



Gemeinde Oberembrach

Personalverordnung

(PVO)

vom 1. Juli 2026

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine Bestimmungen	3
	Rechtsgrundlage	3
	Geltungsbereich	3
	Sprachform	3
	Anstellungsinstanzen	3
	Besondere Anstellungsverhältnisse	3
	Allgemeine Zulagen	3
II.	Krankheit und Unfall	4
	Lohnfortzahlung	4
	Berufliche Vorsorge	5
III.	Weitere Bestimmungen	5
	Inkrafttreten	5
	Aufhebung bisherigen Rechts	5
	Anhang: Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung	6
	Variable Spesen	6
	Individuelle Zulagen	6
	Aushilfs- und Stundenlöhne	6
	Überzeitenschädigung	6
	Sitzungs- und Taggeld	6

I. Allgemeine Bestimmungen

Rechtsgrundlage	Art. 1 Gestützt auf Art. 12 der Gemeindeordnung vom 28. September 2025 erlässt die Gemeindeversammlung diese Verordnung über das Arbeitsverhältnis der Gemeindeangestellten.
Geltungsbereich	Art. 2 1) Dieser Verordnung unterstehen die Angestellten der Politischen Gemeinde Oberembrach. 2) Für die Angestellten gilt grundsätzlich das Personalrecht des Kantons Zürich. In dieser Verordnung werden die Abweichungen zum kantonalen Personalrecht geregelt.
Sprachform	Art. 3 Die verwendeten Funktions- und Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechter.
Anstellungsinstanzen	Art. 4 1) Anstellungsinstanz ist grundsätzlich der Gemeinderat. Er kann die Anstellungsbefugnisse delegieren. 2) Für die kommunalen Angestellten der Schule ist die Schulpflege Anstellungsinstanz. Sie kann die Anstellungsbefugnisse delegieren. 3) Der Gemeinderat ist zuständig, diejenigen Einzelheiten zu regeln, für die im kantonalen Recht der Regierungsrat zuständig ist. Der Gemeinderat kann allgemein Lücken schliessen und Vollzugsbeschlüsse fassen.
Besondere Anstellungsverhältnisse	Art. 5 Das Anstellungsverhältnis des Gemeindeammanns bzw. Betriebsbeamter richtet sich nach der Besoldungsverordnung des Betriebskreises Embrachertal bzw. der Sitzgemeinde Embrach.
Allgemeine Zulagen	Art. 6 1) Der Gemeinderat passt die Besoldung der Angestellten regelmässig der Teuerung an. Er folgt den Empfehlungen des Regierungsrats für das Staatspersonal. 2) Der Gemeinderat kann für die Angestellten im Einzelfall weitere allgemeine Zulagen ausrichten.

II. Krankheit und Unfall

Lohnfortzahlung

Art. 7

- 1) Die Angestellten werden auf Kosten der Gemeinde gegen Unfall gemäss den gesetzlichen Bestimmungen des UVG versichert.
- 2) Die Angestellten mit einem Pensum von mehr als 8 Wochenstunden sind gegen die Folgen einer unverschuldeten Krankheit bei der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung auf Kosten der Gemeinde versichert. Diese entschädigt 80% des Durchschnittslohnes der vergangenen 12 Monate während max. 730 innert 900 aufeinanderfolgenden Tagen.
- 3) Vom fünften Dienstjahr an besteht bei Krankheit und Unfall für die Angestellten mit einem Pensum von mehr als 8 Wochenstunden Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monaten, für die restliche Dauer 80%, gestützt auf die Versicherungsleistung.
- 4) Bei Angestellten mit einem Pensum von weniger als 8 Wochenstunden erfolgt bei Krankheit und Unfall eine Lohnfortzahlung gemäss Zürcher Skala.
- 5) Falls der Versicherer die Leistungspflicht verneint, gilt die Lohnfortzahlungspflicht für die beschränkte Dauer gemäss Zürcher Skala zur Lohnfortzahlung, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat.
- 6) Der Arbeitgeber kann die Lohnfortzahlung kürzen oder ganz verweigern, wenn der Arbeitnehmer die Krankheit oder den Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeiführte bzw. sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr oder einem Wagnis aussetzte.
- 7) Sämtliche von Dritten erbrachten Lohnersatzzahlungen gehen im Umfang der vom Arbeitgeber bezahlten Löhne an ihn über. Die Lohnfortzahlungspflicht ist nie höher als das Quantitativ des ausbezahlten Lohns und endet jedenfalls mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- 8) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Aufforderung hin einer vertrauensärztlichen Untersuchung der Kranken- und Unfallversicherung zu unterziehen.
- 9) Die Anstellungsinstanz entscheidet über die Durchführung einer Fallbegleitung.

Berufliche Vorsorge

Art. 8

- 1) Der Arbeitgeber versichert das Personal bei einer anerkannten Personalvorsorgeeinrichtung mindestens nach den Grundsätzen, wie sie für das kantonale Personal gelten.
- 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. Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der Gemeinde und der Vorsorgeeinrichtung und deren Statuten und Reglemente.
- 3) Die Mitwirkungsrechte des Personals nach Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) sind gewährleistet.

III. Weitere Bestimmungen

Inkrafttreten

Art. 9

Diese Verordnung tritt nach der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung per 1. Juli 2026 in Kraft.

Aufhebung bisherigen
Rechts

Art. 10

Auf den gleichen Zeitpunkt werden die einschlägigen Bestimmungen der Personal- und Entschädigungsverordnung vom 1.1.2023 aufgehoben.

Anhang: Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung

Variable Spesen

Art. 1

- 1) Für Dienstreisen mit privaten Motorfahrzeugen richtet sich die Kilometerentschädigung nach dem kantonal festgelegten Ansatz. Bei Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel werden die entsprechenden Billettkosten vergütet.
- 2) Wird aus dienstlichen Gründen auswärts eine Veranstaltung oder ein Kurs besucht, werden für Verpflegung, Reise und Übernachtung die effektiven Kosten, maximal die Ansätze nach kantonomer Regelung vergütet.

Individuelle Zulagen

Art. 2

Für Bereitschaftsdienste wie Wasserversorgung, Winterdienst, Wärmeverbund (Aufzählung nicht abschliessend) – werden die folgenden pauschalen Entschädigungen ausgerichtet:

Bereitschaftsentschädigung pro Aufgabe: Fr. 2'750.00 / Jahr

Der Gemeinderat definiert die Bereitschaftsdienste.

Aushilfs- und Stundenlöhne

Art. 3

- 1) Personal, welches temporär für die Gemeinde arbeitet, wird in der Regel im Gemeindestundenlohn eingestellt. Der Gemeinderat kann eine abweichende Einstufung vornehmen.
- 2) Fest definierte Stundenlöhne
 - a) Gemeindestundenlohn Lohnklasse 5, LS 15
 - b) Waldarbeiterstundenlohn: Lohnklasse 6, LS 15
- 3) Bei längeren Stellvertretungen eines Angestellten wird das umgerechnete Gehalt des Stelleninhabers mit entsprechend angepasster Gehaltsstufe gewährt.

Überzeitentschädigung

Art. 4

Überzeit muss angeordnet sein und ist grundsätzlich zu kompensieren. Falls in Ausnahmefällen für fest angestelltes Personal im Monatslohn eine Auszahlung erfolgt, gelten die folgenden Ansätze:

- a) Lohnklasse 1 – 17: kantonale Regelung
- b) Ab Lohnklasse 18: kein Anspruch auf Auszahlung

Sitzungs- und Taggeld

Art. 5

- 1) Die Angestellten der Politischen Gemeinde Oberembrach haben Anspruch auf Sitzungs- oder Taggeld, wenn Beginn oder Ende der Sitzung ausserhalb folgender Zeiten liegt: 7:30 - 12:00 und 13:30 - 17:30 Uhr.
- 2) Die Höhe der Sitzungs- und Taggelder richtet sich nach der Entschädigungsverordnung (EVO)