



Gemeinde Winkel

Personalverordnung (PVO)

Synopse

	Entwurf Personalverordnung		Geltendes Recht (Verordnung über die Entschädigung der Behörden, der Kommissionen und der Einzelfunktionäre sowie über die Anstellung und Besoldung der Mitarbeiter der Politischen Gemeinde Winkel vom 9. Dezember 1991 [nachfolgend VO genannt]; Personalreglement der Gemeinde Winkel vom 1. Januar 2019 [nachfolgend Personalreglement genannt]; Personalverordnung der Primarschulgemeinde Winkel vom 11. Juni 2018 [nachfolgend PVO genannt])	Kommentar
I. Allgemeine Bestimmungen				
Art. 1	Geltungsbereich	¹ Dieser Verordnung unterstehen die Mitarbeitenden der Gemeinde. ² Das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und den kommunalen Lehrpersonen (inklusive Therapiepersonal) richtet sich sinngemäss nach dem kantonalen Lehrpersonalrecht, sofern im kommunalen Recht keine Ausnahme vorgesehen ist.	§ 1 VO Diese Verordnung regelt für die Politische Gemeinde Winkel die Dienst- und Besoldungsverhältnisse der Beamten und Angestellten. Art. 1 PVO ¹ Dieser Verordnung unterstehen die Angestellten der Primarschulgemeinde Winkel. (...) ² Die Rechtsbeziehungen zwischen der Primarschulgemeinde Winkel und den Angestellten (namentlich kantonale Lehrpersonen), welche aufgrund des übergeordneten Rechts beim Kanton angestellt sind, richten sich nach dem kantonalen Lehrpersonalgesetz und seinen Ausführungserlassen. Art. 2 PVO ¹ (...) Für kommunale Lehrpersonen und Therapeuten gelten, soweit diese Personalverordnung und deren Vollzugsbestimmungen nichts Abweichendes regeln, sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalgesetzes, des kantonalen Personalgesetzes und deren Ausführungserlasse.	Durch die Bildung der Einheitsgemeinde gilt die neue Personalverordnung für sämtliche Mitarbeitenden der Gemeinde.

Art. 2	Ausführungsbestimmungen	<p>¹ Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen. Er kann für einzelne Funktionen von den Bestimmungen dieser Verordnung abweichende Regelungen erlassen, soweit dies betrieblich notwendig ist.</p> <p>² Die Ausführungsbestimmungen für schulische Mitarbeitende können nur auf Antrag der Ressortvorsteherin respektive des Ressortvorstehers Bildung revidiert werden.</p>	<p>§ 9 VO</p> <p>Der Gemeinderat bestimmt die Grundsätze der Personalpolitik. Er kann in einem separat zu erlassenden Reglement Abweichungen von den kantonalrechtlichen Bestimmungen erlassen.</p> <p>Art. 3 PVO</p> <p>Die Schulpflege kann für einzelne Personalgruppen, insbesondere für kommunale Lehrpersonen, Therapeuten, Klassenassistenten, Schulpsychologen, Schulsozialarbeiter, Betreuungspersonal, Mitarbeiter der Schulverwaltung, des Hausdienstes und des Schulbusses von den Bestimmungen dieser Personalverordnung und deren Ausführungsbestimmungen sowie den gesetzlichen Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalrechts, des kantonalen Personalrechts und deren Ausführungsbestimmungen abweichende eigene Bestimmungen erlassen oder in der Anstellungsverfügung vorsehen.</p>	<p>Die beiden Behörden haben sich darauf verständigt, dass die Ausführungsbestimmungen gesamthaft vom Gemeinderat erlassen und revidiert werden.</p> <p>Die Bestimmungen für die schulischen Mitarbeitenden können aber nur dann angepasst, ergänzt oder gekürzt werden, wenn der entsprechende Antrag vom zuständigen Ressortmitglied Bildung in den Gemeinderat eingebracht wird.</p>
Art. 3	Geltung des kantonalen Rechts	Soweit diese Personalverordnung und deren Ausführungsbestimmungen nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.	<p>§ 8 VO</p> <p>Soweit nachstehend nicht etwas anderes bestimmt wird, richtet sich das Dienstverhältnis des Personals der Gemeindeverwaltung nach den kantonalrechtlichen Bestimmungen.</p> <p>§ 11 VO</p> <p>¹ Die Änderung der kantonalrechtlichen Bestimmungen werden mit deren Inkrafttreten für die Gemeinde automatisch verbindlich, soweit nicht eine Ausnahme gemäss § 9 besteht.</p> <p>Art. 2 PVO</p> <p>¹ Soweit diese Personalverordnung und deren Vollzugsbestimmungen nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse. (...)</p>	Diese Bestimmung dient der Lesefreundlichkeit, da das übergeordnete Recht diese sinngemässe Anwendung vom kantonalen Personalrecht bereits vorsieht (§ 53 Abs. 2 Gemeindegesetz).

Art. 4	Behörden, Kommissionen und Funktionäre	Regelungen über die Rechte und Pflichten von Mitgliedern von Behörden, Kommissionen und für nebenamtliche Funktionärinnen und Funktionäre werden in einer separaten Verordnung erlassen.	(Diese Regelungen waren Teil der VO) Art. 1 PVO ³ Die Rechtsbeziehungen zwischen der Primarschulgemeinde Winkel und den Behördenmitgliedern richten sich nach der Behördenentschädigungsverordnung.	Eine gesetzgeberische Trennung dieser beiden völlig unterschiedlichen Personengruppen (Verwaltungsangestellte und Behörden/Funktionäre) drängte sich auf, da sie inhaltlich komplett unterschiedlich zu behandeln sind.
Art. 5	Begriff Mitarbeitende	Mitarbeitende sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilzeitlichen Pensum bei der Gemeinde angestellt sind.	Art. 1 PVO ¹ (...) Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet im Dienst der Primarschulgemeinde Winkel stehen, unabhängig davon, ob sie ein volles oder teilzeitliches Pensum erfüllen oder ob sie aushilfsweise beschäftigt werden.	Aushilfen sind Mitarbeitende (und unterstehen somit ebenfalls dieser neuen Personalverordnung), die ausserhalb des Stellenplans für besondere Arbeiten oder als Ersatz für arbeitsunfähige Mitarbeitende befristet angestellt werden (neu Art. 7 Abs. 4 Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung). Springerinnen und Springer werden hingegen im Mandatsverhältnis beauftragt und unterstehen nicht der neuen Personalverordnung.
Art. 6	Lernende	Das Anstellungsverhältnis von Lernenden nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung richtet sich nach übergeordnetem Recht.		
Art. 7	Grundsätze der Personalpolitik	Der Gemeinderat legt in Zusammenarbeit mit der Primarschulpflege die Grundsätze der Personalpolitik fest.	§ 9 VO Der Gemeinderat bestimmt die Grundsätze der Personalpolitik. (...)	Gestützt auf § 42 des kantonalen Volksschulgesetzes besitzt die Primarschulpflege bestimmte Aufgaben (beispielsweise Anstellung von schulischen Mitarbeitenden), die sie weder delegieren noch einer anderen Behörde übertragen kann (auch dem Gemeinderat nicht). Damit die Primarschulpflege bei der Personalpolitik mitsprechen kann, ist die Zusammenarbeit festgelegt.
Art. 8	Gesamtarbeitsverträge	Der Gemeinderat kann Gesamtarbeitsverträge abschliessen. Er entscheidet über den Anschluss an Gesamtarbeitsverträge des Kantons.		Würde der Kanton einen Gesamtarbeitsvertrag für das Gemeindepersonal abschliessen, hätte der Gemeinderat die Möglichkeit, aber nicht die Pflicht, diesem Vertrag beizutreten.
II. Arbeitsverhältnis				
Art. 9	Rechtsnatur	Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.		Diese Bestimmung dient der Lesefreundlichkeit und hält grundsätzlich eine Selbstverständlichkeit in der öffentlichen Verwaltung fest.

Art. 10	Begründung des Arbeitsverhältnisses	<p>¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel mit Verfügung begründet.</p> <p>² Die Begründung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag wird in den Ausführungsbestimmungen geregelt und ist für unbefristete und für befristete Arbeitsverhältnisse möglich. Der Vertrag kann hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses von den allgemeingültigen Regelungen abweichen.</p>		<p>Wenn die allgemeinen Regelungen aus bestimmten Gründen nicht vollständig passend sind, kann mit öffentlich-rechtlichem Vertrag davon abgewichen werden. Diese Form kann für Praktikantinnen/Praktikanten, Aushilfsmitarbeitende, Mitarbeitende mit variablen Pensen oder bei besonders qualifizierten Fachkräften gewählt werden (neu Art. 8 Abs. 1 Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung). Für die Begründung ist der Gemeinderat (bei qualifizierten Fachkräften) respektive die Anstellungsbehörde zuständig (neu Art. 8 Abs. 2 Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung).</p>
Art. 11	Anstellungsinstanz	<p>¹ Der Gemeinderat stellt die Gemeindeschreiberin oder den Gemeindeschreiber an.</p> <p>² Die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber ist Anstellungsinstanz für das übrige Personal. Die Anstellung von Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern erfolgt in Absprache mit dem für die jeweilige Verwaltungseinheit zuständigen Gemeinderatsmitglied. Die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber kann die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses, bei Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern in Absprache mit dem für die jeweilige Verwaltungseinheit zuständigen Gemeinderatsmitglied, selber verfügen oder beim Gemeinderat beantragen.</p> <p>³ Die Primarschulpflege ist Anstellungsinstanz für das Lehrpersonal (inklusive Therapiepersonal) sowie für die übrigen schulischen Mitarbeitenden.</p> <p>⁴ Die Anstellungsinstanzen stellen die rechtsgleiche Anwendung der personalrechtlichen Bestimmungen, insbesondere der Besoldung sicher. Der Gemeinderat kann in Zusammenarbeit mit der Primarschulpflege ein verbindliches Verfahren für den Umgang mit Differenzen festlegen.</p>	<p>Art. 4 PVO</p> <p>Das Personal wird von der Schulpflege angestellt.</p>	<p>Hinsichtlich der Anstellung der Gemeindeschreiberin oder des Gemeindeschreibers sowie der Angestellten der heutigen Gemeindeverwaltung wird hier Art. 29 der Gemeindeordnung wiederholt.</p> <p>Im letzten Satz von Absatz 2 wird statuiert, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch direkt vom Gemeinderat beschlossen werden kann. Damit wird die Neubeurteilung beim Gemeinderat vermieden, wenn der Gemeindeschreiber, was der übliche Weg wäre, selber die Auflösung verfügt. Mit diesem Wegfall der Neubeurteilung kann Zeit eingespart werden, damit die effektive Kündigungsfrist nicht um einen weiteren Monat verzögert würde.</p> <p>Absatz 4 stellt sicher, dass aufgrund der künftigen einheitlichen Gemeinde die personalrechtlichen Bestimmungen in der heutigen Politischen Gemeinde und der heutigen Primarschulgemeinde zukünftig einheitlich angewendet werden.</p>

Art. 12	Dauer	<p>¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet, mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.</p> <p>² Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens fünf Jahre zulässig und gelten nach deren Ablauf als unbefristet.</p> <p>³ Aneinandergereihte befristete Arbeitsverhältnisse, die zusammen länger als fünf Jahre dauern, gelten ebenfalls als unbefristet.</p>		
Art. 13	Probezeit	<p>¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.</p> <p>² Bei befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die ersten drei Monate als Probezeit, es sei denn, dass ausdrücklich etwas anderes festgelegt wurde.</p>		
Art. 14	Lohn	<p>¹ Der Gemeinderat legt in Zusammenarbeit mit der Primarschulpflege den Einreichungsplan fest, in welchem die Funktionen den kantonalen Lohnklassen zugeteilt werden.</p> <p>² Die Anstellungsinstanz stuft die Mitarbeitenden je nach Funktion in die entsprechende Lohnklasse und -stufe ein. Sie berücksichtigt dabei insbesondere die Verantwortung, Ausbildung, Berufserfahrung, das Alter sowie besondere Fähigkeiten der Mitarbeitenden. Mitarbeitende haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.</p> <p>³ Mitarbeitende erhalten für den Einsatz an Wahl- und Abstimmungssonntagen die Entschädigung als Wahlbüromitglied gemäss separater Verordnung oder sie können die eingesetzte Zeit als Arbeitszeit ohne Zuschlag erfassen.</p>	<p>§ 10 VO</p> <p>¹ Die Besoldung des Personals der Gemeindeverwaltung erfolgt im Rahmen der kantonalen Besoldungsklassen.</p> <p>² Die Einreihung des Personals in die entsprechenden Besoldungsklassen und -stufen ist Sache der Wahlbehörde.</p> <p>³ Der Gemeinderat erlässt für die dabei anzuwendenden Kriterien entsprechende Richtlinien.</p> <p>Art. 7 PVO</p> <p>¹ Die Schulpflege legt auf der Basis der Stellenfunktion einen Einreichungsplan fest.</p> <p>² Die Schulpflege stuft die Angestellten aufgrund des Einreichungsplanes je nach Tätigkeit, Verantwortung, Ausbildung, Berufserfahrung und Alter sowie besonderen Fähigkeiten und Eignung in einer Lohnklasse und -stufe ein.</p>	<p>Bislang hat einzig die Primarschulpflege die schulischen Funktionen den kantonalen Lohnklassen zugeteilt.</p>
Art. 15	Teuerungsausgleich, Realloohnerhöhung	<p>¹ Der Teuerungsausgleich richtet sich nach den Beschlüssen des Regierungsrates.</p> <p>² Der Gemeinderat legt die Voraussetzungen für Realloohnerhöhungen oder -reduktionen fest.</p>	<p>§ 11 VO</p> <p>² Die Beschlüsse des Regierungsrates betreffend die Ausrichtung von Teuerungszulagen und Realloohnerhöhungen an das Staatspersonal sowie für strukturelle</p>	<p>Gemäss neu Art. 14 Abs. 2 Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung begründet eine gute Beurteilung keinen Anspruch auf eine Besoldungs- oder Stufenerhöhung.</p>

		<p>³ Über individuelle Realloohnerhöhungen oder -reduktionen entscheidet die Anstellungsinstanz grundsätzlich aufgrund periodischer Mitarbeiterbeurteilungen.</p>	<p>Änderungen im Lohngefüge haben automatisch auch Gültigkeit für das Personal der Gemeindeverwaltung, soweit nicht eine Ausnahme gemäss § 9 besteht. Die entsprechenden Beschlüsse sind sinngemäss anzuwenden.</p> <p>Art. 7 PVO</p> <p>³ Die Schulpflege entscheidet aufgrund von Leistungsbeurteilungen über individuelle Lohnanpassungen (inkl. Beförderungen und Rückstufungen).</p> <p>⁴ Über den Teuerungsausgleich, generelle Realloohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet die Schulpflege.</p>	
Art. 16	Einmalzulagen und andere Anreize	<p>¹ Der Gemeinderat legt die Voraussetzungen für Einmalzulagen und andere Anreize für besondere Leistungen fest.</p> <p>² Die Anstellungsinstanz entscheidet über die Gewährung von Einmalzulagen und anderen Anreizen für besondere Leistungen.</p>	<p>Art. 8 PVO</p> <p>¹ Die Schulpflege kann für die kommunalen Angestellten vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen betreffend Einmalzulagen, Verpflegungszulagen und Dienstaltersgeschenke erlassen.</p> <p>² Dabei kann die Schulpflege für die verschiedenen Personalgruppen unterschiedliche Regelungen vorsehen.</p>	Die Anstellungsinstanz kann einzelnen Mitarbeitenden oder Gruppen von Mitarbeitenden im Rahmen des Budgets für einmalige besondere Leistungen oder bei Erreichung von besonders bezeichneten Leistungszielen materielle oder immaterielle Anreize gewähren. Die Anreize müssen verhältnismässig sein und dürfen den Wert von Fr. 5'000.-- pro Ereignis nicht übersteigen (neu Art. 14 Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung).
Art. 17	Familienzulagen	Die Gemeinde richtet Familienzulagen gemäss dem Bundesgesetz über die Familienzulagen und den kantonalen Einführungsbestimmungen aus.		Vgl. FamZG (SR 836.2) und EG FamZG (LS 836.1, Kanton Zürich)
Art. 18	Dienstaltersgeschenke	<p>¹ Bei der Berechnung der Dienstjahre werden ausschliesslich Anstellungszeiten (inklusive Lehrjahre) bei der Gemeinde sowie der ehemaligen Politischen Gemeinde Winkel und der ehemaligen Primarschulgemeinde Winkel berücksichtigt. Dies gilt auch für das kommunal angestellte Lehrpersonal (inklusive Therapiepersonal).</p> <p>² Im Übrigen gilt das kantonale Recht.</p>	<p>Art. 6 Personalreglement</p> <p>Für treue Tätigkeit im Dienste der Gemeinde wird den Angestellten nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je 15 Arbeitstage bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Nach Vollendung von 25 und 40 Jahren beträgt der Urlaub je 25 Arbeitstage.</p> <p>Art. 15 PVO</p> <p>¹ Für die Berechnung von Ansprüchen, die sich auf das Dienstalter beziehen, wird in der Regel auf die Dauer der Anstellung bei der Primarschulgemeinde Winkel abgestellt und nicht auf frühere Anstellungen bei ande-</p>	In Absatz 1 wird klar festgehalten, dass nur die Dienstjahre bei der Gemeinde Winkel respektive der aktuellen Primarschulgemeinde und der Politischen Gemeinde angerechnet werden dürfen. Eine andere Lösung wird damit ausgeschlossen.

			<p>ren öffentlich-rechtlichen oder privaten Arbeitgebern.</p> <p>² Der Schulpflege ist es freigestellt, frühere Anstellungen zu berücksichtigen, namentlich bei der Anstellung und der Einreihung.</p>	
Art. 19	Aus- und Weiterbildung	<p>¹ Die Gemeinde fördert die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden durch Übernahme von Schulungskosten sowie Gewährung von bezahltem Urlaub. In begründeten Fällen kann ein Rückforderungsvorbehalt vorgesehen werden.</p> <p>² Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen.</p>	<p>§ 13 VO</p> <p>¹ Die Gemeinde fördert die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter durch Übernahme von Schulungskosten.</p> <p>² Hierzu erlässt der Gemeinderat entsprechende Richtlinien.</p> <p>Art. 14 PVO</p> <p>¹ Die Primarschulgemeinde Winkel kann Weiterbildungen und Beratungen anordnen und Beiträge ausrichten.</p> <p>² Wird die Weiterbildung durch die Primarschulgemeinde Winkel ganz oder teilweise finanziert, ist ein Rückforderungsvorbehalt vorzusehen, für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die beim Angestellten liegen.</p> <p>³ Die Schulpflege regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.</p>	<p>Damit die Mitarbeitenden ihre beruflichen Kompetenzen vertiefen und ausweiten können, sind regelmässige Aus- und Weiterbildungen unabdingbar. Damit solche teilweise zeitintensiven Veranstaltungen besucht werden können, ist den Mitarbeitenden auch Urlaub zu gewähren. In den Ausführungsbestimmungen ist vorgesehen, dass den Mitarbeitenden nur Urlaub gewährt wird, wenn der Besuch der Veranstaltung während der ordentlichen Arbeitszeit geschieht. Ansonsten wird kein Urlaub gewährt.</p>
Art. 20	Arbeitszeit	<p>¹ Der Gemeinderat regelt den Ferienanspruch, die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.</p> <p>² Die Mitarbeitenden können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vorgeschriebene Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es im Hinblick auf die Gesundheit und auf familienrechtliche Verpflichtungen zumutbar ist.</p> <p>³ Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf Ausgleich oder Vergütung von Mehrzeit, Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.</p>	<p>§ 17 VO</p> <p>¹ Die Arbeitszeit wird durch die Wahlbehörde festgelegt. Die wöchentliche Gesamt-Arbeitszeit richtet sich dabei nach den für das Staatspersonal gültigen Regelungen. Bei Gewährung der gleitenden Arbeitszeit sind die dafür erforderlichen Bestimmungen in einem Reglement festzulegen.</p> <p>² Ausser den Samstagen, den Sonn- und allgemeinen Feiertagen sind dienstfrei und bezahlt:</p> <p>a) ganztägig der Berchtoldstag und der Bauernfasnachts-Montag;</p> <p>b) je nachmittags am Frühjahrs- und Herbstmarkttag sowie am 24. Dezember.</p> <p>³ An den Vortagen von Karfreitag und Auffahrt, sowie am Silvester wird die entsprechende Tages-Gesamtarbeitszeit um 2 Stunden reduziert.</p>	<p>Die Ruhetage sind identisch festgelegt, wie bisher. Bei der Arbeit in der Nacht oder an Ruhetagen sind im Gegensatz zum Kanton keine Lohnzuschläge zu bezahlen. Einzig bei der Überzeit wird ein Zuschlag von 25 % gewährt, sofern die oder der Mitarbeitende bis in der Lohnklasse 16 eingereiht ist. Dies entspricht der kantonalen Regelung.</p>

			<p>Art. 9 PVO</p> <p>¹ Die Schulpflege kann für die kommunalen Angestellten vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen über Befristung, Arbeitszeit, Überzeit, Gleitzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst sowie Kompensation, Ferien und Urlaub erlassen sowie weitere Feiertage bezeichnen. Insbesondere kann sie ein Arbeitszeitmodell vorsehen.</p>	
Art. 21	Compliance	<p>¹ Mitarbeitende dürfen im Zusammenhang mit der amtlichen Funktion keine Geschenke oder andere Vergünstigungen für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert.</p> <p>² Der Gemeinderat kann Ausführungsbestimmungen zur Treuepflicht der Mitarbeitenden erlassen.</p>		<p>Bei der Umschreibung der Treuepflicht kann es neben den Geschenken um Themen wie Einladungen für sich oder nahe Verwandte, um das Amtsgeheimnis, die Gleichstellung der Geschlechter oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gehen. Auch kann das Meldeverfahren solcher Vorfälle umschrieben werden.</p>
Art. 22	Versicherungen	<p>¹ Die Mitarbeitenden werden gemäss den gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.</p> <p>² Der Gemeinderat legt die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall fest und regelt die Einzelheiten. Er schliesst eine kollektive Krankentaggeldversicherung ab.</p> <p>³ Der Gemeinderat kann weitere Versicherungen zugunsten der Mitarbeitenden abschliessen.</p> <p>⁴ Der Gemeinderat legt die Beteiligung des Personals an den Prämien der freiwilligen Versicherungen fest.</p>	<p>§ 14 VO</p> <p>Die Mitarbeiter werden auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie gegen Haftpflicht bei amtlichen Verrichtungen versichert.</p> <p>Art. 10 PVO</p> <p>² Die Schulpflege kann für ihre Angestellten vom kantonalen Recht nicht vorgesehene Versicherungen, insbesondere Taggeldversicherungen abschliessen.</p> <p>³ Die Schulpflege regelt bei sämtlichen gesetzlichen und freiwilligen Personalversicherungen die Prämienzahlung. Sie kann im Rahmen des übergeordneten Rechts die Angestellten zur Zahlung angemessener Prämienanteile verpflichten.</p>	<p>Hiermit wird die bisherige Praxis der Politischen Gemeinde im Verordnungstext aufgenommen. Der Abschluss einer kollektiven Krankentaggeldversicherung wird verpflichtend vorgeschrieben. Die Gemeinde trägt die Prämien der NBU-Versicherung sowie der Krankentaggeldversicherung vollumfänglich.</p> <p>Hinsichtlich der Haftung des Personals gilt das kantonale Haftungsgesetz. Da die Versicherungen meist eine Leistung für vorsätzliches und grobfahrlässiges Handeln verweigern, der Rückgriff auf die Mitarbeitenden aber nur in diesen Fällen möglich ist, erübrigt sich der Abschluss einer zusätzlichen Haftpflichtversicherung.</p> <p>Die Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit und Unfall wird im gleichen Umfang gewährleistet, wie es das kantonale Recht vorsieht.</p>

Art. 23	Berufliche Vorsorge	Die Mitarbeitenden werden zumindest im gesetzlichen Umfang bei einer für die berufliche Vorsorge eingetragenen Vorsorgeeinrichtung versichert. Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind die jeweiligen Anschlussverträge zwischen der Gemeinde und der Vorsorgeeinrichtung sowie deren Reglemente.	<p>§ 15 VO</p> <p>¹ Das Personal der Gemeinde Winkel wird mindestens im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Invalidität, des Alters und des Todes versichert.</p> <p>² Der Gemeinderat entscheidet über den Anschluss an eine im Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung für das nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versichernde Personal.</p> <p>³ Die Mitwirkungsrechte des Personals gemäss den Bestimmungen des BVG sind gewährleistet.</p> <p>Art. 10 PVO</p> <p>¹ Die Schulpflege entscheidet über den Anschluss an eine im Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung für das nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versichernde Personal. Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der Primarschulgemeinde Winkel und dieser Vorsorgeeinrichtung bzw. deren Reglemente. Die Mitwirkungsrechte des Personals nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) sind gewährleistet.</p>	
Art. 24	Vertrauensärztliche Untersuchung	<p>¹ Die Mitarbeitenden können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Wird die Untersuchung verweigert, sind angemessene Lohnkürzungen möglich.</p> <p>² Auf ein Case-Management kann nach freiem Ermessen verzichtet werden, insbesondere wenn von betroffenen Versicherungen ein Case-Management durchgeführt wird.</p>	<p>Art. 11 PVO</p> <p>¹ Die Angestellten sind verpflichtet, sich den vertrauensärztlichen Untersuchungen der Vorsorgeeinrichtung sowie der weiteren Personal- und Taggeldversicherungen der Primarschulgemeinde Winkel zu unterziehen und mit den Versicherungen zusammenzuarbeiten.</p> <p>² Kürzen Versicherungen ihre Leistungen aufgrund der ungenügenden Mitwirkung des Angestellten, so ist die Schulpflege berechtigt, den Lohn des Angestellten entsprechend zu kürzen.</p>	

			<p>³ Auf ein Case-Management durch die Schulpflege kann verzichtet werden, namentlich wenn bereits von anderen Versicherungen ein Case-Management vorgesehen ist.</p> <p>⁴ Die Schulpflege regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.</p>	
Art. 25	Versetzung	<p>¹ Mitarbeitende können, wenn es die betrieblichen Bedürfnisse oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.</p> <p>² Der Lohn wird erst nach einer Frist, die der Kündigungsfrist entspricht, der neuen Funktion angepasst.</p>		Bei der Anwendung der kantonalen Vorgaben ist strittig, ob diese nur bei gekündigtem Arbeitsverhältnis angewendet werden können. Um diese Unsicherheit zu klären, ist diese Formulierung in der neuen Personalverordnung vorgesehen.
Art. 26	Verweis	<p>¹ Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsinstanz einen schriftlichen Verweis erteilen. Dieser kann für den Wiederholungsfall mit der Androhung weiterer personalrechtlicher Massnahmen, insbesondere der Auflösung des Arbeitsverhältnisses verbunden werden.</p> <p>² Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen.</p>		Bei der Erarbeitung der neuen Personalgesetzgebung war es ein wichtiges Anliegen, die teilweise sehr formalistischen und komplexen Verfahren des Kantons zu vereinfachen. Im Unterschied zum Kanton soll bei der Erteilung eines Verweises keine Mitarbeiterbeurteilung notwendig sein. Selbstverständlich ist der oder dem Mitarbeitenden vor der Erteilung des Verweises das rechtliche Gehör zu gewähren und nachfolgend der Verweis schriftlich auszuhändigen (neu Art. 10 Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung).
III. Beendigung				
Art. 27	Kündigungsfrist	<p>¹ Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit drei Monate. Befristete Arbeitsverhältnisse können ebenfalls jederzeit unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, es sei denn, dass ausdrücklich etwas anderes festgelegt wurde.</p> <p>² Für die Gemeindeschreiberin oder den Gemeindeschreiber und die Abteilungsleiterin oder den Abteilungsleiter Finanzen und Steuern beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit vier</p>	<p>Art. 8 Personalreglement</p> <p>¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen generell drei Monate.</p> <p>² Für den Gemeindeschreiber oder die Gemeindeschreiberin und die Abteilungsleiterin oder den Abteilungsleiter Finanzen und Steuern beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate.</p>	In Abänderung zur bestehenden Lösung der Politischen Gemeinde wird die Kündigungsfrist für die Gemeindeschreiberin oder den Gemeindeschreiber und die Abteilungsleiterin oder den Abteilungsleiter Finanzen und Steuern auf vier Monate gesenkt. Dies entspricht heute einer gängigen Frist und führt dazu, dass bei Personen, mit denen man gar nicht zufrieden ist, auch nicht sechs, sondern nur vier Monate lang noch der Lohn bezahlt werden muss.

		<p>Monate.</p> <p>³ Die Kündigung erfolgt auf Ende eines Monats.</p>		
Art. 28	Kündigungsgründe	<p>¹ Die Kündigung durch die Gemeinde setzt einen sachlich zureichenden Grund gemäss Absatz 2 voraus und darf nach den Bestimmungen des Obligationenrechts nicht missbräuchlich sein.</p> <p>² Nach Ablauf der Probezeit gelten als Gründe für eine ordentliche Kündigung durch die Gemeinde insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> a. der Wegfall einer gesetzlichen oder verfügbaren Anstellungsbedingung; b. die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder verfügbarer Pflichten; c. mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die übernommene Funktion zu erfüllen oder die in der Anstellungsverfügung oder der Stellenbeschreibung festgehaltene Arbeit zu verrichten; d. mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit; e. nachhaltige Störung des Arbeitsklimas; f. sexuelle Belästigung von Kundinnen oder Kunden, Arbeitskolleginnen oder Arbeitskollegen sowie von in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehenden Personen; g. die Unvereinbarkeit der Weiterbeschäftigung mit dem öffentlichen Interesse an möglichst störungsfreien und effizienten Betriebsabläufen; h. die Störung der Zusammenarbeit aus anderen Gründen, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als nicht mehr zumutbar erscheinen lassen, ohne dass die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gegeben 	<p>Art. 5 PVO</p> <p>¹ Die Schulpflege 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</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung; b) Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten; c) Mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die in der Anstellungsverfügung angeordnete Arbeit zu verrichten; d) Mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit; e) Nachhaltige Störung des Arbeitsklimas während der Arbeitszeit; 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 werden lässt, ohne dass die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gegeben sind. <p>² Die Schulpflege kann für einzelne Personalgruppen abweichende Kündigungstermine und Kündigungsfristen vorsehen.</p>	<p>Durch die Formulierung in Absatz 2 werden andere sachlich zureichende Gründe nicht ausgeschlossen, insbesondere diejenigen des Kantons in § 16 Abs. 1 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz. Ansonsten werden die Gründe der Primarschule übernommen und redaktionell leicht angepasst. Da grundsätzlich mit Verfügung angestellt wird, wurde dies angepasst. Da auch die sexuelle Belästigung von Kundschaft als Grund gelten kann, wurde dies ergänzt.</p>

		<p>sind.</p> <p>³ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Eine Wiederanstellung ist ausgeschlossen.</p>		
Art. 29	Kündigungsverfahren	<p>¹ Gründe, die zu einer Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten Anlass geben, sind der oder dem Mitarbeitenden im Rahmen eines Gespräches zu eröffnen und schriftlich festzuhalten.</p> <p>² Die Anstellungsbehörde kann der oder dem Mitarbeitenden eine Frist bis maximal drei Monate einräumen, um die Mängel zu beheben und allfällige gesetzte Ziele zu erreichen. Die Mängelbehebung und eine allfällige Zielerreichung werden nach Ablauf der Frist beurteilt und in der Regel mit der oder dem Mitarbeitenden besprochen.</p> <p>³ Vor der Kündigung ist der oder dem Mitarbeitenden die Gelegenheit einzuräumen, sich zu äussern.</p> <p>⁴ Die Bestimmungen des kantonalen Rechts betreffend Restrukturierungen und Stellenabbau sowie Sozialplan finden keine Anwendung.</p> <p>⁵ Bei der unverschuldeten Auflösung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere infolge Reorganisation, Invalidität, Unfall oder Krankheit besteht keine Pflicht zum Angebot einer anderen zumutbaren Stelle oder zur Prüfung der Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung.</p>	<p>Art. 6 PVO</p> <p>¹ Vorwürfe, mangelhafte Leistungen erbracht zu haben oder dass ein unbefriedigendes Verhalten vorliegt, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges schriftliches Verfahren belegt werden. Die übrigen Kündigungsgründe müssen objektiv begründbar sein.</p> <p>² Es kann eine Bewährungsfrist eingeräumt werden.</p> <p>³ Die Wiederanstellung ist ausgeschlossen. Den Rechtsmitteln gegen Kündigung, Einstellung im Amt und vorzeitige Entlassung kommt keine aufschiebende Wirkung zu.</p> <p>⁴ Die Bestimmungen des kantonalen Rechts betreffend Restrukturierung und Stellenabbau finden keine Anwendung.</p> <p>⁵ Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität besteht keine Pflicht zur Prüfung der Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung (Sozialstellenplan).</p> <p>⁶ Die kantonalen Bestimmungen zum Sozialplan sind nicht anwendbar.</p>	<p>Bei der Erarbeitung der neuen Personalgesetzgebung war es ein wichtiges Anliegen, die teilweise sehr formalistischen und komplexen Verfahren des Kantons zu vereinfachen. Im Unterschied zum Kanton soll im Kündigungsverfahren keine Mitarbeiterbeurteilung notwendig sein. Selbstverständlich ist der oder dem Mitarbeitenden vor der Kündigung das rechtliche Gehör zu gewähren und die Gründe sind schriftlich festzuhalten.</p>
Art. 30	Kündigung zur Unzeit	<p>Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Eine Wiederanstellung ist ausgeschlossen.</p>		<p>Vgl. Art. 336c OR (SR 220)</p>

IV. Rechtsschutz				
Art. 31	Rechtsschutz	Der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen richtet sich nach dem übergeordneten Recht.	Art. 16 PVO Anordnungen der Schulpflege können an den zuständigen Bezirksrat weitergezogen werden.	Je nach Entscheidungsinstanz oder Anstellungsverhältnis stehen unterschiedliche Rechtsbehelfe zur Verfügung. Teilweise sind gemeindeinterne Wege zu beschreiten oder es ist auch ein Behelf an die kantonale Bildungsdirektion oder an den zuständigen Bezirksrat zu wählen. Somit ist die gewählte allgemeine Formulierung folgerichtig.
V. Schlussbestimmungen				
Art. 32	Inkraftsetzung / Aufhebung des bisherigen Rechts	<p>¹ Diese Verordnung tritt nach der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung auf den 1. Januar 2022 in Kraft.</p> <p>² Auf den gleichen Zeitpunkt wird folgender Erlass der Politischen Gemeinde Winkel aufgehoben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verordnung über die Entschädigung der Behörden, der Kommissionen und der Einzelfunktionäre sowie über die Anstellung und Besoldung der Mitarbeiter der Politischen Gemeinde Winkel vom 9. Dezember 1991 mit Änderung vom 7. Juni 1999 und 17. September 2012 <p>³ Auf den gleichen Zeitpunkt werden folgende Erlasse der Primarschulgemeinde Winkel aufgehoben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalverordnung vom 11. Juni 2018 - Personalreglement vom 8. Juli 2008 <p>⁴ Für alle beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen einschliesslich der Ausführungserlasse.</p> <p>⁵ Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.</p>	<p>§ 18 VO</p> <p>¹ Diese Verordnung tritt nach Genehmigung durch die Gemeindeversammlung für die Mitarbeiter der Politischen Gemeinde Winkel rückwirkend auf den 1. Juli 1991, die Änderungen der §§ 8 bis 11 auf den 1. Januar 2000, in Kraft.</p> <p>Art. 18 PVO</p> <p>Diese Personalverordnung wurde von der Schulgemeindeversammlung am 11. Juni 2018 genehmigt und tritt auf den 1. August 2018 in Kraft.</p>	