

Totalrevision bzw. Neuerlass einer Personalverordnung (PVO)

Antrag

Der Gemeindeversammlung wird beantragt:

Die neue (PVO) der Politischen Gemeinde Hochfelden wird genehmigt und tritt per 1. Januar 2026 in Kraft.

Beleuchtender Bericht

Das Wichtigste in Kürze

Am 22. September 2024 stimmten die Stimmberechtigten von Hochfelden der Aufhebung der Primarschulgemeinde zu, sodass die Gemeinde ab dem 1. Januar 2026 eine Einheitsgemeinde wird. Dadurch müssen verschiedene kommunale Rechtssätze überarbeitet werden, wobei einige Bestimmungen der Primarschulgemeinde wegfallen und andere in die Rechtssätze der Politischen Gemeinde integriert werden.

Das heutige Personalrecht der Primarschulgemeinde orientiert sich weitgehend am kantonalen Personalgesetz, enthält aber auch eigene Regelungen. Mit der Einheitsgemeinde ist eine Vereinheitlichung der personalrechtlichen Bestimmungen nötig. Ohne eigene kommunale Vorschriften würde das kantonale Recht gelten, was jedoch nicht empfehlenswert ist, da grosszügige kommunale Regelungen Vorteile für Mitarbeitende und Gemeinde bringen. Solche Regelungen verbessern Mitarbeiterzufriedenheit, Motivation und Loyalität, was sich positiv auf Arbeitsklima, Produktivität und das Arbeitgeberimage auswirkt. Besonders kleinere Gemeinden profitieren durch flexible Arbeitsmodelle und Zusatzleistungen im Wettbewerb um Fachkräfte, verringern Fluktuation und senken langfristige Kosten. Klare und grosszügige Regeln schaffen zudem Rechtssicherheit, fördern stabile Arbeitsverhältnisse, eine bessere Work-Life-Balance und sichern den langfristigen Erfolg der Gemeinde.

Ausgangslage

Am 22. September 2024 stimmten die Stimmberechtigten der Totalrevision der Gemeindeordnung der Politischen Gemeinde und damit der Aufhebung der Primarschulgemeinde zu. Hochfelden wird daher per 1. Januar 2026 zur Einheitsgemeinde.

Als Folge davon sind verschiedene Rechtssätze der Politischen Gemeinde zu revidieren. Bestimmte Rechtssätze der Primarschulgemeinde gehen damit grundsätzlich unter. Andere Bestimmungen aus Rechtssätzen der Primarschulgemeinde sind in die zu revidierenden Rechtssätze der Politischen Gemeinde zu integrieren.

Sachverhalt

Am 7. Dezember 2022 hob die Politische Gemeinde ihre Personalverordnung auf und ersetzte sie durch ein vom Gemeinderat erlassenes Reglement. Die Primarschulgemeinde verabschiedete am selben Tag eine Personalverordnung mit 38 Artikeln sowie ein ergänzendes Reglement mit 104 Artikeln.

Das Personalrecht der Primarschulgemeinde orientiert sich weitgehend am kantonalen Personalgesetz (PG) und enthält nur wenige eigene kommunale Regelungen. Eine ursprünglich vorgesehene synoptische Gegenüberstellung wurde aufgrund des Umfangs und der Komplexität verworfen.

Alles, was nicht in der kommunalen Personalverordnung (PVO) geregelt ist, unterliegt der kantonalen Gesetzgebung. Im Weiteren enthalten die Bestimmungen der Schule Punkte, die gestrichen werden sollen, wie beispielsweise der Dresscode und das Verbot von Tieren am Arbeitsplatz.

Ersteres entspricht dem aktuellen Stand der Personalführung («State of the art»). Die Kleidung soll gepflegt und nicht zu auffällig sein, aber ein strenger Dresscode ist nicht mehr zeitgemäss. Ein generelles Verbot von Haustieren am Arbeitsplatz wird nicht empfohlen, da Tiere das Arbeitsklima positiv beeinflussen können. So ist beispielsweise auch der Einsatz eines Schulbegleithundes denkbar, der zusätzlich einen pädagogischen Nutzen bietet. Wer seinen Hund jedoch längerfristig mit an den Arbeitsplatz bringen möchte, muss dies mit der vorgesetzten Stelle absprechen und eine Erlaubnis einholen.

Mit der Bildung der Einheitsgemeinde ist – wie bereits erwähnt – eine Vereinheitlichung der kommunalen personalrechtlichen Bestimmungen erforderlich. Ohne eigene kommunale Regelungen würde das kantonale Recht sinngemäss gelten (§ 53 Abs. 2 GG). Ein vollständiger Verzicht auf kommunale Vorschriften ist jedoch nicht empfehlenswert, da das Personal dadurch schlechter gestellt wäre als bisher.

Wesentliche Änderungen

Art. 1 Gegenstand und Geltungsbereich

Die PVO gilt mit der Einführung der Einheitsgemeinde nicht mehr nur für die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung, sondern auch für alle kommunal angestellten Mitarbeitenden der Schule. Absatz 2 stipuliert, dass für kommunal und kantonally angestelltes Lehr- und Therapiepersonal nicht die PVO, sondern das kantonale Lehrpersonalgesetz (LS 412.31) gilt.

Art. 5 Anstellungsbehörde

Der Gemeinderat ist grundsätzlich für die Anstellung des Personals zuständig. Im Schulbereich übernimmt diese Aufgabe die Schulpflege. Beide Gremien können ihre Anstellungskompetenz an Abteilungsleitende delegieren.

Art. 7 Anstellungsvertrag

Das Anstellungsverhältnis wird neu durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet. Immer mehr Gemeinden ersetzen die klassische Anstellungsverfügung durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag. Der Unterschied ist in der Praxis gering, doch der Vertragsabschluss betont den Konsens und wirkt im Personalbereich zeitgemässer – schliesslich möchte niemand «verfügt» angestellt werden.

Art. 16 Folgen der widerrechtlichen Beendigung | Art. 17 Entschädigung bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses

Die Entschädigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vormals «Abfindung») wurde neu geregelt. Im Unterschied zur Regelung des Kantons Zürich haben nicht bereits 35-Jährige Anspruch auf eine höhere Leistung, sondern in erster Linie Mitarbeitende ab 50 Jahren. Dies stellt zwar eine Verschlechterung des bisherigen Status dar, ist jedoch verschmerzbar, da solche Fälle nur sehr selten vorkommen.

Art. 29 Aus- und Weiterbildung | Art. 30 Rahmenbedingungen der freiwilligen Aus- und Weiterbildung

Die Bestimmungen wurden gestrafft. Aus- und Weiterbildungen werden fallbezogen geprüft und bewilligt. Die Modalitäten sind in einer individuellen Vereinbarung festzuhalten.

Art. 33 Arbeitszeit

In der PVO wird nur der Umfang der Arbeitszeit festgelegt. Die Details (z.B. Homeoffice und dgl.) werden in einem separaten Reglement festgehalten.

Art. 36 Vergütung von Überstunden

Für angeordnete Überstunden bis Lohnklasse 20 wird generell ein Zuschlag von 25 % gewährt. Mitarbeitende ab Lohnklasse 20 erhalten keine Überstundenvergütung; diese ist mit dem Lohn abgegolten. Da Überstunden eine Mehrleistung darstellen, ist ein Zuschlag sachlich begründet.

Art. 39 Arbeitsfreie Tage

Mit der Angleichung an die Personalverordnung der Politischen Gemeinde werden die Mitarbeitenden der Schule bessergestellt.

Art. 40 Ferienanspruch

Durch die Angleichung an die Personalverordnung der Politischen Gemeinde verbessert sich die Anstellungssituation für die Mitarbeitenden der Schule.

Art. 43 Bezahlter Urlaub

Gemäss RRB 139 vom 5. Februar 2025 gelten die bisherigen Urlaubsgründe und deren Umfang teilweise als nicht mehr zeitgemäss. Sie werden derzeit überprüft und gestrafft. Daher wird bewusst auf eine detaillierte Aufzählung aller möglichen Tatbestände verzichtet.

Art. 45 Lohn

Der Ersatz dienstlicher Auslagen, Spesen und Entschädigungen wird in einem separaten Reglement oder individuell im Vertrag festgelegt.

Art. 46 Lohnrahmen und Einreihung | Art. 47 Lohnentwicklung

Die Anstellungsinstanzen erhalten bei der Festlegung der Besoldung mehr Spielraum als bisher. Dabei ist jedoch stets das Gebot der Gleichbehandlung zu wahren.

Art. 49 Treueprämien

Die Treueprämie ersetzt das bisherige Dienstaltersgeschenk und honoriert die Verbundenheit zur Arbeitgeberin bzw. zum Arbeitgeber unabhängig von der Anstellungsart.

Aufgrund der möglichen finanziellen Tragweite ist die Regelung zwingend in der Personalverordnung zu verankern. Die Prämien fallen höher aus als im kantonalen Recht und entsprechen den früher gültigen Bestimmungen vor der Revision.

Art. 50 Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

Werden Mitarbeitende krank oder erleiden einen Unfall und sind dadurch vorübergehend arbeitsunfähig - ohne eigenes grobfahrlässiges oder absichtliches Verschulden - haben sie Anspruch auf Lohnfortzahlung. Während den ersten sechs Monaten erhalten sie 100 % des Lohns, danach bis zum 24. Monat 90 %, unabhängig von den Dienstjahren. Diese Regelung ist grosszügiger als die bisherige und geht sogar über die kantonalen Bestimmungen hinaus. Im Kanton Zürich werden im ersten Jahr 100 % und im zweiten Jahr 80 % des Lohns bezahlt. Mit der neuen Regelung wird den Mitarbeitenden eine zeitgemässe und verlässliche Lösung geboten.

Art. 51 Krankentaggeldversicherung

Mit der Angleichung des Schulpersonals an das Gemeindepersonal wird das Schulpersonal insgesamt besser gestellt. Insbesondere übernimmt neu die Gemeinde die Prämien für die Krankentaggeldversicherung vollumfänglich. Bisher wurden diese beim Schulpersonal hälftig zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeitenden aufgeteilt.

Art. 52 Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung

Mit der Angleichung des Schulpersonals an das Gemeindepersonal erfolgt zudem eine Verbesserung der Anstellungsbedingungen für das Schulpersonal. Neu übernimmt die Gemeinde die Prämien sowohl für Berufs- als auch Nichtberufsunfälle vollständig. Bislang wurden diese Kosten von der Arbeitgeberin und dem Schulpersonal je zur Hälfte getragen.

Art. 54 Lohnnachzahlungsgenuss im Todesfall

Diese Bestimmung ist grosszügiger als bisher. Neu wird beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters der Lohn nicht nur für den Sterbemonat, sondern auch für den Folgemonat ausbezahlt. Zusätzlich werden nach fünfjähriger Dienstzeit zwei weitere Monatslöhne ausgerichtet, sofern die verstorbene Person Ehepartner, eingetragene Partnerin oder eingetragenen Partner, minderjährige Kinder oder – in deren Abwesenheit – andere unterstützungsberechtigte Personen hinterlässt. Verstirbt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ohne Unterstützungspflichten, endet der Lohnanspruch wie bisher mit dem Ende des laufenden Monats.

Art. 58 Übergangs- und Schlussbestimmungen

Mit dem neuen Reglement ist ein öffentlich-rechtlicher Arbeitsvertrag zwingend. Dabei dürfen laufende Anstellungsverhältnisse nicht unterbrochen werden, da sonst Fristen wie die Probezeit oder die Lohnfortzahlung bei Krankheit neu zu laufen beginnen würden. Deshalb regeln die Übergangsbestimmungen, dass der Systemwechsel bestehende Verträge lediglich formal ersetzt, ohne sie zu unterbrechen. Für die Anpassung aller Verträge und Reglemente besteht eine 1-jährige Frist.

Erwägungen

Grosszügige personalrechtliche Bestimmungen bieten vielfältige Vorteile sowohl für Mitarbeitende als auch für die Gemeinde. Sie fördern die Mitarbeiterzufriedenheit, Motivation und Loyalität, was sich positiv auf das Arbeitsklima, die Produktivität und die Attraktivität als Arbeitgeberin auswirkt.

Insbesondere kleinere Gemeinden können durch grosszügige Regelungen, flexible Arbeitsmodelle und Zusatzleistungen im Wettbewerb um Fachkräfte punkten. Dies verbessert nicht nur das Image, sondern wirkt auch Fluktuation entgegen und senkt langfristig Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten.

Zudem stärken klare, grosszügige Regelungen das Vertrauen, bieten Rechtssicherheit und fördern ein stabiles Arbeitsverhältnis. Sie ermöglichen eine bessere Work-Life-Balance, unterstützen Innovation und sichern so langfristig den Unternehmenserfolg und die Wettbewerbsfähigkeit.

Zuständigkeit

Gemäss § 4 GG sind wichtige Rechtssätze durch die Gemeindeversammlung in einem Gemeindeerlass zu beschliessen - sowohl bei Erlass als auch bei Änderungen (Legalitäts- bzw. Gesetzmässigkeitsprinzip). Die «Wichtigkeit» bemisst sich u. a. nach Eingriffsintensität, Zahl der Betroffenen, finanzieller Tragweite und Akzeptanz.

Betroffen von Regelungen sind primär die Mitarbeitenden. Angesichts der grosszügigen Regelungen ist auch der finanzielle Aspekt erheblich. Umso wichtiger ist es, dass die personalrechtlichen Bestimmungen in einem formellen Erlass festgehalten und demokratisch legitimiert werden. Dies gewährleistet nicht nur Rechtssicherheit, sondern auch Transparenz gegenüber den Stimmbürgerinnen und Stimmbürgern.

Aus diesem Grund soll gestützt auf Art. 13 Ziff. 1 der Gemeindeordnung eine neue Personalverordnung (PVO) durch die Gemeindeversammlung erlassen werden. Sie enthält die grundlegenden Bestimmungen zur Ausgestaltung des Anstellungsverhältnisses des Personals.

Im Zentrum stehen die Rechte und Pflichten der Gemeinde als Arbeitgeberin sowie der Mitarbeitenden. Zudem werden die Zuständigkeiten für den Erlass von Ausführungsbestimmungen geregelt, welche in eigener Kompetenz durch den Gemeinderat festgelegt werden können. Die konkreten Details zu verschiedenen personalrechtlichen Themen sind in diesen Ausführungsbestimmungen bzw. Spezialreglementen geregelt (z.B. Arbeitszeitreglement und Spesenreglement). Die entsprechenden Spezialreglemente wurden erarbeitet und stützen sich auf die neue Personalverordnung (PVO).

Vernehmlassung

Auf eine öffentliche Vernehmlassung wurde verzichtet, da das Personalrecht keine Auswirkungen auf die Einwohnerinnen und Einwohner hat. Die Primarschulpflege und das Personal wurden jedoch zur Stellungnahme eingeladen. Die Änderungen wirken sich überwiegend positiv auf das Personal aus, der finanzielle Einfluss ist gering, weshalb keine Einwendungen eingegangen sind. Ebenfalls sind keine Einwendungen seitens der Primarschulpflege noch des Personals gegen das Arbeitszeit- und Spesenreglement eingegangen.

Schlussbemerkungen

Der Gemeinderat ist überzeugt, dass die vorgesehenen personalrechtlichen Bestimmungen die Gemeinde als Arbeitgeberin stärken und ein positives Arbeitsumfeld schaffen, was langfristig die Attraktivität der Gemeinde erhöht und so den gemeinsamen Erfolg sichert.

Die Details sind der neuen PVO mit den Bemerkungen zu entnehmen.

Hochfelden, 30. September 2025

GEMEINDERAT HOCHFELDEN



Stefan Bickel
Präsident



Beatrice Wüthrich
Schreiberin

Abschied der Rechnungsprüfungskommission Hochfelden

Genehmigung der Totalrevision bzw. Neuerlass der Personalverordnung (PVO)

Verabschiedung zu Händen der Stimmbürger.

Abstimmungsempfehlung:

Annahme der Totalrevision bzw. Neuerlass der Personalverordnung (PVO) und deren Inkrafttretung per 01. Januar 2026

Die Rechnungsprüfungskommission hat den Antrag der politischen Gemeinde Hochfelden vom 30.09.2025 betreffend der Totalrevision bzw. Neuerlass der Personalverordnung (PVO) und deren Inkrafttretung per 01. Januar 2026 geprüft und genehmigt. Die Rechnungsprüfungskommission kommt zu folgendem Entschluss:

Die Rechnungsprüfungskommission beantragt den Stimmberechtigten der Gemeinde Hochfelden, dem Antrag zur Genehmigung der Totalrevision bzw. Neuerlass der Personalverordnung (PVO) und deren Inkrafttretung per 01. Januar 2026 zuzustimmen.

Hochfelden, 31. Oktober 2025

Rechnungsprüfungskommission Hochfelden

Der Präsident:

Die Aktuarin:


Frank Dahmke


Priska Rusterholz