

gemeinde

andelfingen

willkommen im
zürcher weinland

120.1

■ Personalverordnung (PVO) der Politischen Gemeinde Andelfingen

vom 28. November 2022

In Kraft seit 1. Januar 2023

Personalverordnung: Inhaltsverzeichnis

A.	Allgemeine Bestimmungen	5
Art. 1	Allgemeines	5
Art. 2	Behörden und Funktionäre bzw. Funktionärinnen im Nebenamt	5
Art. 3	Geltung des kantonalen Rechts	5
Art. 4	Angestellte	5
Art. 5	Anstellungsinstanzen	5
Art. 6	Personalpolitik	6
B.	Arbeitsverhältnis	6
Art. 7	Rechtsnatur	6
Art. 8	Stellenplan	6
Art. 9	Begründung, Dauer, Änderung, Beendigung	6
Art. 10	Abfindung	6
C.	Rechte und Pflichten der Angestellten	7
Art. 11	Lohn	7
Art. 12	Einreihung	7
Art. 13	Generelle Lohnanpassungen	7
Art. 14	Individuelle Lohnanpassung	7
Art. 15	Einmalzulagen und Anreize	7
Art. 16	Dienstaltersgeschenke	8
Art. 17	Ersatz von dienstlichen Auslagen und Verpflegungszulage	8
Art. 18	Arbeitszeit	8
Art. 19	Ferien, Urlaub	8
Art. 20	Kündigungsfristen und -termine	8
Art. 21	Sozialplan	8
Art. 22	Allgemeine Pflichten	9
Art. 23	Verschwiegenheits- und Ausstandspflicht	9
D.	Weitere Funktionen	9
Art. 24	Friedensrichterin bzw. Friedensrichter	9
E.	Rechtsschutz	9
Art. 25	Schutz der Persönlichkeit	9
Art. 26	Datenschutz	9
Art. 27	Case Management	10
Art. 28	Anhörungsrecht	10
Art. 29	Rechtsmittelbelehrung	10
Art. 30	Datenschutz	10
F.	Weitere Bestimmungen	10
Art. 31	Krankentaggeld- und Unfallversicherung	10
Art. 32	Berufliche Vorsorge	10

Art. 33	Mitarbeiterbeurteilung	10
Art. 34	Weiterbildung	11
Art. 35	Öffentliche Ämter	11
Art. 36	Nebenbeschäftigungen	11
Art. 37	Annahme von Geschenken	11
G.	Schluss- und Übergangsbestimmungen	11
Art. 38	Inkrafttreten, Aufhebung früherer Erlasse	11
Art. 39	Übergangsregelung	11

Personalverordnung

Gestützt auf Art. 14 des Zusammenschlussvertrages vom 28. November 2021 erlässt die Gemeindeversammlung folgende Personalverordnung:

A. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Allgemeines

¹ Dieser Verordnung unterstehen alle Angestellten der Politischen Gemeinde Andelfingen.

² Der Gemeinderat erlässt ein Personalreglement und kann weitere vollziehende Bestimmungen zu dieser Verordnung erlassen.

Art. 2 Behörden und Funktionäre bzw. Funktionärinnen im Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen zwischen der Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, Kommissionen und Funktionären bzw. Funktionärinnen 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 Politischen Gemeinde 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 Der Gemeinderat legt die Anstellungsinstanzen im Personalreglement bzw. im Organisationsstatut fest.

² Die Anstellungskompetenzen können an Verwaltungsangestellte delegiert werden. Vorbehalten bleiben die Zuständigkeiten gemäss übergeordneter Gesetzgebung.

Art. 6 Personalpolitik

Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik und regelt Grundsätze im Personalreglement. Er 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 öffentlich-rechtlichen 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 Gemeindeordnung.

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 Der Gemeinderat 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 und kann höchstens neun Monatslöhne betragen. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit und der Kündigungsgrund.

³ Der Gemeinderat 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 lohnmässig 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 Der Gemeinderat regelt innerhalb seiner Anstellungskompetenzen die Einzelheiten.

Art. 12 Einreihung

- ¹ Der Lohnrahmen orientiert sich an den 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 Der Gemeinderat erlässt den Einreihungsplan nach Lohnklassen und passt diesen nach Bedarf an.

Art. 13 Generelle Lohnanpassungen

- ¹ Über generelle Lohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet der Gemeinderat. Er kann vom Kanton abweichende Bestimmungen erlassen.
- ² Teuerungszulagen und Sozialzulagen werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.

Art. 14 Individuelle Lohnanpassung

- ¹ Über individuelle Lohnerhöhungen und Lohnreduktionen entscheidet auf Antrag der Vorgesetzten bzw. des Vorgesetzten die Anstellungsinstanz gemäss Reglement.
- ² Der Gemeinderat legt den Rahmen für individuelle Lohnanpassungen fest.

Art. 15 Einmalzulagen und Anreize

- ¹ Der Gemeinderat kann besondere Leistungen mit einer Einmalzulage oder anderen Anreizen belohnen. Es besteht kein Rechtsanspruch.
- ² Der Gemeinderat kann Einzelheiten im Personalreglement regeln.

Art. 16 Dienstaltersgeschenke

¹ Für treue Tätigkeit im Dienst der Gemeinde wird den Angestellten analog dem kantonal anwendbaren Personalrecht ein Dienstaltersgeschenk gewährt.

² Bei der Bestimmung der Anzahl Dienstjahre werden Dienstjahre, die in der Schulgemeinde Andelfingen und/oder in der Sekundarschulgemeinde Andelfingen geleistet worden sind, als gleichwertig angerechnet.

³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten im Personalreglement. Er kann besondere vertragliche Regelungen vorsehen.

Art. 17 Ersatz von dienstlichen Auslagen und Verpflegungszulage

¹ Den Angestellten steht für die Anschaffungen und Auslagen im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Verrichtungen ein Ersatz zu.

² Den Angestellten steht grundsätzlich keine Verpflegungszulage zu. Der Gemeinderat kann, insbesondere im Zusammenhang mit bestimmten Funktionen, Ausnahmen vorsehen.

³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 18 Arbeitszeit

¹ Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die arbeitsfreien Tage.

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

Art. 19 Ferien, Urlaub

Der Anspruch auf Ferien und bezahlten wie unbezahlten Urlaub richtet sich nach kantonalem Recht. Der Gemeinderat kann im Personalreglement Einzelheiten dazu genauer regeln:

Art. 20 Kündigungsfristen und –termine

¹ Die Kündigungsfristen und Termine richten sich nach kantonalem Personalrecht:

² Ab Lohnklasse 16 gilt ab dem 5. Dienstjahr eine Kündigungsfrist von sechs Monaten.

³ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Der Gemeinderat bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten.

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 Gemeinde 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. Weitere Funktionen

Art. 24 Friedensrichterin bzw. Friedensrichter

¹ Der Gemeinderat regelt das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und der Friedensrichterin bzw. dem Friedensrichter.

² Das Arbeitsverhältnis hängt ab von der Wahl, Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer und kann durch Entlassung auf eigenes Gesuch während der Amtsdauer beendet werden.

E. Rechtsschutz

Art. 25 Schutz der Persönlichkeit

¹ Die Gemeinde 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. 26 Datenschutz

Der Gemeinderat bestimmt im Personalreglement die Datenschutzbeauftragte bzw. den Datenschutzbeauftragten der Gemeinde. Wird die Gemeindeschreiberin bzw. der Gemeindeschreiber mit der Aufgabe betraut, kann sie bzw. er ermächtigt werden, die Aufgabe an eine weitere bzw. einen weiteren Gemeindeangestellten zu delegieren.

Art. 27 Case Management

¹ Es gelten analog die Bestimmungen des kantonalen Rechts.

² Der Gemeinderat kann Einzelheiten im Personalreglement regeln.

Art. 28 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. 29 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Verfügungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 30 Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

F. Weitere Bestimmungen

Art. 31 Krankentaggeld- und Unfallversicherung

¹ Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle und für ein Krankentaggeld versichert.

² Die Prämien für die Berufsunfallversicherung übernimmt die Gemeinde. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung übernimmt die Gemeinde zur Hälfte.

Art. 32 Berufliche Vorsorge

¹ Die Angestellten sind einer gemeinsamen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen.

² Der Gemeinderat 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. 33 Mitarbeiterbeurteilung

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

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

³ Der Gemeinderat regelt im Rahmen seiner Anstellungsbefugnisse die Einzelheiten.

Art. 34 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.

Art. 35 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. 36 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 Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 37 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. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

G. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 38 Inkrafttreten, Aufhebung früherer Erlasse

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

² Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung gelten die Angestellten- und Besoldungsverordnung der Politischen Gemeinde Andelfingen vom 7. Dezember 2001 und weitere mit der neuen Personalverordnung in Widerspruch stehende Reglemente, Weisungen und Beschlüsse als aufgehoben.

Art. 39 Übergangsregelung

¹ Die Arbeitsverhältnisse der Angestellten der Politischen Gemeinden Adlikon und Humlikon gelten per Inkrafttreten dieser Verordnung als mit der Politischen Gemeinde 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 Anzahl Dienstjahre und zur Berechnung des Dienstaltersgeschenkes (DAG) sind beim Personal die von den Angestellten in der der ehemaligen Gemeinde Adlikon bzw. Humlikon geleisteten Dienstjahre anzurechnen.

Andelfingen, 28. November 2022

GEMEINDEVERSAMMLUNG ANDELFINGEN

Hansruedi Jucker
Gemeindepräsident

Patrick Waespi
Gemeindeschreiber

