kantons Zürich
GO	Gemeindeordnung (SR 100.1)
OrgR	Organisationsreglement (SR 100.2)

Schulpersonal gemäss Art. 1 Abs. 2 lit. b. sind:

Kantonal angestellt werden:

- Lehrpersonen, die im Rahmen der Lektionentafel unterrichten
- Schulleiterinnen und Schulleiter
- Vikarinnen und Vikare (über drei Tage)

Kommunal angestellt werden insbesondere:

- Lehrpersonen für Kurse
- Vikarinnen und Vikare bei Absenzen von max. drei Tagen von kantonal angestellten Lehrpersonen («Kurzvikariat»)
- Lehrpersonen und Stellvertretungen für den Aufnahmeunterricht DaZ
- Therapeutinnen und Therapeuten
- Schulassistenten
- Schulsozialarbeit
- Personal für Betreuungsangebote (Hort, Mittagstisch, Blockzeiten etc.)

Ihr Anstellungsverhältnis richtet sich nach kantonalem Recht. Die Anstellungsbedingungen sind kantonal und einheitlich durch das Lehrpersonalrecht (Lehrpersonalgesetz LPG, Lehrpersonalverordnung LPVO) geregelt.

Die Gemeindeversammlung erlässt gestützt auf § 53 Abs. 2 GG und Art. 13 Ziff. 1 GO folgende Personalverordnung (PVO):

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand und Geltungsbereich

- ¹ Diese Verordnung regelt die Anstellungsverhältnisse aller Mitarbeitenden der Gemeinde Hochfelden.
- ² Ausgenommen sind:
 - a. Lehrverhältnisse, die der eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebung über die Berufsbildung unterstehen,
 - b. Anstellungsverhältnisse der Lehr- und Therapiepersonen des Kindergartens und der Volksschule, für die das kantonale Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen, das Lehrpersonalgesetz (LPG) [LS 412.31], und dessen Ausführungserlasse gelten.

Art. 2 Rechtsnatur der Anstellungsverhältnisse und ergänzendes Recht

- ¹ Das Anstellungsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.
- ² Enthalten diese Verordnung und ihre Ausführungsbestimmungen keine Regelung sind das kantonale Personalgesetz (PG) [LS 177.10] mit seinen Ausführungsbestimmungen in der jeweils gültigen Fassung als ergänzendes Recht und danach die Vorschriften des Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag (Art. 319 ff. OR), dieses als öffentliches Recht anwendbar.

Art. 3 Personalpolitische Grundsätze

- ¹ Die Verwaltung der Gemeinde Hochfelden ist ein öffentlicher Dienstleistungsbetrieb. Die Mitarbeitenden erbringen die unter fachlichen, ethischen, sozialen, ökologischen und ökonomischen Gesichtspunkten bestmöglichen Dienstleistungen.
- ² Der Gemeinderat verfolgt eine auf dieses Ziel ausgerichtete, fortschrittliche Personalpolitik.
- ³ Die Personalpolitik des Gemeinderats richtet sich nach den folgenden Grundsätzen:
 - a. Sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, am Ziel der Bürgernähe, an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und an der Sozialpartnerschaft.
 - b. Sie schafft klare Verantwortlichkeiten und strebt ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeitsvolumen und Stellenplan an.
 - c. Sie schafft die Voraussetzungen, um die Fähigkeiten aller Mitarbeitenden zu fördern und bestmöglich einsetzen zu können.
 - d. Sie schafft die Voraussetzungen, um ein gutes Arbeitsklima mit gegenseitigem Respekt und Vertrauen zu fördern und den Schutz der Gesundheit zu gewährleisten.
 - e. Sie gewährleistet die Gleichstellung von Mann und Frau, insbesondere im Bereich der Lohngleichheit.
 - f. Sie achtet die Sozialpartnerschaft und hört die Mitarbeitenden bei der Abänderung von Erlassen, welche die Anstellungsverhältnisse betreffen, an.
 - g. Sie bezieht die Mitarbeitenden nach Möglichkeit in Entscheidungsfindungen ein, um ihre Identifikation mit der Gemeinde zu fördern.
- ⁴ Der Gemeinderat kann zu den personalpolitischen Grundsätzen Ausführungsbestimmungen erlassen.

2. Begründung des Anstellungsverhältnisses

Art. 4 Öffentliche Ausschreibung

Neu zu besetzende Stellen können öffentlich ausgeschrieben werden.

Art. 5 Anstellungsbehörde

¹ Der Gemeinderat ist Anstellungsinstanz für die Mitarbeitenden. Davon ausgenommen sind die Mitarbeitenden im Schulbereich, für welche die Schulpflege Anstellungsinstanz ist.

² Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege können die Anstellungskompetenz an die Abteilungsleitenden delegieren.

Art. 6 Anstellungsvertrag

¹ Das Anstellungsverhältnis wird durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet.

² Begründung, Änderung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses erfolgen schriftlich.

Art. 7 Probezeit

¹ Die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit.

² Bei internem Stellenwechsel kann auf eine Probezeit verzichtet werden.

³ Die Probezeit kann in begründeten Fällen vor ihrem Ablauf durch Abrede der Parteien bis auf sechs Monate verlängert werden.

⁴ Die Probezeit verlängert sich um die Dauer der Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht.

Art. 8 Dauer des Anstellungsverhältnisses

¹ Das Anstellungsverhältnis ist unbefristet, wenn nichts anderes vereinbart wird.

² Die Befristung des Anstellungsverhältnisses ist nur ausnahmsweise in sachlich begründeten Fällen und für eine Höchstdauer von einem Jahr zulässig.

³ Ein Anstellungsverhältnis, das die maximal zulässige Dauer gemäss Abs. 2 überschreitet, gilt als unbefristet. Ohne Unterbruch aneinandergereihte, befristete Anstellungsverhältnisse gelten nach einem Jahr als unbefristet.

3. Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Art. 9 Beendigungsgründe

Das Anstellungsverhältnis endet durch:

- a. Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen,
- b. ordentliche Kündigung,
- c. fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen,
- d. Ablauf der befristeten Anstellung,
- e. Pensionierung,
- f. volle Invalidität,
- g. Tod.

Art. 10 Rechtliches Gehör

¹ Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung aussprechen darf muss dem/der Mitarbeitende(n) schriftlich oder mündlich die Möglichkeit gegeben werden sich zu den Kündigungsgründen zu äussern.

² Zur Gewährung des rechtlichen Gehörs ist bei der ordentlichen Kündigung eine mindestens zehntägige Frist anzusetzen, bei der fristlosen genügt eine maximal dreitägige Frist.

³ Die/Der Mitarbeitende hat das Recht sich beraten oder vertreten zu lassen.

Art. 11 Form der Kündigung

¹ Das Anstellungsverhältnis kann beidseitig unter Einhaltung der Kündigungsfrist durch schriftliche Mitteilung gekündigt werden.

² Die Anstellungsbehörde muss ihre Kündigung in jedem Fall begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen.

Art. 12 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

¹ Das Anstellungsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen der Personalverordnung beendet werden.

² Die Aufhebungsvereinbarung bedarf einer Rechtfertigung durch die Interessen der/des betroffenen Mitarbeitenden und muss insgesamt eine bessere Lösung bieten als die gesetzlichen Mindestbestimmungen zum Kündigungsschutz.

Art. 13 Ordentliche Kündigung aus sachlichen Gründen

¹ Es gelten für beide Seiten die folgenden Kündigungsfristen:

- a. während der Probezeit: sieben Tage auf das Ende einer Kalenderwoche,
- b. nach Ablauf der Probezeit: drei Monate auf das Monatsende.

² Nach Ablauf der Probezeit kann die Kündigung durch die Anstellungsbehörde nur ausgesprochen werden wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen, namentlich:

- a. Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen, sofern keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann, die den Fähigkeiten und Erfahrungen der/des betroffenen Mitarbeitenden entspricht,
- b. mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit,
- c. Mängel in der Leistung oder im Verhalten die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortsetzen,
- d. schwerwiegende oder wiederholte schuldhaftige Verletzung von Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortsetzen.

Art. 14 Fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen

- ¹ Aus wichtigen Gründen kann das Anstellungsverhältnis jederzeit aufgelöst werden.
- ² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.

Art. 15 Widerrechtliche und nichtige Kündigung

- ¹ Eine Kündigung ohne sachlichen Grund ist widerrechtlich. Sie ist in jedem Fall widerrechtlich wenn sie einen Missbrauchstatbestand gemäss Art. 336 OR erfüllt.
- ² Wird die Kündigung während den Sperrfristen gemäss Art. 336c OR ausgesprochen ist sie nichtig.

Art. 16 Folgen der widerrechtlichen Beendigung

- ¹ Erweist sich eine Kündigung nachträglich als widerrechtlich hat die/der Mitarbeitende Anspruch auf Entschädigung in der Höhe von bis zu neun Monatslöhnen.
- ² Erfolgt die widerrechtliche Kündigung einer/eines Mitarbeitenden nach dem 50. Geburtstag oder nach mindestens 10 Dienstjahren so beträgt die Entschädigung mindestens drei und höchstens zwölf Monatslöhne.
- ³ Erfolgt die widerrechtliche Kündigung missbräuchlich nach Art. 336 OR oder ohne sachlichen Grund
 - a. bietet die Gemeinde der/dem Mitarbeitenden die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine andere zumutbare Arbeit an,
 - b. steht der/dem Mitarbeitenden auf Gesuch hin anstelle eines Anspruchs auf Weiterbeschäftigung nach Abs. 3 der Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Abs. 1 oder bei gegebenen Voraussetzungen gemäss Abs. 2 zu.

Art. 17 Entschädigung bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses

- ¹ Wird das Anstellungsverhältnis einer/eines Mitarbeitenden nach dem 50. Geburtstag oder nach mindestens 10 Dienstjahren ohne dessen oder deren Verschulden durch die Gemeinde gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst, hat die/der Mitarbeitende Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in der Höhe von bis zu sechs Monatslöhnen. Liegt eine widerrechtliche Kündigung vor richtet sich die Entschädigung ausschliesslich nach Art. 15 dieser Verordnung.
- ² Die Abgangsentschädigung wird in monatlichen Zahlungen (in der Höhe von jeweils einem Monatslohn) nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses geleistet.
- ³ Es sind Outplacement-Massnahmen vorzusehen.

⁴ Tritt die/der Mitarbeitende nach Ablauf der Kündigungsfrist eine neue Stelle an ist die Abgangsentschädigung nur für die Zeit bis zum Antritt der neuen Stelle geschuldet. Ist der neue Monatslohn tiefer als die Abgangsentschädigung bezahlt die Gemeinde während der Dauer der Entschädigung die Differenz.

⁵ Kündigungen nach dem ordentlichen Pensionsalter lösen keine Abgangsentschädigungen aus.

Art. 18 Beendigung durch Pensionierung, Invaliddität oder Tod

¹ Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung am Ende des Kalendermonats in dem die/der Mitarbeitende das ordentliche Rentenalter erreicht, am Tag der Zusprechung einer vollen Invalidenrente oder am Todestag.

² In den letzten drei Jahren vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters hat die/der Mitarbeitende einen Anspruch auf Reduktion des Arbeitspensums, sofern das Arbeitspensum nach der Reduktion weiterhin mindestens 50 % beträgt.

³ Das Anstellungsverhältnis kann nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters im gegenseitigen Einvernehmen, höchstens bis zur Vollendung des 69. Altersjahres, weitergeführt werden, wenn dies im betrieblichen Interesse der Gemeinde liegt. Es besteht kein Anspruch auf Fortführung des Anstellungsverhältnisses.

4. Rechte und Pflichten

Art. 19 Sorgfalts- und Treuepflicht

Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.

Art. 20 Fürsorgepflicht

¹ Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der/des Mitarbeitenden und schützt sie. Sie nimmt auf ihre Gesundheit gebührend Rücksicht und trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität erforderlichen Massnahmen.

² Wird die/der Mitarbeitende im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich die Beschreitung des Rechtsweges zur Wahrung ihrer/seiner Rechte als notwendig, gewährt die Gemeinde Rechtsschutz. Ausgenommen sind Verfahren in denen die Gemeinde Gegenpartei ist.

³ Die Gemeinde kann die Kostenübernahme im Einzelfall ablehnen wenn die/der Mitarbeitende eine schwerwiegende Amtspflichtverletzung begangen hat oder eine Kostenrückerstattung verfügen, wenn das Verfahren ergibt, dass die/der Mitarbeitende vorsätzlich oder grobfahrlässig gehandelt hat.

Art. 21 Amtsgeheimnis

¹ Die/Der Mitarbeitende ist zur Verschwiegenheit verpflichtet über Angelegenheiten, die ihr/ihm in ihrer/seiner dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangen und die ihrer besonderen Natur nach oder nach besonderer Vorschrift nicht für Dritte bestimmt sind.

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.

³ Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege regelt die Entbindung vom Amtsgeheimnis.

Art. 22 Annahme von Geschenken

¹ Die/Der Mitarbeitende darf keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis stehen oder stehen könnten, für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.

² Ausgenommen sind einmalige Höflichkeitsgeschenke bis zu einem Marktwert von höchstens CHF 200.00 pro Geschenk und empfangende Person.

³ Höflichkeitsgeschenke, welche diese Grenze überschreiten, können im Namen der Gemeinde entgegengenommen werden. Sie sind umgehend dem Gemeinderat bzw. der Schulpflege abzuliefern, welche über deren Verwendung entscheiden.

Art. 23 Zuweisung anderer Arbeit

¹ Der/Dem Mitarbeitenden kann vorübergehend eine andere, ihrer/seiner Fähigkeiten und ihrer/seiner Eignung entsprechende, zumutbare Arbeit zugewiesen werden, auch wenn diese nicht zu ihren/seinen ursprünglichen Aufgaben gemäss Anstellungsvertrag gehört.

² Es kann der/dem Mitarbeitenden insbesondere die Ausübung einer Stellvertretungsfunktion übertragen werden.

³ Führt dies zu einer ausserordentlichen Inanspruchnahme und Mehrbelastung ist die Gemeinde entschädigungspflichtig. Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege beschliesst die Höhe der Entschädigung.

Art. 24 Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter

¹ Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis nicht beeinträchtigen.

² Sie sind mit dem Anstellungsverhältnis nicht vereinbar wenn

- a. die Möglichkeit einer Interessenkollision besteht,
- b. sie entgeltlich sind und zusammen mit der Beschäftigung bei der Gemeinde mehr als ein Vollpensum ergeben,
- c. dafür Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.

³ Wird die Tätigkeit trotz fehlender Vereinbarkeit ausgeübt kann die Kündigung ausgesprochen werden.

Art. 25 Haftung

¹ Die/Der Mitarbeitende ist für den Schaden verantwortlich, den sie/er der Gemeinde absichtlich oder grobfahrlässig zufügen. Die Gemeinde kann für den entstandenen Schaden gegenüber der/dem Mitarbeitenden Schadenersatz wie folgt verlangen:

- a. bei Grobfahrlässigkeit bis zu drei Monatslöhnen,
- b. bei Absicht der volle Schadenersatz.

² Haben mehrere Mitarbeitende den Schaden gemeinsam verursacht, werden die Ersatzansprüche nach Massgabe des Verschuldens anteilmässig, je in der Höhe von bis zu drei Monatslöhnen, geltend gemacht

³ Die Gemeinde kann auf die Ansprüche gegenüber der/dem verantwortlichen Mitarbeitenden ganz oder teilweise verzichten, wenn es nach den Umständen gerechtfertigt erscheint. Dabei ist insbesondere die Entstehung des Schadens, das bisherige Verhalten und die finanziellen Verhältnisse der/des verantwortlichen Mitarbeitenden zu berücksichtigen.

Art. 26 Verjährung des Haftungsanspruchs

Schadenersatzansprüche verjähren fünf Jahre nach der schädigenden Handlung. Wird der Anspruch aus einer strafbaren Handlung hergeleitet, gelten die strafrechtlichen Verjährungsfristen, sofern diese länger sind.

Art. 27 Arbeitszeugnis

¹ Die/Der Mitarbeitende kann jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.

² Auf Verlangen der/des Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses zu beschränken.

³ Zwischenzeugnisse sind innert 14 Tagen und Schlusszeugnisse am letzten Arbeitstag zuzustellen.

Art. 28 Mitarbeitendengespräch

Die/Der Mitarbeitende hat Anspruch auf eine jährliche persönliche Standortbestimmung durch ihre/seine Vorgesetzte oder ihren/seinen Vorgesetzten. Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege regelt die Einzelheiten.

Art. 29 Aus- und Weiterbildung

¹ Die/Der Mitarbeitende ist zur fachlichen Aus- und Weiterbildung verpflichtet um in ihrem/seinem Aufgabengebiet über die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zu verfügen.

² Die Gemeinde unterstützt und fördert die/den Mitarbeitende/n in der gezielten beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Art. 30 Rahmenbedingungen der freiwilligen Aus- und Weiterbildung

¹ Leistet die Gemeinde an die Kosten freiwilliger Weiterbildungen Beiträge oder wird bezahlter Urlaub gewährt, ist die/der Mitarbeitende für den Fall eines freiwilligen Austritts aus dem Dienst der Gemeinde während einer bestimmten Frist zu einer angemessenen Rückerstattung der Kosten verpflichtet.

² Über die Rahmenbedingungen der freiwilligen Aus- und Weiterbildung und die Höhe der Rückerstattungskosten wird vorgängig eine Vereinbarung abgeschlossen.

³ Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege regeln die Einzelheiten individuell.

Art. 31 Mitspracherecht

Die/Der Mitarbeitende hat ein Mitspracherecht in allen sie/ihn betreffenden Fragen. Sie/Er nimmt dieses Recht persönlich oder durch Personalverbände wahr.

Art. 32 Mitarbeit in Personalverbänden

¹ Die Tätigkeit in einem leitenden Gremium eines Personalverbandes oder im Personalausschuss gilt im Umfang von bis zu 10 Tagen pro Kalenderjahr als Arbeitszeit.

² Sitzungen mit der Arbeitgeberin fallen nicht unter die Regelung in Absatz 1 und gelten in jedem Fall als Arbeitszeit.

5. Arbeitszeit, Absenzen, Ferien und Urlaub

Art. 33 Arbeitszeit

- ¹ Die Arbeitszeit richtet sich nach dem kantonalen Recht. Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende reduziert sie sich entsprechend dem Beschäftigungsgrad.
- ² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten zur Arbeitszeit, zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, Homeoffice sowie zur Betriebszeit.
- ³ Vorbehalten bleiben die bundesrechtlichen Minimalbestimmungen zum Schutz der Mitarbeitenden.

Art. 34 Bandbreitenmodell

- ¹ Mitarbeitende können im Rahmen des Bandbreitenmodells und, soweit betrieblich möglich, zusätzliche Ferientage vereinbaren. Es besteht kein Anspruch auf ein Bandbreitenmodell.
- ² Mitarbeitende können mit dem Gemeinderat vereinbaren den Lohn um 2 oder 4 Prozent zu senken. Eine Lohnreduktion von 2 Prozent ergibt fünf zusätzliche Ausgleichstage.
- ³ Die Ausgleichstage sind im Kalenderjahr zu beziehen in dem der Anspruch entsteht. Ist dies wegen Krankheit, Unfall oder Mutterschaftsurlaub nicht möglich, so sind sie im Folgejahr zu beziehen. Aus anderen Gründen nicht bezogene Ausgleichstage verfallen ohne Entschädigung.
- ⁴ Wird das Bandbreitenmodell mit Lohnreduktion gewählt, so werden die Zulagen zum Lohn entsprechend der Lohnreduktion gekürzt.
- ⁵ Das einmal gewählte Bandbreitenmodell gilt immer für ein ganzes Kalenderjahr.

Art. 35 Überstunden

Die/Der Mitarbeitende ist verpflichtet ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass notwendige Überstunden zu leisten.

Art. 36 Vergütung von Überstunden

- ¹ Überstunden sind in der Regel durch Gewährung von Freizeit auszugleichen. Der Ausgleich hat, sofern möglich, im gleichen Kalenderjahr zu erfolgen. Die Kompensation von Überstunden kann durch den Vorgesetzten angeordnet werden. Ist ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, werden die Überstunden vergütet
- ² Mitarbeitenden bis Lohnklasse 20 wird bei Zeitausgleich für angeordnete Überstunden ein Zeitzuschlag, bei Barvergütung ein Geldzuschlag von 25 % gewährt Mitarbeitenden ab Lohnklasse 20 werden keine Überstunden ausbezahlt; diese sind in der Regel mit dem Lohn abgegolten.

Art. 37 Absenzen

- ¹ Wer an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist, hat dies unter Angabe des Grundes unverzüglich den Vorgesetzten zu melden.
- ² Aufgebote zu Militär-, Zivilschutz- oder Feuerwehrdienst sind frühzeitig mitzuteilen.
- ³ Bei Absenzen infolge Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft von mehr als fünf Tagen ist ein Arztzeugnis einzureichen. In begründeten Fällen kann die Abteilungsleitung ein ärztliches Zeugnis bereits ab dem ersten Tag verlangen oder auf ein Arztzeugnis auch für längere Absenzen verzichten.

Art. 38 Vertrauensärztliche Untersuchung

- ¹ Die/Der Mitarbeitende kann verpflichtet werden sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.
- ² Die Gemeinde trägt die Kosten und muss mindestens zwei Ärztinnen oder Ärzte zur Auswahl vorschlagen.

Art. 39 Arbeitsfreie Tage

- ¹ Neben den Samstagen und Sonntagen gelten als zusätzliche ganze Ruhetage:
 - a. Neujahrstag
 - b. Berchtoldstag
 - c. Karfreitag
 - d. Ostermontag
 - e. 1. Mai
 - f. Auffahrtstag
 - g. Freitag nach Auffahrt
 - h. Pfingstmontag
 - i. 1. August
 - j. 24. Dezember
 - k. Weihnachtstag
 - l. Stephanstag
 - m. 31. Dezember
- ² An den Vorabenden vor Karfreitag und Auffahrt wird der Arbeitsschluss auf 15.00 Uhr festgesetzt.
- ³ Ferner hat das Personal alle Jahre Anspruch auf einen arbeitsfreien Tag zur Durchführung eines Personalausflugs.

Art. 40 Ferienanspruch

- ¹ Die/der Mitarbeitende hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf folgende Ferientage:
 - a. 30 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr in dem sie das 20. Altersjahr vollenden;
 - b. 25 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres an in dem sie das 21. Altersjahr vollenden;
 - c. 30 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres an in dem sie das 50. Altersjahr vollenden;
 - d. 35 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres an in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.
- ² Der Anspruch nach Abs. 1 bestimmt sich nach dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.

Art. 41 Ferienbezug

- ¹ Die Gemeinde legt den Zeitpunkt der Ferien in Rücksprache und unter Berücksichtigung der Interessen der/des Mitarbeitenden fest.
- ² Die Ferien sind grundsätzlich im jeweiligen Kalenderjahr zu beziehen. Mindestens zwei Wochen sind zusammenhängend zu beziehen.
- ³ Im Eintritts- und Austrittsjahr berechnet sich der Anspruch nach Massgabe der Dauer des Anstellungsverhältnisses im entsprechenden Jahr und wird auf halbe Tage gerundet.

Art. 42 Ferienkürzungen

¹ Bei bezahlter Abwesenheit, welche länger als vier Monate dauert, werden die Ferien für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um ein Zwölftel gekürzt.

² Bei unbezahltem Urlaub werden die Ferien für jeden vollen Monat um ein Zwölftel gekürzt. Ausgenommen sind unbezahlte Urlaube zwecks Weiterbildung.

Art. 43 Bezahlter Urlaub

¹ Der bezahlte Urlaub richtet sich nach dem kantonalen Recht. Er ist im Zeiterfassungssystem separat auszuweisen.

² Über weitergehenden Urlaub oder Urlaub aus anderen Gründen entscheidet im Einzelfall der Gemeinderat bzw. die Schulpflege.

Art. 44 Unbezahlter Urlaub

Unbezahlte Urlaube werden vom Gemeinderat bzw. von der Schulpflege bewilligt, wenn es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen.

6. Lohn und andere finanzielle Leistungen

Art. 45 Lohn

¹ Die/Der Mitarbeitende hat für ihre/seine Leistungen Anspruch auf Lohn und Zulagen nach Massgabe dieser Verordnung und ihrer Anhänge.

² Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, 12 davon monatlich. Der 13. Monatslohn wird je zur Hälfte im Juni und im Dezember ausbezahlt.

³ Der Gemeinderat regelt die Zulagen und Vergütung von Spesen.

Art. 46 Lohnrahmen und Einreihung

¹ Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz festgelegt. Sie richtet sich nach der Besoldungsstruktur des Kantons Zürich für das Staatspersonal.

² Jede Stelle wird mindestens einer Lohnklasse zugeordnet.

Art. 47 Lohnentwicklung

¹ Über generelle und individuelle Lohnanpassungen entscheiden die Anstellungsinstanzen aufgrund der periodischen Mitarbeitendengespräche.

² Teuerungs- und Familienzulagen werden den Mitarbeitenden im gleichen Umfang gewährt wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.

Art. 48 Besondere Leistungen

- ¹ Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Anerkennungsprämie honorieren.
- ² Die Prämie kann auch in Form von bezahltem Urlaub gewährt werden.

Art. 49 Treueprämien

- ¹ Der/Dem Mitarbeitenden wird nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Anstellungsjahren eine Treueprämie in der Höhe eines Monatslohns ausgerichtet. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt die Treueprämie anderthalb und nach Vollendung von 40 Jahren zwei Monatslöhne.
- ² Die Prämie entspricht dem letzten Monatsbruttolohn unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Arbeitspensums der letzten fünf Jahre.
- ³ Treueprämien können auf Wunsch der/des Mitarbeitenden ganz oder teilweise als bezahlter Urlaub bezogen werden.

Art. 50 Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

- ¹ Werden Mitarbeitende durch Krankheit oder Unfall vorübergehend arbeitsunfähig, haben sie, sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet wurde, Anspruch auf:
 - a. 100 % des Lohns für den 1. bis 6. Monat,
 - b. 90 % des Lohns für den 7. bis 24. Monat.
- ² Erneute Arbeitsverhinderungen können eines Jahres ab Beginn des Unfalls oder der Erkrankung als Folge desselben Ereignisses bei der Ermittlung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung zusammengerechnet werden.

Art. 51 Krankentaggeldversicherung

- ¹ Der/Die Gemeinde schliesst eine Krankentaggeldversicherung ab. Sie trägt die Prämien für die Krankentaggeldversicherung.
- ² Lohnersatzansprüche gegenüber Dritten für dasselbe Ereignis sind, mit Ausnahme von rein privaten Taggeldversicherungen, an die Lohnfortzahlung der Gemeinde anzurechnen.

Art. 52 Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung

- ¹ Die Gemeinde schliesst für ihre Mitarbeitenden eine Berufsunfallversicherung ab. Mitarbeitende, die pro Woche mindestens acht Stunden für die Gemeinde arbeiten, sind zusätzlich bei Nichtberufsunfällen versichert.
- ² Die Versicherung umfasst das Taggeld sowie die Heilungskosten.
- ³ Die Versicherungsdeckung erlischt nach Antritt einer neuen Stelle oder spätestens 31 Tage nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses.
- ⁴ Die Gemeinde trägt die Prämien für Berufs- und Nichtberufsunfallversicherungen.

Art. 53 Lohn bei Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutz und Feuerwehrdienst

¹ Mitarbeitende, die Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutz und Feuerwehrdienst leisten, wird der volle Lohn (mit regelmässigen Lohnzulagen) ausbezahlt. Diese Regelung gilt auch für Beförderungsdienste.

² Folgende Leistungen fallen an die Gemeinde, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen:

- a) Erwerbsersatz gemäss Bundesgesetz über den Erwerbsersatz,
- b) Taggeldentschädigungen des Zivilschutzes,
- c) Taggeldentschädigungen der Feuerwehr.

Art. 54 Lohnnachzahlungsgenuss im Todesfall

¹ Beim Tod einer/ Mitarbeitenden richtet die Gemeinde den Lohn für den laufenden Monat und einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstzeit für zwei weitere Monate aus, sofern die/der Mitarbeitende die Ehegattin, den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber sie/er eine Unterstützungspflicht zu erfüllen hat.

² Beim Ableben einer/s Mitarbeitenden ohne Unterstützungspflicht endet der Lohnanspruch am Ende des angebrochenen Monats.

³ Im Zweifelsfall entscheidet der Gemeinderat über die Anspruchsberechtigung.

Art. 55 Berufliche Vorsorge

¹ Die Gemeinde versichert die/den Mitarbeitende/n gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens nach den Vorgaben des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).

² Beitrittspflicht, Prämien und Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde.

7. Rechtsschutz

Art. 56 Rechtsschutz

Das Verfahren richtet sich nach den Bestimmungen über den Rechtsschutz des kantonalen Personalgesetzes.

8. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 57 Ausführungsbestimmungen

Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen zu dieser Verordnung.

Art. 58 Übergangs- und Schlussbestimmungen

¹ Der Besitzstand wird gewährleistet.

² Dienstverhältnisse, die vor Vollzugsbeginn dieses Erlasses mit Verfügung begründet worden sind, werden als vertragliche Anstellungsverhältnisse nach den Bestimmungen dieses Erlasses weitergeführt. Die Verfügung wird durch einen öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag ersetzt. Das Anstellungsverhältnis wird dadurch nicht unterbrochen.

³ Die Anpassung der Ausführungsbestimmungen sollte innerhalb von 12 Monaten nach Inkrafttreten der vorliegenden Verordnung erfolgen.

Art. 59 Inkrafttreten

¹ Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2026 in Kraft.

² Mit Inkrafttreten wird das Personalreglement der Politischen Gemeinde vom 1. Januar 2023 mit sämtlichen späteren Änderungen aufgehoben. Ebenfalls werden die Personalverordnung und das zugehörige Personalreglement der Primarschule Hochfelden vom 1. April 2023 mit den seitherigen Änderungen aufgehoben.

Von der Gemeindeversammlung am 10. Dezember 2025 genehmigt.

Namens der Gemeindeversammlung

sig. Stefan Bickel
Gemeindepräsident

sig. Beatrice Wüthrich
Gemeindegemeinschafterin