



Personalverordnung

Genehmigt durch Gemeindeversammlung am 9. Juni 2022

(Gültig ab 1. August 2022)

Gestützt auf § 53 GG verfügen die Gemeinden über eine grosse Autonomie, ihr eigenes Personalrecht zu erlassen. Diese Verordnung regelt gestützt auf Art. 15 Ziff. 1 der Gemeindeordnung vom 1.1.2022 das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Primarschulgemeinde Boppelsen.

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

¹Dieser Verordnung unterstehen die Angestellten der Primarschulgemeinde Boppelsen. Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet im Dienst der Primarschulgemeinde Boppelsen stehen, unabhängig davon, ob sie ein volles oder teilzeitliches Pensum erfüllen oder ob sie aushilfsweise beschäftigt werden.

²Die Rechtsbeziehungen zwischen der Primarschulgemeinde Boppelsen und den Angestellten, welche aufgrund des übergeordneten Rechts beim Kanton angestellt sind, namentlich kantonale Lehrpersonen und Schulleitungen, richten sich nach dem kantonalen Lehrpersonalgesetz und der Lehrpersonalverordnung.

³Die Rechtsbeziehungen zwischen der Primarschulgemeinde Boppelsen und den Behördenmitgliedern richtet sich nach der Entschädigungsverordnung der Primarschulgemeinde Boppelsen. Auf diese ist die vorliegende Personalverordnung nicht anwendbar.

⁴Besondere Dienstverhältnisse können mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Das gilt insbesondere für:

- Lehrverhältnisse
- Stundenweise Beschäftigungen
- Aushilfsverhältnisse

Art. 2 Geltung des kantonalen Rechts

¹Soweit diese Personalverordnung und deren Reglemente nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

²Für kommunale Lehrpersonen gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalrechts, subsidiär des kantonalen Personalgesetzes und deren Ausführungserlasse, sofern im kommunalen Recht keine Ausnahme vorgesehen ist.

³Dort, wo die Primarschulpflege von der Kompetenz zum Erlass von Reglementen zu dieser Personalverordnung keinen Gebrauch macht, gelten stattdessen die kantonalen Ausführungserlasse sinngemäss, sofern sie der vorliegenden Personalverordnung nicht widersprechen.

II. Das Arbeitsverhältnis

Art. 3 Anstellungs- bzw. Kündigungsinstanz

¹Die Anstellung und Kündigung des Personals erfolgt durch die Primarschulpflege.

²Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet, mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

³Die Schulpflege kann in ihren Ausführungsbestimmungen vom kantonalen Recht abweichende Regelungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen vorsehen.

Art. 4 Bestimmungen zur Kündigung

¹Die Anstellungsinstanz kann das Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Als sachlicher Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten zusätzlich zu den sachlichen Gründen des kantonalen Rechts insbesondere

- a) Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung
- b) Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten
- c) Mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die übernommene Funktion zu erfüllen und die in der Anstellungsverfügung festgehaltene Arbeit zu verrichten
- d) Mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeiten
- e) Nachhaltige Störung des Arbeitsklimas
- f) Sexuelle Belästigung von Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehenden Personen
- g) Unvereinbarkeit der Weiterbeschäftigung mit dem öffentlichen Interesse an möglichst störungsfreien und raschen Betriebsabläufen
- h) Störung der Zusammenarbeit aus anderen Gründen, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als nicht mehr zumutbar erscheinen lassen.

²Der Vorwurf der mangelhaften Leistung oder des unbefriedigenden Verhaltens, welcher zu einer Kündigung Anlass gibt, muss nach der Probezeit durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges schriftliches Verfahren belegt sein. Die übrigen Kündigungsgründe müssen objektiv begründbar sein.

³An eine Kündigung während der Probezeit werden weniger strenge Anforderungen gestellt. Diese muss sachlich begründet und verhältnismässig sein.

⁴Es kann eine Bewährungsfrist von maximal drei Monaten eingeräumt werden.

⁵Wird eine Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben, muss keine andere zumutbare Stelle angeboten werden.

⁶Den Rechtsmitteln gegen eine Kündigung kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

⁷Die Bestimmungen des kantonalen Rechts betreffend Restrukturierung, Stellenabbau und unverschuldete Entlassung, insbesondere die Bestimmungen zum Sozialplan, finden keine Anwendung.

Art. 5 Abfindung

¹Grundsätzlich besteht kein Anspruch auf Abfindung.

²Die Anstellungsinstanz kann in begründeten Härtefällen, nach freiem Ermessen, eine Abfindung bis zu maximal vier Monatslöhnen ausrichten.

³Diese wird um das während der Abfindungsdauer erzielte Erwerbseinkommen bzw. Taggeld gekürzt.

Art. 6 Lohn, Lohnanpassungen und Teuerungszulagen

¹Die Schulpflege legt den Einreichungsplan fest, wobei die Stellenfunktionen den kantonalen Lohnklassen zugeteilt werden.

²Die Anstellungsinstanz stuft die Angestellten je nach Tätigkeit, Verantwortung, Vorbildung, Berufserfahrung und Alter sowie besonderen Fähigkeiten und Eignung in eine Lohnklasse und -stufe ein.

³Das Hilfspersonal wird mit dem Gemeindewerklohn entschädigt. Im Gemeindewerklohn ist ein Anteil 13. Monatslohn und ein Anteil Ferien/Feiertage enthalten. Der Gemeindewerklohn wird im Rahmen der vom Kanton Zürich für das Staatspersonal geltenden Bestimmungen der Teuerung angepasst.

⁴Die Schulpflege entscheidet aufgrund von Leistungsbeurteilungen über individuelle Lohnanpassungen (inkl. Beförderungen und Rückstufungen). Dabei kann sie von den kantonalen Vorgaben abweichen.

⁵Über generelle Realloohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet die Primarschulpflege.

⁶Auf den Löhnen werden Teuerungszulagen gemäss den jeweils gültigen Beschlüssen des Regierungsrates ausgerichtet.

⁷Aufgaben im Schulwesen, welche gemäss kantonalem Lehrpersonalrecht durch die Gemeinden zusätzlich entschädigt werden, können mit einem Pauschalbetrag vergütet werden.

Art. 7 Einmalzulagen, Verpflegungszulagen und Dienstaltersgeschenke

¹Die Schulpflege kann für die kommunalen Lehrpersonen und alle übrigen Angestellten vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen betreffend Einmalzulagen, Verpflegungszulagen und Dienstaltersgeschenke erlassen, insbesondere, um die Gleichbehandlung von Lehrpersonen und nicht pädagogischem Personal zu gewährleisten.

²Die kommunal angestellten Mitarbeitenden erhalten Verpflegungszulagen analog den kantonal angestellten Lehrpersonen und Schulleitungen. Ausgenommen sind die Mitarbeitenden der Tagesstrukturen, wenn sie sich am Mittagstisch verpflegen.

Art. 8 Arbeitszeit, Überzeit, Ferien und Urlaub

¹Die Schulpflege regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

²Sie regelt zudem den Anspruch auf Ausgleich oder Vergütung von Mehrzeit, Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst sowie den Bezug und Übertrag von Urlaub.

³Grundsätzlich besteht kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub.

Art. 9 Versicherungen und Pensionskasse

Die Primarschulpflege kann vom kantonalen Recht nicht vorgesehene Versicherungen, insbesondere Taggeld- und Haftpflichtversicherungen abschliessen. Die Leistungen bei Krankheit und Unfall richten sich dann nach dem jeweiligen Vertrag mit der Versicherung, welche mindestens die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen abdeckt.

Berufliche Vorsorge

Die Primarschulpflege entscheidet über den Anschluss an eine im Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung (BVG) für das obligatorisch zu versichernde Personal, unter Beachtung der Mitwirkungsrechte. Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der Primarschulgemeinde Boppelsen und der Vorsorgeeinrichtung sowie deren Reglemente.

Unfallversicherung

Das gesamte Personal ist gegen Berufsunfälle versichert.

Gegen Nichtberufsunfälle sind versichert:

- Lehrpersonen mit mindestens 6 Wochenlektionen
- die übrigen Mitarbeitenden mit mindestens 8 Wochenstunden

An die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung haben die Versicherten einen von der Schulpflege festzusetzenden Betrag zu leisten.

Krankentaggeldversicherung

Die Schulgemeinde kann für Lohnausfall bei Krankheit eine Krankentaggeldversicherung für ihre kommunalen Mitarbeitenden und die kantonalen Lehrpersonen führen. Den Arbeitnehmeranteil an die Prämien legt die Schulpflege in den Ausführungsbestimmungen fest.

Die Krankentaggeldzahlung tritt an die Stelle der Lohnfortzahlung im Sinne von § 99 Abs. 2 und 3 sowie § 108 Abs. 1 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz des Kantons Zürich und gilt als mindestens gleichwertig, insbesondere im Falle einer Kündigung gestützt auf § 16 Abs. 1 lit. c VVO PG.

Die Bestimmung findet auch Anwendung auf die kommunalen Lehrpersonen.

Art. 10 Pflichten bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

¹Die Angestellten sind verpflichtet, sich den vertrauensärztlichen Untersuchungen der Vorsorgeeinrichtung sowie der weiteren Personal- und Taggeldversicherungen der Primarschulgemeinde Boppelsen zu unterziehen und mit den Versicherungen zusammenzuarbeiten.

²Kürzen Versicherungen ihre Leistungen aufgrund der ungenügenden Mitwirkung der Angestellten, so ist die Anstellungsinstanz berechtigt, den Lohn des Angestellten entsprechend zu kürzen.

³Die Mitarbeitenden können des Weiteren in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Wird die Untersuchung verweigert, sind angemessene Lohnkürzungen möglich.

⁴Auf ein Case-Management durch die Anstellungsinstanz kann verzichtet werden, insbesondere, wenn bereits von Versicherungen ein Case-Management vorgesehen ist.

Art. 11 Spesen und Auslagen

Die Primarschulpflege Boppelsen regelt die Vergütung von dienstlich bedingten Spesen und Auslagen.

Art. 12 Mitarbeiterbeurteilung

Die Schulpflege regelt die regelmässige Beurteilung der schulischen Mitarbeitenden, einschliesslich der kommunalen Lehrpersonen in einem Ausführungserlass.

Art. 13 Weiterbildung

¹Die Primarschulpflege Boppelsen kann an Angestellte für Weiterbildungen und Beratungen Beiträge und bezahlten Urlaub ausrichten. Es kann ein Rückforderungsvorbehalt vorgesehen werden.

²Die Anstellungsinstanz kann Weiterbildungen, Coaching oder Supervisionen als obligatorisch erklären oder anordnen.

³Die Primarschulpflege Boppelsen regelt die Einzelheiten in einem Weiterbildungsreglement. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Art. 14 Dienstalter

Dienstaltersgeschenke werden den kommunal Angestellten und den kommunalen Lehrpersonen im gleichen Umfang gewährt wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet (Personalverordnung §28). Es werden nur die in der Primarschulgemeinde Boppelsen kommunal geleisteten Dienstjahre angerechnet.

Art. 15 Schweigepflicht und Datenschutz

Die Angestellten sind über dienstliche Angelegenheiten zur Verschwiegenheit verpflichtet und es gelten die Vorschriften des Datenschutzes. Die Schweigepflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

III. Schlussbestimmungen

Art. 16 Übergangsbestimmungen

Für alle beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese neuen Bestimmungen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dieser neuen Verordnung und den Ausführungserlassen nicht übereinstimmen, gehen die neuen Bestimmungen vor.

Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.

Art. 17 Inkraftsetzung und Aufhebung früherer Erlasse

Diese Personalverordnung wurde am 8. März 2022 von der Schulpflege und am 9. Juni 2022 von der Primarschulgemeindeversammlung genehmigt. Sie tritt auf den 1. August 2022 in Kraft.

Auf diesen Zeitpunkt wird die frühere Personal- und Besoldungsverordnung der Primarschulgemeinde Boppelsen aufgehoben.

Primarschulpflege Boppelsen

Sabine Cantaro

Brigitte Frischknecht

Präsidium

Schulverwaltung