

# **1. Personalverordnung vom 12. Dezember 2018**

**(gültig per 1. Januar 2019)**

<b>I. Inhalt</b>	
<b>II. Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>4</b>
<b>1. Kapitel Geltungsbereich</b>	<b>4</b>
Art 1. Allgemeines	4
Art 2. Behörden im Nebenamt	4
Art 3. Geltung des kantonalen Rechts	4
Art 4. Besondere Dienstverhältnisse	4
<b>2. Kapitel Begriffe</b>	<b>5</b>
Art 5. Angestellte	5
Art 6. Anstellungsinstanz	5
<b>3. Kapitel Personalpolitik</b>	<b>5</b>
Art 7. Grundsätze und Instrumente der Personal- und Kaderplanung	5
<b>III. Arbeitsverhältnis</b>	<b>6</b>
<b>4. Kapitel Begründung</b>	<b>6</b>
Art 8. Stellenausschreibung	6
<b>5. Kapitel Beendigung</b>	<b>6</b>
Art 9. Kündigungsfristen	6
Art 10. Sachlicher Kündigungsgrund	7
Art 11. Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten	7
Art 12. Abfindung	7
Art 13. Sozialplan	7
<b>IV. Rechte und Pflichten der Angestellten</b>	<b>8</b>
<b>6. Kapitel Rechte</b>	<b>8</b>
Art 14. Lohn	8
Art 15. Einreichungsplan	8
Art 16. Generelle Lohnanpassungen	8
Art 17. Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	9
Art 18. Mitsprache	9
Art 19. Mitarbeiterbeurteilung	9
Art 20. Spesen und Auslagen	9
Art 21. Weiterbildung	9
Art 22. Dienstaltersgeschenk	10
<b>7. Kapitel Pflichten</b>	<b>10</b>
Art 23. Arbeitszeit	10
<b>8. Kapitel Ferien, Urlaub</b>	<b>10</b>
Art 24. Ferienanspruch	10

Art 25. Ferienbezug .....	10
Art 26. Unbezahlter Urlaub .....	10
Art 27. Bezahlter Urlaub für familiäre Ereignisse.....	11
Art 28. Elternschaft.....	11
<b>V. Personalakten und Datenschutz .....</b>	<b>11</b>
Art 29. Datenschutz .....	11
<b>VI. Personalvorsorge .....</b>	<b>11</b>
Art 30. Versicherungen.....	11
Art 31. Vollkaskoversicherung für Dienstfahrten .....	12
<b>VII. Vom Volk gewählte Beamte .....</b>	<b>12</b>
Art 32. Friedensrichter .....	12
<b>VIII. Schlussbestimmungen .....</b>	<b>12</b>
Art 33. Vollzug .....	12
Art 34. Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung .....	12
Art 35. Übergangsbestimmungen .....	12

## II. Allgemeine Bestimmungen

### Präambel

Auf das Arbeitsverhältnis der Angestellten in der Gemeinde Oberglatt ist grundsätzlich das kantonale Personalrecht anwendbar. Zugunsten einer besseren Transparenz wird darauf verzichtet, diese zu wiederholen. Nachfolgend werden lediglich die davon abweichenden oder diese ergänzenden Regelungen im Speziellen genannt.

Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen in dieser Verordnung gelten für beide Geschlechter.

### 1. Kapitel            Geltungsbereich

Allgemeines

#### Art 1.    Allgemeines

Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Oberglatt und der mit ihr verbundenen Institutionen.

Behörden im Nebenamt

#### Art 2.    Behörden im Nebenamt

Die Rechtsbeziehung zwischen der Gemeinde und den mit ihr verbundenen Institutionen und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären richten sich nach der aktuell gültigen Entschädigungsverordnung.

Geltung des kantonalen Rechts

#### Art 3.    Geltung des kantonalen Rechts

<sup>1</sup> Soweit diese Verordnung und deren Vollzugsbestimmungen nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und deren Ausführungserlasse.

<sup>2</sup> Wo der Gemeinderat von der Kompetenz zum Erlass von Ausführungsbestimmungen zu dieser Verordnung keinen Gebrauch macht, gelten stattdessen die kantonalen Ausführungsbestimmungen sinngemäss.

Besondere Dienstverhältnisse

#### Art 4.    Besondere Dienstverhältnisse

Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für:

- Lehrverhältnisse
- Stundenweise Beschäftigungen
- Aushilfsverhältnisse

## 2. Kapitel      Begriffe

Angestellte	<p><b>Art 5.      Angestellte</b></p> <p><sup>1</sup> Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde stehen.</p> <p><sup>2</sup> Auf die Rechtsbeziehung von Lehrpersonen gemäss § 1 LPG und Schulleitung der Volksschule sind ausschliesslich das Lehrpersonalrecht des Kantons Zürich und seine Ausführungserlasse anwendbar. Auf diese Angestelltenverhältnisse ist vorliegende Verordnung nicht anwendbar.</p> <p><sup>3</sup> Therapeuten werden gemäss den kantonalen Regelungen und Empfehlungen angestellt. Dabei ist die Anstellungsinstanz berechtigt, in der Anstellungsverfügung von den gesetzlichen Bestimmungen des kantonalen Personalrechts und dieser Verordnung abzuweichen.</p>
Anstellungsinstanz	<p><b>Art 6.      Anstellungsinstanz</b></p> <p><sup>1</sup> Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht Volkswahl vorgeschrieben ist, durch den Gemeinderat resp. durch die Schulpflege.</p>
Delegation Anstellungskompetenz	<p><sup>2</sup> Die Anstellungskompetenz kann von der Anstellungsinstanz delegiert werden.</p>
Festsetzung Besoldung	<p><sup>3</sup> Die Besoldung wird durch die Anstellungsinstanz festgelegt.</p>

## 3. Kapitel      Personalpolitik

Grundsätze	<p><b>Art 7.      Grundsätze und Instrumente der Personal- und Kaderplanung</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik nach den Grundsätzen des kantonalen Personalgesetzes.</p>
Instrumente Personal- und Kaderplanung	<p><sup>2</sup> Er schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.</p>

### **III. Arbeitsverhältnis**

#### **4. Kapitel Begründung**

##### **Art 8. Stellenausschreibung**

Stellenausschreibung

<sup>1</sup> Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Beförderung oder Berufung

<sup>2</sup> Auf eine öffentliche Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn die Besetzung einer Stelle durch Berufung oder Beförderung angezeigt erscheint.

#### **5. Kapitel Beendigung**

##### **Art 9. Kündigungsfristen**

Kündigungsfrist

<sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen

- a. im ersten Dienstjahr einen Monat,
- b. im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate,
- c. ab dem 4. Dienstjahr drei Monate.

<sup>2</sup> Für Angehörige des höheren Kaderns beträgt die Kündigungsfrist ab dem 4. Dienstjahr vier Monate.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Kürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

<sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Die Exekutive bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten.

Sachlicher Kündigungsgrund

### **Art 10. Sachlicher Kündigungsgrund**

<sup>1</sup>Als sachlicher Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten zusätzlich zu den sachlichen Gründen des kantonalen Rechts

- a) mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die angeordnete oder vereinbarte Arbeit zu verrichten
- b) mangelnde Bereitschaft zumutbare andere Arbeit zu verrichten
- c) nachhaltige Störung des Arbeitsklimas und der Betriebsabläufe während der Arbeitszeit
- d) Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten
- e) wirtschaftliche oder betriebliche Gründe

<sup>2</sup>Diese Kündigungsgründe müssen durch eine objektive Beurteilung belegt sein.

Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten

### **Art 11. Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten**

Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt werden.

Es kann eine Bewährungsfrist eingeräumt werden.

Die Wiederanstellung ist ausgeschlossen.

Abfindung

### **Art 12. Abfindung**

<sup>1</sup>Angestellten, mit wenigstens 10 ununterbrochenen Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, kann eine Abfindung ausbezahlt werden, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Die Abfindung beträgt maximal sechs Monatslöhne. Die Anstellungsinstanz legt die Höhe der Abfindung individuell nach freiem Ermessen fest. Sie berücksichtigt dabei die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, den Kündigungsgrund sowie den neuen Lohn.

<sup>2</sup>Die Abfindung wird um das während der Abfindungsdauer erzielte Erwerbseinkommen bzw. Taggeldes gekürzt.

Sozialplan

### **Art 13. Sozialplan**

Ein Sozialplan bei Kündigungen wird ausgeschlossen.

## IV. Rechte und Pflichten der Angestellten

### 6. Kapitel Rechte

Lohn

#### Art 14. Lohn

<sup>1</sup> Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit.

<sup>2</sup> Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen an die Gemeindekasse.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleibt die Regelung betr. Sitzungs- und Taggelder für Angestellte, die als Mitglieder in Behörden wirken.

Einreihungsplan

#### Art 15. Einreihungsplan

<sup>1</sup> Der Gemeinderat legt in Übereinstimmung mit der Schulpflege den Einreihungsplan fest. Der Einreihungsplan enthält die Richtpositionen, die nach Lohnklassen 1 - 24 geordnet sind.

<sup>2</sup> Die Richtpositionen werden gemäss dem Verfahren der „vereinfachten Funktionsanalyse“ eingereiht. Massgebend sind die vorausgesetzte Ausbildung und Erfahrung, die mit der Stelle verbundenen geistigen Anforderungen, die Verantwortung, die psychischen und körperlichen Anforderungen und Belastungen, die Beanspruchung der Sinnesorgane, denen die Inhaberin oder der Inhaber der Stelle ausgesetzt ist.

<sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz entscheidet aufgrund von Leistungsbeurteilungen über individuelle Lohnanpassungen. Diese Kompetenz kann von der Anstellungsinstanz delegiert werden.

Generelle Lohnanpassungen

#### Art 16. Generelle Lohnanpassungen

<sup>1</sup> Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen gelten auch für das kommunale Personal.

<sup>2</sup> Übergenerelle Realloohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet die Anstellungsinstanz, wobei sich dies in der Regel nach den Anpassungen für das Staatspersonal des Kantons Zürich, der allgemeinen wirtschaftlichen Lage und dem Arbeitsmarkt richtet.



Lohnberechnung bei  
Teilzeitverhältnissen

#### **Art 17. Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen**

Für Teilzeitangestellte kann die Anstellungsinstanz pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen die Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage und 13. Monatslohn eingerechnet sind.

Mitsprache

#### **Art 18. Mitsprache**

<sup>1</sup> Vor dem Erlass und vor der Änderung von wichtigen Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal sowie den Anstellungsinstanzen das Recht auf Vernehmlassung zu.

<sup>2</sup> Falls nötig, regelt der Gemeinderat die Beziehungen zu Personalausschüssen und –verbänden.

#### **Art 19. Mitarbeiterbeurteilung**

<sup>1</sup>Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

<sup>2</sup>Die Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

#### **Art 20. Spesen und Auslagen**

<sup>1</sup>Die Gemeinde Oberglatt vergütet ihren Angestellten dienstlich bedingte Spesen und Auslagen.

<sup>2</sup>Die Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

#### **Art 21. Weiterbildung**

<sup>1</sup>Die Gemeinde Oberglatt kann an Angestellte für Aus- oder Weiterbildungen und Beratungen Beiträge ausrichten. Die Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten und kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

<sup>2</sup>Hat die Gemeinde an die Aus- oder Weiterbildung Beiträge geleistet, so ist ein Rückforderungsvorbehalt vorzusehen für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die beim Angestellten liegen oder die Weiterbildung ohne triftigen Grund abgebrochen oder die mit dem Abschluss verbundene Prüfung nicht angetreten bzw. bestanden wird

<sup>3</sup>Für Mitarbeitende mit mehr als 10 Dienstjahren und in besonderen Härtefällen kann die Anstellungsinstanz von einer Rückforderung absehen.

## **Art 22. Dienstaltersgeschenk**

<sup>1</sup>Den Mitarbeitenden wird nach Vollendung von 10, 15, 20, 30 und 35 Dienstjahren 15 Arbeitstage bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Urlaub 22, nach Vollendung von 40 Jahren 30 Arbeitstage.

<sup>2</sup>Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine anteilmässige Ausrichtung des nächstfälligen Dienstaltersgeschenkes ausgeschlossen.

<sup>3</sup>Der Gemeinderat regelt in der Vollzugsverordnung die Einzelheiten und Ausnahmen davon.

## **7. Kapitel Pflichten**

Arbeitszeit

### **Art 23. Arbeitszeit**

Die Anstellungsinstanz regelt die Arbeitszeit und deren Einteilung. Es können vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen über Arbeits- und Überzeit erlassen und insbesondere ein Gleitzeitmodell vorgesehen werden.

## **8. Kapitel Ferien, Urlaub**

Ferienanspruch

### **Art 24. Ferienanspruch**

Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:

- a. Bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden, 5 Wochen
- b. Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden, 6 Wochen.
- c. Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden, 7 Wochen.

Ferienbezug

### **Art 25. Ferienbezug**

<sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz ordnet den Ferienbezug.

<sup>2</sup> Die Ferien sind so zu verteilen, dass sich die Angestellten ohne Anstellung von Aushilfen gegenseitig vertreten können.

Unbezahlter Urlaub

### **Art 26. Unbezahlter Urlaub**

Unbezahlter Urlaub kann durch die Anstellungsinstanz gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Bezahlter Urlaub für  
familiäre Ereignisse

#### **Art 27. Bezahlter Urlaub für familiäre Ereignisse**

Beim Tod des Ehegatten, des Lebenspartners, des eingetragenen Partners, eines Kindes oder der Eltern, wird ein bezahlter Urlaub von 3 Arbeitstagen gewährt. In begründeten Fällen kann der Gemeindevorstand bzw. die Anstellungsinstanz zusätzliche 2 Arbeitstage bezahlten Urlaubs gewähren.

#### **Art 28. Elternschaft**

<sup>1</sup> Die Angestellte in ungekündigtem Angestelltenverhältnis mit wenigstens drei ununterbrochenen Dienstjahren hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 18 Kalenderwochen,

<sup>2</sup> Dieser beginnt frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin. Muss die Angestellte ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

<sup>3</sup> Der Angestellte in ungekündigtem Angestelltenverhältnis mit wenigstens drei ununterbrochenen Dienstjahren hat im 1. Lebensjahr seines neu geborenen Kindes Anspruch auf zwei Kalenderwochen bezahlten Vaterschaftsurlaub.

### **V. Personalakten und Datenschutz**

Datenschutz

#### **Art 29. Datenschutz**

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

### **VI. Personalvorsorge**

Versicherungen

#### **Art 30. Versicherungen**

<sup>1</sup> Die Gemeinde Oberglatt kann für ihre Angestellten vom kantonalen Recht nicht vorgesehene Versicherungen, insbesondere Taggeldversicherungen abschliessen. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann im Rahmen des übergeordneten Rechts die Angestellten zur Zahlung angemessener Prämienanteile verpflichten.

Vollkaskoversicherung  
für Dienstfahrten

**Art 31. Vollkaskoversicherung für Dienstfahrten**  
Für Dienstfahrten mit privaten Motorfahrzeugen schliesst die Gemeinde bzw. die mit ihr verbundene Institution eine Vollkaskoversicherung ab.

## VII. Vom Volk gewählte Beamte

Friedensrichter

**Art 32. Friedensrichter**  
Die Beziehungen des Friedensrichters zur Gemeinde werden mit der Verordnung über die Entschädigungen der Behörden, Kommissionen und Funktionäre im Nebenamt (Entschädigungsverordnung, EVo) geregelt.

## VIII. Schlussbestimmungen

Vollzug

**Art 33. Vollzug**  
Der Gemeinderat erlässt in Zusammenarbeit mit den Anstellungsinstanzen die erforderlichen Vorschriften zum Vollzug dieser Verordnung.

Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren  
Verordnung

**Art 34. Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung**

<sup>1</sup> Diese Verordnung tritt per 1. Januar 2019 in Kraft.

<sup>2</sup> Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Dienst- und Besoldungsverordnung vom 13. April 2000 aufgehoben.

Übergangs-  
bestimmungen

**Art 35. Übergangsbestimmungen**

<sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen die neuen Bestimmungen vor.

<sup>2</sup> Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Durch die Gemeindeversammlungen der Politischen Gemeinde vom 12. Dezember 2018  
genehmigt:

Präsident                      Schreiberin

Roger Rauper                Sandra Markovic