

# Personalverordnung (PVO)

Genehmigt an der Gemeindeversammlung vom 8. Dezember 2025  
Inkraftsetzung: 1. Januar 2026

<b>I.</b>	<b>Allgemeine Bestimmungen .....</b>	<b>3</b>
Art. 1	Geltungsbereich .....	3
Art. 2	Geltung des kantonalen Rechts .....	3
Art. 3	Bestimmungen für einzelne Personengruppen .....	3
<b>II.</b>	<b>Arbeitsverhältnis .....</b>	<b>4</b>
Art. 4	Anstellungs- bzw. Kündigungsinstanz .....	4
Art. 5	Bestimmungen zur Kündigung .....	4
Art. 6	Bestimmungen zum Kündigungsverfahren und zur anderweitigen Beendigung der Anstellung .....	4
Art. 7	Lohn .....	5
Art. 8	Befristung, Arbeitszeit, Überzeit, Gleitzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst, Kompensation, Ferien und Urlaub sowie Feiertage.....	5
Art. 9	Pflichten bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft .....	5
Art. 10	Einmalzulagen, Verpflegungszulagen, Dienstaltersgeschenke und weitere Entschädigungen .....	6
Art. 11	Spesen und Auslagen .....	6
Art. 12	Versicherungen und Pensionskasse .....	6
Art. 13	Mitarbeiterbeurteilung .....	6
Art. 14	Aus- und Weiterbildung .....	6
Art. 15	Dienstalter .....	7
<b>III.</b>	<b>Schlussbestimmungen .....</b>	<b>7</b>
Art. 16	Rekursinstanz .....	7
Art. 17	Übergangsbestimmungen .....	7
Art. 18	Inkraftsetzung und Aufhebung früherer Erlasse .....	7

# **I. Allgemeine Bestimmungen**

## **Art. 1 Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Dieser Verordnung unterstehen die Mitarbeitenden der Gemeinde und der Primarschule Embrach. Mitarbeitende sind Personen, die unbefristet oder befristet im Dienst der Gemeinde oder der Primarschule Embrach stehen, unabhängig davon, ob sie ein volles oder teilzeitliches Pensum erfüllen oder ob sie aushilfsweise beschäftigt werden.

<sup>2</sup> Die Rechtsbeziehungen zwischen der Gemeinde Embrach und den Mitarbeitenden, welche aufgrund des übergeordneten Rechts beim Kanton angestellt sind, namentlich kantonale Lehrpersonen und Schulleitungen, richten sich nach dem kantonalen Lehrpersonalgesetz und der Lehrpersonalverordnung.

<sup>3</sup> Die Rechtsbeziehungen zwischen der Gemeinde Embrach und den Mitgliedern der Behörden, den Ausschüssen und den Kommissionen richten sich nach der Entschädigungsverordnung.

## **Art. 2 Geltung des kantonalen Rechts**

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

<sup>2</sup> Für kommunale Lehrpersonen und Therapeutinnen und Therapeuten gelten, soweit diese Verordnung und deren Reglemente nichts Abweichendes regeln, sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

<sup>3</sup> Nicht als kommunale Lehrpersonen gelten alle übrigen pädagogisch tätigen Personen, die nicht unterrichten sowie die übrigen Mitarbeitenden der Primarschule, insbesondere Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter, Schulpsychologinnen und Schulpsychologen, die Mitarbeitenden der Tagesstrukturen, die Klassenassistentinnen und Klassenassistenten sowie die Mitarbeitenden der Schulverwaltung. Für diese gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

<sup>4</sup> Dort, wo der Gemeinderat oder die Primarschulpflege von der Kompetenz zum Erlass von Reglementen zu dieser Verordnung keinen Gebrauch machen, gelten stattdessen die kantonalen Ausführungserlasse sinngemäss.

## **Art. 3 Bestimmungen für einzelne Personengruppen**

Der Gemeinderat und die Primarschulpflege können für einzelne Personalgruppen von den Bestimmungen dieser Verordnung und deren Reglemente sowie den gesetzlichen Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalrechtes, des kantonalen Personalrechtes und deren Ausführungserlasse abweichende eigene Bestimmungen erlassen oder in der Anstellungsverfügung vorsehen.

## **II. Arbeitsverhältnis**

### **Art. 4 Anstellungs- bzw. Kündigungsinstanz**

<sup>1</sup> Die Anstellung und Kündigung des Personals erfolgt durch den Gemeinderat oder im Bereich der Primarschule durch die Primarschulpflege.

<sup>2</sup> Die Anstellungs- und Kündigungskompetenz kann im Rahmen des übergeordneten Rechts durch den Gemeinderat oder die Primarschulpflege delegiert werden.

### **Art. 5 Bestimmungen zur Kündigung**

<sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz kann das Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Als sachlicher hinreichender 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 in der Anstellungsverfügung bzw. im Stellenbeschrieb erwähnte Arbeit zu verrichten;
- d. Mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- e. Nachhaltige Störung des Arbeitsklimas während der Arbeitszeit;
- f. Unvereinbarkeit der Weiterbeschäftigung mit dem öffentlichen Interesse an möglichst störungsfreien und raschen Betriebsabläufen;
- g. Störung der Zusammenarbeit aus anderen Gründen, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als nicht mehr zumutbar werden lassen, ohne dass die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gegeben sind.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat und im Bereich der Primarschule die Primarschulpflege können für die Mitarbeiter oder für einzelne Personalgruppen abweichende Kündigungstermine und -fristen bestimmen.

### **Art. 6 Bestimmungen zum Kündigungsverfahren und zur anderweitigen Beendigung der Anstellung**

<sup>1</sup> Die Kündigungsgründe müssen objektiv begründbar sein.

<sup>2</sup> Es kann eine Frist zur Verbesserung eingeräumt werden.

<sup>3</sup> Wird eine Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben, muss keine andere zumutbare Stelle angeboten werden.

<sup>4</sup> Die Wiederanstellung ist ausgeschlossen. Dem Rechtsmittel gegen die Kündigung kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

<sup>5</sup> Eine bezahlte Beurlaubung wie auch eine Freistellung können ohne Zustimmung der Mitarbeitenden einseitig durch die Anstellungsinstanz angeordnet werden.

<sup>6</sup> Die Bestimmungen des kantonalen Rechts betreffend Restrukturierung, Stellenabbau und unverschuldete Entlassung, insbesondere die Bestimmungen zum Sozialplan, finden keine Anwendung.

<sup>7</sup> Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität besteht keine Pflicht zur Prüfung der Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung (Sozialstellenplan).

## **Art. 7 Lohn**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat und im Bereich der Schule die Primarschulpflege legen auf der Basis der Stellenfunktion mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton einen Einreihungsplan fest. Die Einreihungen bewegen sich im Rahmen der Lohnklassen 1–25 des Kantons Zürich.

<sup>2</sup> Die Anstellungsinstanz stuft die Mitarbeitenden aufgrund des Einreihungsplanes je nach Tätigkeit, Verantwortung, Vorbildung, Berufserfahrung und Alter sowie besonderen Fähigkeiten und Eignung in eine Lohnstufe ein.

<sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz entscheidet aufgrund von Leistungsbeurteilungen über individuelle Lohnanpassungen (inkl. Beförderungen und Rückstufungen). Dabei kann sie von den kantonalen Vorgaben abweichen. Diese Kompetenz kann von ihr im Rahmen des übergeordneten Rechts delegiert werden.

<sup>4</sup> Über den Teuerungsausgleich, generelle Realloohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet der Gemeinderat und im Bereich der Primarschule die Primarschulpflege, wobei sie sich in der Regel nach den Anpassungen für das Staatspersonal des Kantons Zürich richten.

<sup>5</sup> Aufgaben im Schulwesen, welche gemäss kantonalem Lehrpersonalrecht durch die Gemeinden zusätzlich entschädigt werden, können mit einem Pauschalbetrag vergütet werden.

## **Art. 8 Befristung, Arbeitszeit, Überzeit, Gleitzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst, Kompensation, Ferien und Urlaub sowie Feiertage**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat und im Bereich der Primarschule die Primarschulpflege können für die kommunalen Mitarbeitenden vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen über Befristung, Arbeitszeit, Überzeit, Gleitzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst, Kompensation, Ferien und Urlaub erlassen sowie weitere Feiertage bezeichnen. Insbesondere können sie ein Arbeitszeitmodell vorsehen.

<sup>2</sup> Dabei können sie für die verschiedenen Personalgruppen unterschiedliche Regelungen erlassen.

## **Art. 9 Pflichten bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich den vertrauensärztlichen Untersuchungen der Vorsorgeeinrichtung sowie der weiteren Personal- und Taggeldversicherungen der Gemeinde Embrach zu unterziehen und mit den Versicherungen zusammenzuarbeiten.

<sup>2</sup> Kürzen Versicherungen ihre Leistungen aufgrund der ungenügenden Mitwirkung des Mitarbeitenden, so ist die Anstellungsinstanz berechtigt, den Lohn des Mitarbeitenden entsprechend zu kürzen.

<sup>3</sup> Auf ein Case-Management durch die Anstellungsinstanz kann verzichtet werden.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat und im Bereich der Primarschule die Primarschulpflege regeln die Einzelheiten. Sie können dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

## **Art. 10 Einmalzulagen, Verpflegungszulagen, Dienstaltersgeschenke und weitere Entschädigungen**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat und im Bereich der Primarschule die Primarschulpflege können für die Mitarbeitenden vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen betreffend Einmalzulagen, Verpflegungszulagen, Dienstaltersgeschenke und weitere Entschädigungen erlassen.

<sup>2</sup> Dabei können sie für die verschiedenen Personalgruppen unterschiedliche Regelungen vorsehen.

## **Art. 11 Spesen und Auslagen**

Der Gemeinderat und im Bereich der Primarschule die Primarschulpflege regeln die Vergütung von dienstlich bedingten Spesen und Auslagen in einem separaten Erlass. Sie können dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

## **Art. 12 Versicherungen und Pensionskasse**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat und die Primarschulpflege entscheiden 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 versicherndem Personal. Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der Gemeinde Embrach und dieser Vorsorgeeinrichtung bzw. deren Reglemente. Die Mitwirkungsrechte des Personals nach dem BVG sind gewährleistet.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat und im Bereich der Primarschule die Primarschulpflege können für die Mitarbeitenden des kantonalen Rechts nicht vorgesehene Versicherungen, insbesondere Taggeldversicherungen abschliessen. Die Leistungen bei Krankheit und Unfall richten sich dann nach dem jeweiligen Vertrag mit der Versicherung. Der Gemeinderat und im Bereich der Primarschule die Primarschulpflege regeln die Einzelheiten.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat und im Bereich der Primarschule die Primarschulpflege regeln bei sämtlichen gesetzlichen und freiwilligen Personalversicherungen die Prämienzahlung. Sie können im Rahmen des übergeordneten Rechtes die Mitarbeitenden zur Zahlung angemessener Prämienanteile verpflichten.

## **Art. 13 Mitarbeiterbeurteilung**

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

<sup>2</sup> Der Gemeinderat und im Bereich der Primarschule die Primarschulpflege regeln die Einzelheiten. Sie können dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

## **Art. 14 Aus- und Weiterbildung**

<sup>1</sup> Die Gemeinde Embrach kann an von Dritten angebotene Aus- und Weiterbildungen Beiträge ausrichten.

<sup>2</sup> Die Anstellungsinstanz kann Aus- und Weiterbildungen als obligatorisch erklären oder anordnen. Ein Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht nicht.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in einem separaten Erlass und kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

#### **Art. 15 Dienstalter**

<sup>1</sup> Für die Berechnung von Ansprüchen, die sich auf das Dienstalter beziehen, namentlich bei Dienstaltersgeschenken, der Kündigung zur Unzeit, Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft oder Rentenansprüchen wird in der Regel auf die Dauer der kommunalen Anstellung bei der Gemeinde Embrach abgestellt und nicht auf frühere Anstellungen für andere öffentlich-rechtliche oder private Arbeitgeber.

<sup>2</sup> Der Anstellungsinstanz ist es freigestellt, frühere Anstellungen bei der Gemeinde Embrach zu berücksichtigen, namentlich bei der Festlegung des Eintrittsdatums und der Einreihung.

### **III. Schlussbestimmungen**

#### **Art. 16 Rekursinstanz**

Anordnungen in Personalsachen des Gemeinderats oder im Bereich der Primarschule der Primarschulpflege können an den Bezirksrat Bülach weitergezogen werden. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen zur Neubeurteilung nach § 170 f des Gemeindegesetzes und § 75 des Volksschulgesetzes. § 10 des Lehrpersonalgesetzes ist nicht anwendbar.

#### **Art. 17 Übergangsbestimmungen**

<sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese neuen Bestimmungen, die Reglemente eingeschlossen.

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

#### **Art. 18 Inkraftsetzung und Aufhebung früherer Erlasse**

<sup>1</sup> Diese Verordnung wurde von der Gemeindeversammlung am 8. Dezember 2025 genehmigt und tritt per 1. Januar 2026 in Kraft.

<sup>2</sup> Auf diesen Zeitpunkt hin werden alle früheren Erlasse der Personalverordnung der Gemeinde Embrach aufgehoben.