

## Personalverordnung der Primarschulgemeinde Benken ZH

Gestützt auf Art. 15 Ziffer 1 der Gemeindeordnung der Primarschulgemeinde Benken ZH vom 1. Januar 2022 erlässt die Gemeindeversammlung der Primarschulgemeinde Benken ZH die folgende Personalverordnung:

### **A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

#### **Art. 1 Allgemeines**

<sup>1</sup> Dieser Verordnung unterstehen sämtliche Angestellten der Primarschulgemeinde Benken ZH.

<sup>2</sup> Die Rechtsbeziehungen zwischen der Primarschulgemeinde Benken ZH 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.

#### **Art. 2 Behördenmitglieder**

Die Rechtsbeziehungen zwischen der Primarschulgemeinde Benken ZH und den Behördenmitgliedern (inkl. Mitgliedern von Ausschüssen, Kommissionen) richten sich nach der Entschädigungsverordnung.

#### **Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts**

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

<sup>2</sup> Für kommunale Lehrpersonen und deren Stellvertretungen, Therapeutinnen und Therapeuten, Schulsozialarbeitende, Schulsozialpädagogen, Schulassistenzen, Aufgabenhilfen gelten, soweit diese Personalverordnung und deren Ausführungsbestimmungen nichts Abweichendes regeln, sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalgesetzes und deren Ausführungserlassen.

<sup>3</sup> Für die Arbeitsverhältnisse der Lernenden gelten die besonderen gesetzlichen Bestimmungen.

#### **Art. 4 Bestimmungen für einzelne Personalgruppen**

Die Schulpflege Benken ZH kann für einzelne Personalgruppen von den Bestimmungen dieser Personalverordnung und den gesetzlichen Bestimmungen des kantonalen Rechts abweichende eigene Bestimmungen erlassen oder solche in den Anstellungsverfügungen vorsehen.

## **B. DAS ARBEITSVERHÄLTNIS**

### **Art. 5 Anstellungs- und Kündigungsinstanz**

<sup>1</sup> Die Anstellung und Kündigung des Personals erfolgt durch die Schulpflege.

<sup>2</sup> Die Anstellungs- und Kündigungskompetenz kann im Rahmen des übergeordneten Rechts durch die Schulpflege übertragen werden.

### **Art. 6 Probezeit**

<sup>1</sup> Die Probezeit dauert in der Regel drei Monate. Für die kommunalen Angestellten gemäss Art. 3 Abs. 2 dieser Verordnung gelten die ersten fünf Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit.

<sup>2</sup> Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage auf das Ende einer Woche. Das gilt auch für kommunal Angestellte gemäss Art. 3 Abs. 2.

### **Art. 7 Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich gekündigt werden.

<sup>2</sup> 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 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 stehende Personen
- g. Unvereinbarkeit der Weiterbeschäftigung mit dem öffentlichen Interesse an möglichst störungsfreien und raschen Betriebsabläufen

### **Art. 8 Kündigungsfristen und -termine**

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

- im ersten Dienstjahr einen Monat
- im zweiten und dritten Dienstjahr zwei Monate
- ab dem vierten Dienstjahr drei Monate

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Kalendermonats beendet werden.

<sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis mit kommunalen Lehrpersonen und Therapeutinnen und Therapeuten kann mit einer Kündigungsfrist von vier Monaten auf das Ende der Monate Januar und Juli gekündigt werden.

<sup>4</sup> Das Arbeitsverhältnis des übrigen Personals gemäss Art. 3 Abs. 2 kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Monaten auf das Ende jedes Monats gekündigt werden.

#### **Art. 9 Bestimmungen zum Kündigungsverfahren und zur anderweitigen Beendigung der Anstellung**

<sup>1</sup> Bevor die Kündigungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistungen oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, kann eine schriftliche Mahnung erfolgen. Diese ist verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten. Wenn feststeht, dass die Frist ihren Zweck nicht erfüllen wird, kann darauf verzichtet werden.

<sup>2</sup> Wird eine Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben, muss keine andere zumutbare Stelle angeboten werden.

<sup>3</sup> Die Wiederanstellung ist ausgeschlossen. Dem Rechtsmittel gegen die Kündigung kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

<sup>4</sup> Eine bezahlte Beurlaubung wie auch eine Freistellung kann ohne Zustimmung des Angestellten einseitig durch die Anstellungsinstanz angeordnet werden.

<sup>5</sup> Die Bestimmungen des kantonalen Rechts betreffend Restrukturierung, Stellenabbau und unverschuldete Entlassung, insbesondere die Bestimmungen zum Sozialplan, finden keine Anwendung.

<sup>6</sup> Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität besteht keine Pflicht zur Prüfung der Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung (Sozialstellenplan).

#### **Art. 10 Abfindung**

<sup>1</sup> Angestellten mit wenigstens zehn Dienstjahren, deren Anstellungsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsinstanz und ohne eigenes Verschulden aufgelöst wird, kann in Härtefällen eine Abfindung ausbezahlt werden.

<sup>2</sup> Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalls von der Anstellungsinstanz festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Arbeitsmarktchancen und die Umstände des Stellenverlusts. Die maximale Höhe der Abfindung beträgt höchstens 6 Monatslöhne.

#### **Art. 11 Lohn und Einstufung**

<sup>1</sup> Die Schulpflege legt auf der Basis der Stellenfunktion einen Einreihungsplan fest. Die Einreihungen bewegen sich im Rahmen der Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons Zürich.

<sup>2</sup> Die Funktionen werden entsprechend ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton und in anderen, ähnlich strukturierten Schulgemeinden innerhalb dieses Lohnrahmens eingereiht.

<sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz stuft die Angestellten aufgrund des Einreihungsplanes je nach Tätigkeit, Verantwortung, Vorbildung, Berufserfahrung und Alter sowie besonderen Fähigkeiten und Eignung in eine Lohnstufe ein.

<sup>4</sup> Der Lohn kann als Jahreslohn oder als Stundenlohn festgelegt werden.

#### **Art. 12                      Lohnanpassungen**

<sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz entscheidet aufgrund von Leistungsbeurteilungen über individuelle Lohnanpassungen.

<sup>2</sup> Die Schulpflege legt unter Berücksichtigung der allgemeinen Finanzlage der Primarschulgemeinde den Rahmen für individuelle Lohnanpassungen fest.

<sup>3</sup> Die Beschlüsse des Kantons- und Regierungsrats über den Teuerungsausgleich für das Staatspersonal gelten auch für das Personal der Schulgemeinde.

#### **Art. 13                      Dienstaltersgeschenke, Verpflegungszulagen, Einmalzulagen und Anreize**

Die Schulpflege kann für die Angestellten vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen betreffend Dienstaltersgeschenke, Einmalzulagen und Anreize erlassen.

#### **Art. 14                      Spesen und Auslagen**

<sup>1</sup>Die Primarschule Benken ZH vergütet den Angestellten ihre dienstlich bedingten Spesen und Auslagen gemäss Art. 9 im Personalreglement der Primarschulgemeinde Benken ZH.

#### **Art. 15                      Mitarbeitendenbeurteilung**

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

#### **Art. 16                      Aus- und Weiterbildung**

Die Aus- und Weiterbildung richtet sich nach dem Weiterbildungsreglement der Primarschulgemeinde Benken ZH.

#### **Art. 17                      Arbeitszeit, Ferien und Urlaub, sowie Feiertage**

<sup>1</sup> Die Schulpflege kann für die kommunalen Angestellten vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen über Arbeitszeit (inkl. Überzeit, Gleitzeit sowie Kompensation), Ferien und Urlaub erlassen sowie weitere Feiertage bezeichnen. Insbesondere kann sie ein anderes Arbeitszeitmodell vorsehen.

<sup>2</sup> Dabei kann die Schulpflege für die verschiedenen Personalgruppen unterschiedliche Regelungen erlassen.

## **Art. 18**                      **Pflichten bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft**

<sup>1</sup> Die Angestellten sind verpflichtet, sich den vertrauensärztlichen Untersuchungen der Vorsorgeeinrichtung sowie der weiteren Personal- und Taggeldversicherungen der Primarschulgemeinde Benken ZH zu unterziehen und mit den Versicherungen zusammenzuarbeiten. Im Weigerungsfall kann die Lohnzahlung gekürzt oder eingestellt werden.

<sup>2</sup> Kürzen Versicherungen ihre Leistungen aufgrund der ungenügenden Mitwirkung der angestellten Person, so ist die Schulpflege Benken ZH berechtigt, den Lohn der angestellten Person entsprechend zu kürzen.

<sup>3</sup> Auf ein Case-Management durch die Primarschulgemeinde Benken ZH kann verzichtet werden, namentlich, wenn bereits von anderen Versicherungen ein Case-Management vorgesehen ist.

<sup>4</sup> Die Schulpflege regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen, insbesondere im Bereich Lohnfortzahlung.

## **Art. 19**                      **Versicherungen und Personalvorsorge**

<sup>1</sup> Unfallversicherung: Der Arbeitgeber schliesst zu Gunsten seiner Angestellten eine Unfallversicherung ab. Die Leistungen entsprechen den gesetzlichen Vorgaben des UVG.

<sup>2</sup> Krankentaggeldversicherung: Der Arbeitgeber hat für den Fall einer unverschuldeten Erkrankung des Arbeitnehmers eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Der Vertrag über die Krankentaggeldversicherung sowie die entsprechenden Allgemeinen Bedingungen sind allein ausschlaggebend für die Festlegung des Versicherungsschutzes sowie der Übernahme der Leistungen.

<sup>3</sup> Unfallzusatzversicherung: Der Arbeitgeber hat zu Gunsten seiner Angestellten eine Unfallzusatzversicherung abgeschlossen. Die genauen Leistungen können der Versicherungspolice sowie den dazugehörigen Bedingungen entnommen werden.

<sup>4</sup> Die Angestellten werden, sofern sie das Mindesteinkommen erreichen, in die jeweilige Pensionskasse der Primarschulgemeinde Benken ZH angemeldet. Die Leistungen der Pensionskasse, insbesondere die Leistungen bei der Entlassung altershalber, richten sich nach den Statuten und dem Vertrag der Pensionskasse.

<sup>5</sup> Die Aufteilung der verschiedenen Versicherungsprämien zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist im Dokument «Lohnabzüge» geregelt.

C. **SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

**Art. 20 Inkraftsetzung**

1 Diese Personalverordnung der Primarschulgemeinde Benken ZH wurde von der Gemeindeversammlung am 11. Juni 2025 genehmigt und tritt per 1. August 2025 in Kraft.

**Art. 21 Übergangsbestimmungen**

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

<sup>2</sup> Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen deren Bestimmungen vor.

<sup>3</sup> Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Primarschulgemeinde Benken ZH

Uwe Maier  
Schulpräsident

Lisanne Matter  
Leiterin Schulverwaltung