



Beleuchtender Bericht zur Personalverordnung (PVO)

Gemeindeversammlung vom 5. Dezember 2022

1 EINLEITUNG

a Ausgangslage

An der Urnenabstimmung vom 28. November 2021 haben die Stimmberechtigten dem Zusammenschluss der Primarschulgemeinden Andelfingen, Humlikon und Adlikon zugestimmt. Der dem Zusammenschluss zugrundeliegende Zusammenschlussvertrag sieht vor, dass auf den Zeitpunkt der Fusion per 1. Januar 2023 eine neue Entschädigungs-, Personal- und Gebührenverordnung ausgearbeitet und in Kraft gesetzt werden. Die Übergangsbehörde ist in paritätischer Zusammensetzung mit der Vorbereitung dieser Rechtsgrundlagen betraut. Das kommunale Personalrecht der Primarschulgemeinde Andelfingen war bisher zusammen mit der Entschädigung für Behörden, Funktionäre/innen und weitere Aufgabenträger/innen in der sogenannten Besoldungsverordnung zusammengefasst. Die Umsetzung der Fusion wird zum Anlass genommen, die Besoldungsverordnung in eine Personalverordnung einerseits und eine Entschädigungsverordnung andererseits aufzuteilen, über welche die Stimmberechtigten je separat entscheiden. Mit der neuen Personalverordnung kommt für die kommunalen Anstellungsverhältnisse somit ein einheitliches Personalrecht zur Anwendung.

Die Primarschulgemeindeversammlung ist zuständig für den Erlass und die Änderung von wichtigen Rechtssätzen. Dazu gehören insbesondere die grundlegenden Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis der Gemeindeangestellten. Entsprechend sieht Art. 10 des Zusammenschlussvertrages vom 28. November 2021 die Zuständigkeit der Stimmberechtigten der erweiterten Primarschulgemeinde Andelfingen vor.

b Grundsätzliches zur Personalverordnung

Die Personalverordnung regelt die Rechte und Pflichten der Angestellten der Schulgemeinde Andelfingen. Nicht erfasst von der Personalverordnung sind die Behörden, Funktionäre/innen und weitere, nicht angestellte Aufgabenträgerinnen bzw. Aufgabenträger. Ihre Rechtsbeziehungen werden in der Entschädigungsverordnung abschliessend geregelt.

Grundlage der kommunalen Personalverordnung bildet das kantonale Recht, namentlich das Personalgesetz, die Personalverordnung und die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz. Mit der kommunalen Personalverordnung können die Stimmberechtigten vom kantonalen Recht abweichende Regelungen treffen. Ist dies nicht der Fall, haben das kantonale Personalgesetz und dessen Ausführungserlasse Gültigkeit.

Mit dem Beschluss der Schulgemeindeversammlung ist die Personalverordnung für alle Angestellten der erweiterten Primarschulgemeinde Andelfingen verbindlich. Die Personalverordnung bildet den obersten kommunal-rechtlichen Rahmen und kann durch vollziehende Bestimmungen ausgeführt und präzisiert werden.

Die neue Personalverordnung basiert auf dem bisherigen kommunalen Personalrecht der Primarschulgemeinde Andelfingen. Grundsätzlich wurden die bisherigen Bestimmungen inhaltlich übernommen, punktuell aktualisiert und in einigen Punkten ergänzt. Zugunsten einer übersichtlichen und in sich stimmigen neuen Vorlage hat sich die Primarschulpflege für eine Totalrevision der Personalverordnung entschieden.

In Ergänzung zur Personalverordnung werden ausführende einheitliche Regelungen in einem Personalreglement getroffen. Die Zuständigkeit dafür liegt bei der Primarschulpflege Andelfingen.

In der Primarschulgemeinde gibt es verschiedene Personalgruppen, auf die unterschiedliches Personalrecht anwendbar ist. Dort wo es sinnvoll und von Gesetzes wegen möglich ist, wurden die Bestimmungen für alle Personalgruppen einheitlich festgelegt. Damit soll die Gleichbehandlung in personalrechtlichen Angelegenheiten gewährleistet werden.

2 ERLÄUTERUNG ZUR PERSONALVERORDNUNG

Unter **Allgemeine Bestimmungen** regelt **Art. 1** den Geltungsbereich der Personalverordnung. Sie gilt für alle Angestellten der erweiterten Primarschulgemeinde Andelfingen mit Ausnahme des pädagogischen Personals. Dieses ist in Absatz 2 definiert: Es handelt sich namentlich um die Schulleitungen, die Lehrpersonen und Fachlehrpersonen, die Therapeutinnen und Therapeuten und die Logopädinnen und Logopäden. Für das pädagogische Personal gelten lediglich die speziell formulierten Bestimmungen der Personalverordnung, im Übrigen sind das kantonale Lehrpersonalrecht und seine vollziehenden Bestimmungen anwendbar.

Die Schulpflege ist durch die kantonale Volksschulgesetzgebung im Personalbereich mit weitgehenden Kompetenzen ausgestattet. Die Personalverordnung verweist in **Art. 5** auf die Anstellungsinstanzen gemäss Gemeindeordnung. Die Details zu den Anstellungen legt die Schulpflege im Personalreglement bzw. im Organisationsstatut fest.

Art. 6 nimmt Bezug auf die Personalpolitik der Primarschulgemeinde. Grundsätze dazu hat die Schulpflege im Personalreglement festgelegt. Sie dienen den Angestellten und Vorgesetzten als Orientierung bei ihrer Arbeit.

Art. 7 ff. regeln das **Arbeitsverhältnis**. Die Angestellten der Primarschulgemeinde stehen gemäss **Art. 7** in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. Dieses wird grundsätzlich durch eine Verfügung der anstellenden Instanz begründet. Alle detaillierten Bestimmungen zum Arbeitsverhältnis sind grundsätzlich im Personalreglement geregelt, ergänzend gilt das kantonale Personalgesetz und seine ausführenden Bestimmungen.

Im Bereich der Begründung, Dauer, Änderung und Beendigung beschränkt sich die neue Personalverordnung in **Art. 9** auf einen schlichten Verweis auf das kantonale Personalgesetz und seine ausführenden Bestimmungen.

Wird das Anstellungsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsinstanz und ohne das Verschulden der Angestellten aufgelöst, so kann in Härtefällen eine Abfindung ausgerichtet werden. Die Höhe dieser Abfindung richtet sich grundsätzlich nach dem Einzelfall. Eine Abfindung beträgt gemäss **Art. 10** der Personalverordnung höchstens neun Monatslöhne. Die Bestimmungen über die Abfindung finden auch für das kommunal angestellte pädagogische Personal Anwendung, sodass einheitliche Rahmenbedingungen für alle kommunalen Angestellten in der Primarschulgemeinde Andelfingen gelten.

Gemäss **Art. 11** im Abschnitt **Rechte und Pflichten der Angestellten** bildet der Lohn das Entgelt für die gesamte Tätigkeit der Angestellten. Zusätzliche Vergütungen beispielsweise für die Teilnahme an Sitzungen müssen in Ausnahmefällen ausdrücklich vorgesehen werden. Wegleitend für die Regelung ist die individuelle Jahresarbeitszeit mit den Möglichkeiten der

Kompensation und der angeordneten Überzeit. Als Rechtsgrundlage gilt das kantonale Personalrecht mit seinen ausführenden Bestimmungen.

Die Schulpflege erlässt gemäss **Art. 12** für alle kommunalen Angestellten den Einreihungsplan nach Lohnklassen. Dieser gilt auch für das kommunale Personal im Schulbereich (Schulassistenten, Mitarbeitende Freifächer, Schulische Sozialarbeit). Funktionen werden entsprechend ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton und in anderen, ähnlich strukturierten Gemeinden innerhalb dieses Lohnrahmens eingereiht.

Ebenso entscheidet die Schulpflege gemäss **Art. 13** und **Art. 14** über generelle Lohnanpassungen und über den finanziellen Rahmen für individuelle Lohnanpassungen des kommunal angestellten Personals. Vorbehalten bleibt die Budgetgenehmigung durch die Schulgemeindeversammlung.

Die Personalverordnung sieht möglichst einheitliche Regelungen für Einmalzulagen für besondere Leistungen der Angestellten vor. Ebenso gelten die Regelungen für die Dienstaltersgeschenke grundsätzlich für alle Angestellten in der erweiterten Primarschulgemeinde Andelfingen. **Art. 15** und **Art. 16** der Personalverordnung legen die Grundlage für die ausführlicheren Regelungen im Personalreglement. Für die Feststellung der Dienstjahre und zur Berechnung des Dienstaltersgeschenkes (DAG) hält **Art. 37** im Sinne einer Übergangsregelung fest, dass beim kommunalen Personal die Dienstjahre in der Primarschulgemeinde Adlikon und Humlikon mitzuzählen sind.

Im Bereich des Ersatzes von dienstlichen Auslagen beschränkt sich die Personalverordnung in **Art. 17** darauf festzuhalten, dass den Angestellten sowie dem gesamten pädagogischen Personal für die Anschaffungen und Auslagen im Zusammenhang mit den dienstlichen Verrichtungen ein Ersatz zusteht. Im Personalreglement sind die Details einheitlich geregelt, wie z.B. die Entschädigung für Spesen, die Benützung privater Fahrzeuge oder Mobiltelefone.

Den kantonal angestellten Lehrpersonen steht von Gesetzes wegen eine nach Beschäftigungsgrad abgestufte Verpflegungszulage zu. Das kommunale pädagogische Personal erhält wie bis anhin ebenfalls eine solche Verpflegungszulage. Dies entspricht der bisherigen Handhabung. Die Schulpflege kann in begründeten Fällen, insbesondere im Zusammenhang mit bestimmten Funktionen, Ausnahmen vorsehen.

Art. 18 und **Art. 19** der Personalverordnung ermächtigen die Schulpflege, ausführliche Bestimmungen zur Arbeitszeit der Angestellten, zur Ferienregelung und zum bezahlten oder unbezahlten Urlaub festzusetzen. Die relevanten Bestimmungen sind im Personalreglement aufgeführt und entsprechen grundsätzlich dem kantonalen Personalrecht bzw. dem übergeordneten Bundesrecht.

Im Bereich der Kündigungsfristen verweist die Personalverordnung in **Art. 20** grundsätzlich auf das kantonale Personalrecht. Ab Lohnklasse 18 sieht sie allerdings eine von der kantonalen Gesetzgebung leicht abweichende Regelung vor. So gilt ab Lohnklasse 18 ab dem 5. Dienstjahr eine sechsmonatige Kündigungsfrist.

Die im kantonalen Personalrecht unter bestimmten Kündigungsvoraussetzungen geltende Sozialplanpflicht wird in **Art. 21** mit Blick auf die geringe Anzahl personalrechtlicher Verhältnisse in der erweiterten Primarschule Andelfingen ausgeschlossen.

Die Personalverordnung definiert in **Art. 22** und in **Art. 23** allgemeine Pflichten der Angestellten. Die Pflichten beziehen sich auf die Aufgabenerfüllung, das Verhalten, die Verschwiegenheit betreffend dienstliche Angelegenheiten oder den Ausstand bei Befangenheit oder Interessenkollisionen.

Art. 24 – 28 umfassen den **Rechtsschutz** der Angestellten, namentlich den Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit, aber auch das Recht auf Anhörung oder den Datenschutz, welcher sich nach dem übergeordneten Recht orientiert.

In der Primarschulgemeinde sind alle Angestellten im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfall versichert. Die Schulpflege hat die Möglichkeit, eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Die Prämientragung, wie sie **Art. 29** regelt, entspricht der bisherigen Regelung und bedeutet keine Neuerung.

Die kommunalen Angestellten sind einer gemeinsamen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen. Es gelten gemäss **Art. 30** deren reglementarischen und die zusätzlichen vertraglichen Bestimmungen für alle Angestellten.

Eine Regelung, welche ebenfalls das gesamte pädagogische Personal erfasst, ist die Weiterbildung gemäss **Art. 32**. Vorbehalten bleiben die zwingenden kantonalen Vorgaben insbesondere für das kantonal angestellte pädagogische Personal. Es besteht ein separates Weiterbildungsreglement der Primarschulgemeinde.

Den Abschluss der Personalverordnung bilden Bestimmungen zu öffentlichen Ämtern, die Nebenbeschäftigungen und die Annahme von Geschenken. **Art. 33 – 35** regelt die Grundzüge, im Personalreglement sind ergänzende Bestimmungen aufgeführt.

Als Übergangsregelung hält **Art. 37** fest, dass die Einreihungen und Einstufungen der übergehenden Angestellten der Primarschulgemeinden Adlikon und Humlikon sowie die damit zusammenhängenden Bestimmungen der Personalverordnung bis am 31. Juli 2023 in Kraft bleiben. Dies folgt aus dem Umstand, dass der Schulstandort Adlikon erst auf das neue Schuljahr geschlossen wird und der Schulstandort Humlikon einstweilen bestehen bleibt. Aufgaben und Funktionen sowie der Arbeitsort für das betreffende Schulpersonal bleiben bis zu jenem Zeitpunkt im Wesentlichen unverändert. Erst nach dem 31. Juli 2023 erfolgt die auch in Bezug auf Einreihung und Einstufung vollständige Integration des kommunalen Personals Adlikon und Humlikon in die erweiterte Primarschulgemeinde Andelfingen.

3 FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN

Anlässlich der Neufassung der Personalverordnung wurde wie bis anhin im Personalrecht grundsätzlich auf die kantonalen personalrechtlichen Bestimmungen verwiesen. Bisher zu bestimmten Themen gefasste Einzelbeschlüsse (z.B. im Bereich der Mobiltelefonie) wurden einheitlich zusammengefasst. Daraus dürften der Primarschulgemeinde keine nennenswerten Mehrkosten entstehen. Als Besserstellung gilt zu erwähnen, dass die erweiterte Primarschulgemeinde Andelfingen auch für das mit der Fusion aufgenommene kantonale wie kommunale Personal die Prämien für die Krankentaggeldversicherung übernimmt. Dies war in diesem Umfang bisher nicht in allen zu fusionierenden Primarschulgemeinden der Fall. Es entspricht hingegen der bisherigen Handhabung für das kommunale Personal der Primarschule Andelfingen, Humlikon und Adlikon. Dabei handelt es sich allerdings um Kosten, die

nicht zufolge Neuordnung der Personalverordnung entstehen, sondern eine Folge der Fusion sind. Aus der Neufassung der Personalverordnung allein sind keine wesentlichen Mehrkosten zu erwarten.

4 PERSONALREGLEMENT

Die für die Vorbereitung der Umsetzung der Fusion zuständige Übergangsbehörde hat in paritätischer Zusammensetzung ein Personalreglement für alle kommunalen Angestellten der Primarschulgemeinde als einstweiligen Entwurf erarbeitet.

Das Personalreglement stellt sowohl für die Angestellten wie auch für die Behördenmitglieder und die Führungspersonen eine ausführliche Dokumentation sämtlicher personeller und personalrechtlicher Themen in der Primarschulgemeinde Andelfingen dar.

Art. 38 der Übergangsbestimmungen hält fest, welche Reglemente mit personalrechtlichen Bestimmungen der Primarschulgemeinde Humlikon noch bis am 31. Juli 2023 weiter gelten. Basis für diese Regelung bildet der eingangs erwähnte Zusammenschlussvertrag.

Das Personalreglement bildet zudem verschiedene bestehende Einzelbeschlüsse der Primarschulpflege Andelfingen ab. Solche Einzelregelungen und –anordnungen konnten dadurch gebündelt werden. Es wurden insbesondere auch Bereiche konkretisiert, die bisher nicht oder nur rudimentär geregelt waren, wie etwa das Arbeiten zu Hause (Homeoffice Regelung) oder die Mobiltelefonie, wo die bereits geltende Handhabung festgehalten werden. Bei der Ausrichtung von Dienstaltersgeschenken werden auch die Dienstjahre in der politischen Gemeinde Andelfingen und Kleinandelfingen angerechnet.

Für den Erlass des Personalreglements ist die neu gewählte Primarschulpflege Andelfingen zuständig.

Das Personalreglement wird zum Zeitpunkt seines Inkrafttretens auf der Website der Primarschule publiziert und in die Systematische Rechtssammlung aufgenommen.

5 VERNEHMLASSUNG

Der Entwurf der Personalverordnung ist den Angestellten der Primarschulgemeinden Andelfingen, Humlikon und Adlikon, der Schulpflege Andelfingen sowie der Übergangs-Rechnungsprüfungskommission zur internen Vernehmlassung gegeben worden. Diese Möglichkeit wurde vereinzelt genutzt.

Die Projektgruppe hat die eingegangenen Anträge und Änderungsvorschläge geprüft und punktuell in die Vorlage einfliessen lassen. Alle Vernehmlassungsteilnehmenden sind informiert worden, ob und inwiefern ihre Rückmeldungen in die definitive Vorlage eingeflossen sind.

6 ABSTIMMUNG UND INKRAFTTRETEN

Die neue Personalverordnung tritt mit der Umsetzung der Fusion auf den 1. Januar 2023 in Kraft. Auf diesen Zeitpunkt hin gelten die entsprechenden personalrechtlichen Regelungen der Besoldungsverordnung der Primarschulgemeinde Andelfingen vom 4. Dezember 2007, der Besoldungsverordnungen der Gemeinde Humlikon vom 25. Mai 2018 und der personalrechtlichen Bestimmungen der Primarschulgemeinde Adlikon, sowie weitere mit der neuen Personalverordnung in Widerspruch stehende Reglemente, Weisungen und Beschlüsse als aufgehoben. In den **Schluss- und Übergangsbestimmungen** der neuen Personalverordnung ist in **Art. 39** festgehalten, dass auf diesen Zeitpunkt hin alle Arbeitsverhältnisse der Angestellten als mit der Primarschulgemeinde Andelfingen abgeschlossen gelten und dass für alle Arbeitsverhältnisse das neue Personalrecht zur Anwendung kommt. Für allfällig bereits gekündigte, aber noch nicht beendete Arbeitsverhältnisse gälte hingegen das bisherige Recht.

7 ANTRAG UND ABSTIMMUNGSEMPFEHLUNGEN

Die **Übergangsbehörde** beantragt der Primarschulgemeindeversammlung, die kommunale Personalverordnung zu genehmigen und per 1. Januar 2023 in Kraft zu setzen.

Andelfingen, 13. September 2022

Barbara Kummer
Vorsitzende der Übergangsbehörde

Monika Amplatz
Schulverwaltungsleitung

Die **Übergangs-Rechnungsprüfungskommission** empfiehlt den Stimmberechtigten, der Empfehlung der Übergangsbehörde «Annahme der kommunalen Personalverordnung» zuzustimmen.

Andelfingen, 2. November 2022

Marcel Frauenfelder
Vorsitzender der Übergangs-RPK

Rolf Höpli
Aktuar

Primarschulgemeinde Andelfingen

Personalverordnung (PVO)

vom 5. Dezember 2022

Gestützt auf Art. 10 des Zusammenschlussvertrages vom 28. November 2021 erlässt die Primarschulgemeindeversammlung folgende Personalverordnung:

A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Allgemeines

¹ Dieser Verordnung unterstehen mit Ausnahme des pädagogischen Personals gemäss Abs. 2 alle Angestellten der Primarschulgemeinde Andelfingen.

² Für das pädagogische Personal (Schulleitungen, Lehrpersonal, Fachlehrpersonal, Therapeutinnen/Therapeuten, Logopädinnen/Logopäden) gelten lediglich die für diese Personalgruppe speziell formulierten Bestimmungen in der Personalverordnung. Im Übrigen gelten das kantonale Lehrpersonalgesetz und dessen Ausführungserlasse.

³ Bei Lücken gelten für das kantonal angestellte pädagogische Personal das öffentliche Personalrecht des Kantons, für das kommunal angestellte pädagogische Personal die Bestimmungen dieser Personalverordnung.

⁴ Die Schulpflege erlässt ein Personalreglement und kann weitere vollziehende Bestimmungen zu dieser Verordnung erlassen.

Art. 2 Behörden und Kommissionen

Die Rechtsbeziehungen zwischen der Primarschulgemeinde und Mitgliedern von Behörden und Kommissionen richten sich nach separaten Erlassen.

Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts

Soweit diese Verordnung und deren vollziehenden Bestimmungen nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

Art. 4 Angestellte

¹ Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet in einem Arbeitsverhältnis mit der Primarschulgemeinde Andelfingen stehen, unabhängig davon, ob sie ein volles oder teilweises Pensum erfüllen. Aushilfsweise Beschäftigung richtet sich in der Regel nur dann nach den Bestimmungen des kommunalen Personalrechts, wenn sie im Rahmen einer Anstellung ausgeübt wird.

² Für die Arbeitsverhältnisse der Lernenden gelten die besonderen gesetzlichen Bestimmungen.

Art. 5 Anstellungsinstanzen

¹ Die Schulpflege legt die Anstellungsinstanzen im Personalreglement bzw. im Organisationsstatut fest.

² Die Anstellungskompetenzen können an Verwaltungsangestellte bzw. in Rahmen der kantonalen Vorgaben an die Mitarbeitenden der Schule delegiert werden. Vorbehalten bleiben die Zuständigkeiten gemäss übergeordneter Gesetzgebung.

Art. 6 Personalpolitik

Die Schulpflege bestimmt die Personalpolitik und regelt Grundsätze im Personalreglement. Sie schafft Instrumente zur Umsetzung, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals.

B. ARBEITSVERHÄLTNIS

Art. 7 Rechtsnatur

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

² Das Arbeitsverhältnis wird begründet durch die Verfügung der Anstellungsinstanz.

³ In begründeten Fällen (insbesondere Teilzeit-, Aushilfs- und Lehrverhältnisse oder anderweitig stundenweise Beschäftigung sowie besondere Funktionen) kann das Arbeitsverhältnis durch Vertrag begründet werden; dieser kann hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung und den Ausführungsbestimmungen dazu abweichen.

Art. 8 Stellenplan

Die Zuständigkeit zur Festlegung des Stellenplans richtet sich nach der Schulgemeindeordnung.

Art. 9 Begründung, Dauer, Änderung, Beendigung

¹ Für die Begründung, Dauer, Änderung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

² Die Schulpflege kann im Personalreglement ausführende Bestimmungen erlassen.

Art. 10 Abfindung

¹ Angestellten, deren Anstellungsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsinstanz und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, kann in Härtefällen eine Abfindung ausbezahlt werden. Die Voraussetzungen für eine mögliche Abfindung werden unter Anlehnung an das kantonale Personalrecht beurteilt.

² Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit und der Kündigungsgrund. Die Abfindung kann höchstens neun Monatslöhne betragen.

³ Die Bestimmungen über die Abfindung gelten auch für das kommunal angestellte pädagogische Personal. Die Schulpflege kann weitere Einzelheiten regeln.

C. RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN

Art. 11 Lohn

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf einen Lohn. Dieser bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit der Angestellten, sofern nicht besondere ergänzenden Vergütungen ausdrücklich vorgesehen sind.

² Männliche und weibliche Angestellte werden lohnmassig gleichbehandelt.

³ Die Angestellten haben in der Regel für Aufgaben in Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit keinen Anspruch auf Gebührenanteile und Tag- und Sitzungsgelder.

⁴ Die Schulpflege regelt innerhalb ihrer Anstellungskompetenzen die Einzelheiten.

Art. 12 Einreihung

¹ Der Lohnrahmen umfasst die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons Zürich.

² Die Funktionen werden entsprechend ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton und in anderen, ähnlich strukturierten Gemeinden innerhalb dieses Lohnrahmens eingereiht.

³ Die Schulpflege erlässt den Einreihungsplan nach Lohnklassen und passt diesen nach Bedarf an.

Art. 13 Generelle Lohnanpassungen

Über generelle Lohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet die Schulpflege. Sie kann vom Kanton abweichende Bestimmungen erlassen.

Art. 14 Individuelle Lohnanpassung

¹ Über individuelle Lohnerhöhungen und Lohnreduktionen entscheidet die Schulpflege.

² Die Schulpflege legt den Rahmen für individuelle Lohnanpassungen fest. Bei kantonalen Lehrpersonen und Schulleitungen gelten die kantonalen Vorgaben.

Art. 15 Einmalzulagen und Anreize

¹ Die Schulpflege kann besondere Leistungen mit einer Einmalzulage oder anderen Anreizen belohnen. Es besteht kein Rechtsanspruch.

² Die Schulpflege kann Einzelheiten im Personalreglement regeln.

Art. 16 Dienstaltersgeschenke

¹ Für treue Tätigkeit im Dienst der Primarschulgemeinde wird den Angestellten ein Dienstaltersgeschenk gewährt.

² Die Schulpflege kann Einzelheiten im Personalreglement regeln.

Art. 17 Ersatz von dienstlichen Auslagen und Verpflegungszulage

¹ Den Angestellten und dem kantonal und kommunal angestellten pädagogischen Personal steht für die Anschaffungen und Auslagen im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Verrichtungen ein Ersatz zu.

² Den Angestellten steht grundsätzlich keine Verpflegungszulage zu. Die Schulpflege kann in begründeten Fällen, insbesondere im Zusammenhang mit bestimmten Funktionen, Ausnahmen vorsehen.

³ Die Schulpflege regelt die Einzelheiten.

Art. 18 Arbeitszeit

¹ Die Schulpflege regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die arbeitsfreien Tage.

² Die Schulpflege regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit-, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

Art. 19 Ferien, Urlaub

Die Schulpflege kann im Personalreglement genauer regeln:

1. den Ferienanspruch
2. den Anspruch auf bezahlten und unbezahlten Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft und Weiterbildung
3. den Anspruch auf bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub

4. den Anspruch auf Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst und anderen obligatorischen und freiwilligen Diensten.

Art. 20 Kündigungsfristen und –termine

- ¹ Die Kündigungsfristen und Termine richten sich nach kantonalem Personalrecht.
- ² Ab Lohnklasse 18 gilt ab dem 5. Dienstjahr eine Kündigungsfrist von sechs Monaten.
- ³ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Die Schulpflege bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten.
- ⁴ Bei kommunalen pädagogischen Angestellten kann die Schulpflege das Semesterende als Kündigungstermin bestimmen und Anstellungen auf Quartalsdauer vornehmen.

Art. 21 Sozialplan

Ein Sozialplan bei Kündigungen wird ausgeschlossen.

Art. 22 Allgemeine Pflichten

- ¹ Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Primarschulgemeinde zu wahren.
- ² Sie haben sich durch ihr Verhalten in- und ausserhalb ihrer Anstellung der Achtung und des Vertrauens würdig zu erweisen, die ihre Stellung erfordert.

Art. 23 Verschwiegenheits- und Ausstandspflicht

- ¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse gemäss Gesetz über die Information und den Datenschutz besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.
- ² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.
- ³ Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem Gemeindegesetz und dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

D. RECHTSSCHUTZ

Art. 24 Schutz der Persönlichkeit

¹ Die Primarschulgemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz gebührend Rücksicht.

² Sie trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit sowie der persönlichen Integrität der Angestellten.

Art. 25 Case Management

¹ Die Primarschulgemeinde kann gesundheitlich beeinträchtigten Angestellten im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht ein Case Management anbieten.

² Das Ziel des Case Management ist die rasche Rückkehr an den bisherigen oder einen neuen Arbeitsplatz und die Verhinderung einer ganzen oder teilweisen Invalidität.

³ Die Schulpflege regelt Einzelheiten im Personalreglement.

Art. 26 Anhörungsrecht

¹ Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Massnahme anzuhören.

² Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

Art. 27 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Verfügungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 28 Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

E. WEITERE BESTIMMUNGEN

Art. 29 Krankentaggeld- und Unfallversicherung

¹ Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Die Schulpflege kann eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.

² Die Prämien für die Berufsunfallversicherung übernimmt die Primarschulgemeinde. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung werden von der bzw. dem Angestellten und der Primarschulgemeinde im Umfang von je 50% bezahlt.

Art. 30 Berufliche Vorsorge

¹ Die Angestellten und das kommunale pädagogische Personal sind einer gemeinsamen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen.

² Die Schulpflege entscheidet, unter Berücksichtigung der Mitwirkungsrechte des Personals, über den Anschluss an eine im Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung für das nach dem BVG obligatorisch zu versichernde Personal.

³ Es gelten deren reglementarischen Bestimmungen und die zusätzlichen vertraglichen Vereinbarungen.

Art. 31 Mitarbeiterbeurteilung

¹ Die Vorgesetzten führen periodisch mit jeder bzw. jedem Angestellten eine Mitarbeiterbeurteilung durch.

² Beurteilt werden die Leistung, das Verhalten, die Führungskompetenz (wo relevant) und das Erreichen der Zielvorgaben.

³ Die Mitarbeiterbeurteilung und die Mitarbeitergespräche des kantonalen und kommunalen pädagogischen Personals richten sich nach den kantonalen Vorschriften.

⁴ Die Schulpflege regeln im Rahmen ihrer Anstellungsbefugnisse die Einzelheiten.

Art. 32 Weiterbildung

¹ Die Angestellten sind verantwortlich für ihre berufliche Weiterbildung.

² Die Vorgesetzten fördern und unterstützen die Weiterbildung und Schulung, sofern diese im betrieblichen Interesse liegen.

³ Die vollziehenden Bestimmungen zur Aus- und Weiterbildung gelten auch für das kantonal und kommunal angestellte pädagogische Personal, soweit sie nicht durch kantonale Vorgaben zwingend vorgegeben sind.

Art. 33 Öffentliche Ämter

¹ Angestellte, die ein öffentliches Amt bekleiden wollen, melden dies rechtzeitig der Anstellungsinstanz. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern dafür Arbeitszeit beansprucht wird.

² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit verbunden werden.

Art. 34 Nebenbeschäftigungen

¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar

ist. Über bestehende oder beabsichtigte Nebenbeschäftigungen ist die Anstellungsinstanz im Voraus zu informieren.

² Die Schulpflege regelt die Einzelheiten.

Art. 35 Annahme von Geschenken

¹ Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.

² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert. Die Schulpflege regelt die Einzelheiten.

F. SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Art. 36 Inkrafttreten, Aufhebung früherer Erlasse

¹ Diese Personalverordnung tritt per 1. Januar 2023 in Kraft.

² Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung gelten die personalrechtlichen Bestimmungen der Besoldungsverordnung der Primarschulgemeinde Andelfingen vom 1. Januar 2008 und weitere mit der neuen Personalverordnung in Widerspruch stehende Reglemente, Weisungen und Beschlüsse als aufgehoben.

Art. 37 Übergangsregelung

¹ Die Arbeitsverhältnisse der Angestellten der Primarschulgemeinden Adlikon und Humlikon gelten per 1. Januar 2023 und damit per Inkrafttreten dieser Verordnung als mit der Primarschulgemeinde Andelfingen abgeschlossen.

² Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen und Ausführungserlasse. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen die neuen Bestimmungen vor.

³ Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

⁴ Für die Feststellung der Dienstjahre und zur Berechnung des Dienstaltersgeschenkes (DAG) sind bei den Angestellten der ehemaligen Primarschulgemeinde Adlikon bzw. Humlikon die von den Angestellten in jener Primarschulgemeinde geleisteten Dienstjahre anzurechnen.

⁵ Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements bestehenden Einreihungen und Einstufungen der übergehenden Angestellten der Primarschulgemeinden Adlikon und Humlikon bleiben bis am 31. Juli 2023 in Kraft.

Art. 38 Übergangsbestimmungen zu bestimmten Rechtsgrundlagen

Bis am 31. Juli 2023 bleiben die folgenden Erlasse der Primarschulgemeinde Humlikon und der darin bestimmten, personalrechtlich relevanten Regelungen für die Schule Humlikon in Kraft und gehen dieser Verordnung insoweit vor, als sie ihren Regelungsbereich betreffen:

- Reglement Ansätze für Klassenassistenten und Vikariat vom 12. Januar 2021;
- Reglement Veranstaltungen vom 29. September 2015;
- Reglement Weiterbildung vom 3. September 2014;
- Reglement Zusammenstellung Dienstalters- und Geschenke vom 25. Juni 2018;
- Reglement Entlohnung und Leistungsabrechnung Schulbusfahrten Adlikon vom 11. Januar 2022.

PRIMARSCHULGEMEINDEVERSAMMLUNG

Andelfingen, 5. Dezember 2022

Barbara Kummer
Vorsitzende der Übergangsbehörde
Präsidentin der Primarschulpflege

Monika Amplatz
Schulverwaltungsleitung