

Auszug aus dem Protokoll  
der Gemeindeversammlung

Sitzung vom #SitzungsDat#

**#BeschlussNr# - 0.0.1.2 | 2025-2024**

**ERLASSE DER GEMEINDE, PERSONALVERORDNUNG**

**Genehmigen der totalrevidierten Personalverordnung (PVO) der Gemeinde Volketswil**

---

Referenten: Gemeindepräsident Jean-Philippe Pinto und  
Schulpräsidentin Raffaella Fehr

## **BERICHT**

### **1. Ausgangslage**

Die Stimmberechtigten der Gemeinde Volketswil haben an der Urnenabstimmung vom 22. September 2024 die neue Gemeindeordnung (Einheitsgemeinde) deutlich angenommen. Per 1. Juli 2026 tritt die neue Gemeindeordnung und somit die Einheitsgemeinde in Kraft.

Für die Umsetzung der Einheitsgemeinde wurden unter der Führung einer Steuergruppe sechs verschiedene Teilprojektgruppen (Reglemente/Behörden, Finanzen, Personal/Verwaltungsorganisation, Liegenschaften, ICT, Betreuung/Soziales) mit je klar definierten Aufträgen eingesetzt. Die Gruppen wurden paritätisch mit Mitgliedern seitens der Politischen Gemeinde und der Schulgemeinde besetzt.

Die Teilprojektgruppe Personal/Verwaltungsorganisation wurde unter anderem mit der Überprüfung und Erarbeitung der Personalgrundlagen beauftragt. Die Teilprojektgruppe (TP) besteht aus Gemeindepräsident Jean-Philippe Pinto (Leitung), Schulpräsidentin Raffaella Fehr, Leiterin Dienste Vincenza Marino und Gemeindeschreiber Beat Grob. Um effizient eine praxisnahe sowie zeitgemässe Personalverordnung (PVO) zu erhalten, hat die TP Personal/Verwaltungsorganisation die Überarbeitung des neuen Regelwerkes an eine interne Arbeitsgruppe delegiert.

Dieser gehörten an:

- a) Schulgemeinde:
  - Vincenza Marino, Leiterin Dienste
  - Juli Mehlich, Personalbeauftragte Schule
  - Marleen Helbling, Vertreterin Personal
  - Claudia Stöckli; Vertreterin Personal
- b) Politische Gemeinde:
  - Beat Grob, Gemeindeschreiber

Auszug aus dem Protokoll  
der Gemeindeversammlung

Sitzung vom #SitzungsDat#

- David Gerig, stv. Gemeindeschreiber / Mirco Blattner, stv. Gemeindeschreiber
- Ilaria Berti, Vertreterin Personal
- Bettina Zehnder, Vertreterin Personal

An gesamthaft neun Sitzungen hat die Arbeitsgruppe effizient und konstruktiv die neue Personalverordnung (PVO) inkl. Vollzugsbestimmungen zur Personalverordnung (VB) erarbeitet. Die beiden Regelwerke wurden von der Rechtsanwältin Judith Naef, Zürich, eingehend juristisch geprüft. Ihre Anmerkungen, Ergänzungen oder Korrekturen hat die Arbeitsgruppe an ihrer Sitzung vom 14. Oktober 2025 beraten und die PVO sowie die VB entsprechend bereinigt und zuhanden des Gemeinderates sowie der Schulpflege verabschiedet.

## **2. Erläuterungen**

Die heutige geltende PVO stammt aus dem Jahr 2000 und gilt für die Politische Gemeinde und die Schulgemeinde Volketswil. Nach rund 26 Jahren hat sich neben der neuen Gemeindeordnung (Einheitsgemeinde) ohnehin eine Totalrevision aufgedrängt.

Die Arbeitsgruppe hatte sich zum Ziel gesetzt, die PVO zeitgemäss, klar und leserfreundlich zu verfassen. Auf Wiederholungen des kantonalen Personalrechts wurde wo möglich verzichtet. Die neue Verordnung konnte demnach schlank und übersichtlich gestaltet werden. Sie beinhaltet gegenüber der alten Verordnung mit 80 Artikeln noch deren 64. Es wird darauf hingewiesen, dass bei fehlender Regelung in der kommunalen PVO automatisch das übergeordnete Recht bzw. das kantonale Personalrecht zur Anwendung kommt.

Für die Arbeitgeberin beinhaltet das neue Regelwerk keine neuen Verpflichtungen, ist jedoch klarer und verbindlicher in den Zuständigkeiten ausformuliert.

Die neue PVO beinhaltet für die Arbeitnehmenden keine Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, jedoch ebenso klare Formulierungen bezüglich Zuständigkeit, Pflichten und Rechte.

Am 28. Oktober 2025 haben der Gemeinderat und die Schulpflege die neue PVO zuhanden Vernehmlassung beim Personal der Gemeinde und der Schulgemeinde verabschiedet. Am 21. November 2025 hat die Arbeitsgruppe dem gesamten Personal die neue PVO sowie die neuen Vollzugsbestimmungen (VB) vorgestellt und die Vernehmlassung gestartet. Die Frist lief am 5. Januar 2026 ab. Es gingen nur einen Hinweis für die neue PVO und zwei Bemerkungen für die VB ein. Diese Hinweise hat die Arbeitsgruppe an ihrer Sitzung vom 12. Januar 2026 beraten und in das entsprechende Regelwerk aufge-

Auszug aus dem Protokoll  
der Gemeindeversammlung

Sitzung vom #SitzungsDat#

nommen. An der gleichen Sitzung konnte die Arbeitsgruppe die PVO sowie die VB zuhanden des Gemeinderates und der Schulpflege verabschieden.

### **3. Zuständigkeiten**

Gemäss Art. 13 Ziff. 1 der heute geltenden Gemeindeordnung liegt die Zuständigkeit für den Erlass des Arbeitsverhältnisses der Gemeindeangestellten bei der Gemeindeversammlung.

Die Vollzugsbestimmungen (VB) liegen in der Kompetenz des Gemeinderates gemäss geltender Gemeindeordnung Art. 25.

### **4. Neue Personalverordnung**

Die neue PVO haben der Gemeinderat am 17. Februar 2026 und die Schulpflege am 3. Februar 2026 zuhanden der Gemeindeversammlung verabschiedet.

Die neue Personalverordnung wird auf der Website zusätzlich in der synoptischen Darstellung (Gegenüberstellung zwischen der bisherigen und der neuen Verordnung) aufgeführt.

Die neue Personalverordnung sieht wie folgt aus:

---

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **A. Geltungsbereich**

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

<sup>1</sup> Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Volketswil.

<sup>2</sup> Für das kommunale und kantonale Fach- und Lehrpersonal und die Therapeutinnen und Therapeuten sowie die Schulleitungen der Schule Volketswil gelten die Bestimmungen des Lehrpersonalrechts des Kantons Zürich.

<sup>3</sup> Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten subsidiär die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts sinngemäss.

#### **Art. 2 Behörden im Nebenamt**

Auszug aus dem Protokoll  
der Gemeindeversammlung

Sitzung vom #SitzungsDat#

Die Gemeindeversammlung erlässt Bestimmungen über die Rechtsbeziehungen zwischen der Gemeinde Volketswil und Mitgliedern von Behörden, Kommissionen, Angehörigen der Feuerwehr und des Zivilschutzes sowie von speziell bezeichneten nebenamtlichen Funktionärinnen und Funktionären, soweit diese nicht in übergeordneten Erlassen geregelt sind.

## **B. Begriffe**

### **Art. 3 Mitarbeitende**

Mitarbeitende sind Personen, die unbefristet oder befristet in einem vollen oder teilweisen Pensum bei der Gemeinde Volketswil angestellt sind.

### **Art. 4 Anstellungsinstanz**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat ist Anstellungsinstanz für das Personal der Gemeinde mit Ausnahme der Mitarbeitenden der Abteilung Bildung. Für diese ist die Schulpflege Anstellungsinstanz.

<sup>2</sup> Für die Delegation der Anstellungskompetenz gilt das Organisationsreglement des Gemeinderates beziehungsweise der Schulpflege.

## **C. Personalpolitik**

### **Art. 5 Grundsätze der Personalpolitik**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege bestimmt die Grundsätze der Personalpolitik und schafft Instrumente zu ihrer Umsetzung, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege sorgt für eine stufengerechte Personalplanung.

## **D. Gesamtarbeitsverträge**

### **Art. 6 Grundsatz**

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

## **II. Arbeitsverhältnis**

### **A. Grundsätzliches**

#### **Art. 7 Rechtsnatur**

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

#### **Art. 8 Stellenpläne**

Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege legt den Stellenplan fest.

Auszug aus dem Protokoll  
der Gemeindeversammlung

Sitzung vom #SitzungsDat#

## **B. Begründung**

### **Art. 9 Begründung**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel durch eine Verfügung begründet.

<sup>2</sup> Lehrverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag nach Berufsbildungsgesetz begründet.

<sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis kann in weiteren speziellen Fällen, wie Praktika, Einsatzplätze oder nebenamtlichen Tätigkeiten durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von den allgemein gültigen Regelungen abweichen.

### **Art. 10 Stellenausschreibungen**

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Auf die Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn die Stelle auf dem Berufungsweg besetzt wird.

## **C. Dauer**

### **Art. 11 Im Allgemeinen**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens zwei Jahre zulässig. Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung mit Ablauf der befristeten Anstellung.

<sup>3</sup> Alle dieser Verordnung unterstehenden Arbeitsverhältnisse, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, werden für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt.

### **Art. 12 Probezeit**

<sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.

<sup>2</sup> Bei befristeten Anstellungsverhältnissen gilt eine Probezeit von drei Monaten, es sei denn, dass etwas anderes vereinbart wird.

<sup>3</sup> Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

<sup>4</sup> Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

Auszug aus dem Protokoll  
der Gemeindeversammlung

Sitzung vom #SitzungsDat#

#### **D. Änderung des Arbeitsverhältnisses**

##### **Art. 13 Versetzung und Zuweisung anderer Arbeit**

<sup>1</sup> Erfordern es die betrieblichen Bedürfnisse oder der wirtschaftliche Personaleinsatz, können Mitarbeitende an einen anderen Arbeitsplatz versetzt oder es können ihnen andere Tätigkeit zugewiesen werden.

<sup>2</sup> Auf die Zumutbarkeit, die Ausbildung, die Eignung und die persönlichen Verhältnisse ist dabei so weit als möglich Rücksicht zu nehmen. Der Lohn wird nach einer Frist, die der Dauer der Kündigungsfrist entspricht, an die neue Funktion angepasst.

#### **E. Beendigung**

##### **Art. 14 Beendigungsgründe**

Das unbefristete oder befristete Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung,
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung,
- c) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen,
- d) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
- e) Entlassung invaliditätshalber,
- f) Altersrücktritt,
- g) Entlassung altershalber,
- h) Erreichen der Altersgrenze,
- i) Tod,
- j) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten.

##### **Art. 15 Kündigung (Frist, Termin, Form)**

<sup>1</sup> Die Frist für die Kündigung des unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt drei Monate.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

<sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel auf Ende eines Monats beendet.

##### **Art. 16 Kündigungsschutz**

<sup>1</sup> Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innert 10 Tagen nach Mitteilung kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schriftlich eine Begründung der Kündigung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolge hinzuweisen.

Auszug aus dem Protokoll  
der Gemeindeversammlung

Sitzung vom #SitzungsDat#

<sup>2</sup> Innert dreissig Tagen ab schriftlicher Begründung der Kündigung kann beim Gemeinderat beziehungsweise bei der Schulpflege ein Gesuch um Neubeurteilung gestellt werden, sofern diese den Erstentscheid nicht gefällt hat.

<sup>3</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

<sup>4</sup> Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.

#### **Art. 17 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten**

<sup>1</sup> Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, kann sie dem oder der Mitarbeitenden eine angemessene Bewährungsfrist von längstens drei Monaten einräumen.

<sup>2</sup> Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeitendenbeurteilung, schriftliche Abmahnungen oder ein schriftlich protokolliertes Mitarbeitendengespräch belegt werden.

#### **Art. 18 Kündigung zur Unzeit**

<sup>1</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

<sup>2</sup> Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

#### **Art. 19 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

<sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

<sup>3</sup> Bei vom Volk gewählten Mitarbeitenden ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

<sup>4</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Auszug aus dem Protokoll  
der Gemeindeversammlung

Sitzung vom #SitzungsDat#

**Art. 20 Angestellte auf Amtsdauer**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.

<sup>2</sup> Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Gemeinde beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.

**Art. 21 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen**

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.

**Art. 22 Entlassung invaliditätshalber**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat entscheidet über die Entlassung invaliditätshalber.

<sup>2</sup> Für das Verfahren gelten die Bestimmungen des Kantons.

**Art. 23 Altersrücktritt**

<sup>1</sup> Mitarbeitende scheidern in der Regel spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus.

<sup>2</sup> Angestellte können nach Erreichen der Altersgrenze gemäss Personalgesetz für längstens ein Jahr befristet wiederangestellt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. In begründeten Fällen kann die befristete Anstellung jeweils um ein Jahr verlängert werden. Anstellung und Verlängerung bedürfen der Zustimmung des Gemeinderates bzw. der Schulpflege.

**Art. 24 Leistung bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod**

Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherungen des Gemeindepersonals.

**Art. 25 Abfindung**

Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege kann in Härtefällen eine Abfindung von maximal sechs Monatslöhnen ausrichten, sofern der Mitarbeitende mindestens 50-jährig ist und wenigstens 10 Dienstjahre aufweist. Bei drohender Notlage kann eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze oder bei weniger Dienstjahren ausgerichtet werden. Für die kantonal angestellten Lehrpersonen bleibt das kantonale Recht anwendbar.

Auszug aus dem Protokoll  
der Gemeindeversammlung

Sitzung vom #SitzungsDat#

### **III. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden**

#### **A. Rechte**

##### **Art. 26 Schutz der Persönlichkeit**

<sup>1</sup> Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

<sup>2</sup> Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Mitarbeitenden erforderlichen Massnahmen.

##### **Art. 27 Lohn**

<sup>1</sup> Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit.

<sup>2</sup> Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der Lohnklassen des Kantons Zürich festgelegt.

<sup>3</sup> Der Lohn berücksichtigt die mit der Funktion verbundenen Anforderungen, die individuellen Leistungen, das Verhalten am Arbeitsplatz und die persönlichen Erfahrungen sowie vergleichbare Richtpositionen beim Kanton und anderen Gemeinden.

<sup>4</sup> Die Mitarbeitenden haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Gemeindekasse.

<sup>5</sup> Für die Dauer der Kündigungsfrist ist in der Regel der bisherige Lohn beizubehalten.

##### **Art. 28 Auszahlung des Jahreslohnes**

<sup>1</sup> Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.

<sup>2</sup> Bei Ein- oder Austritt im Laufe des Jahres wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausbezahlt.

##### **Art. 29 Einreichungsplan**

Die Stellen werden vom Gemeinderat bzw. der Schulpflege entsprechend ihren Anforderungen wie Aufgaben, Verantwortung, Führung, Kompetenzen den kantonalen Lohnklassen zu-geordnet.

##### **Art. 30 Leistungsklassen**

Auszug aus dem Protokoll  
der Gemeindeversammlung

Sitzung vom #SitzungsDat#

Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.

**Art. 31 Generelle Lohnanpassungen**

Der Gemeinderat bestimmt, ob die Beschlüsse des Regierungs-rates über Teuerungszulagen, Reallohnerhöhungen oder Lohnreduktionen auch für das Personal der Gemeinde gelten.

**Art. 32 Individuelle Lohnanpassung**

Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet der Gemeinderat bzw. die Schulpflege aufgrund regelmässiger Mitarbeitendengespräche und den finanziellen Möglichkeiten der Gemeinde.

**Art. 33 Einmalzulagen / Anreize**

Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege kann besondere Leistungen mit einer Einmalzulage oder anderen Vergütungen würdigen.

**Art. 34 Naturalleistungen**

<sup>1</sup> Der Gegenwert von Naturalleistungen für die Mitarbeitenden kann mit der Lohnzahlung verrechnet werden.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.

**Art. 35 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen**

<sup>1</sup> Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.

<sup>2</sup> Für Teilzeitmitarbeitende bis 20 Anstellungsprozente kann der Gemeinderat bzw. die Schulpflege pauschale Entschädigungen festlegen, in denen Entschädigungen für bezahlten Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke eingerechnet sind.

**Art. 36 Zulagen**

Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Mitarbeitenden im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.

**Art. 37 Ersatz von Auslagen**

Die notwendigen Auslagen für dienstliche Verrichtungen werden den Mitarbeitenden ersetzt.

Auszug aus dem Protokoll  
der Gemeindeversammlung

Sitzung vom #SitzungsDat#

**Art. 38 Mitarbeiterbeurteilungen**

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

**Art. 39 Zeugnis**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

<sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis, im Sinne einer Arbeitsbestätigung, auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

**Art. 40 Mitsprache**

Vor dem Erlass und vor der Änderung von wesentlichen Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.

**B. Pflichten**

**Art. 41 Grundsatz**

Die Mitarbeitenden haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.

**Art. 42 Annahme von Geschenken**

<sup>1</sup> Mitarbeitende dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.

<sup>2</sup> Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

**Art. 43 Verschwiegenheitspflicht und Ausstandspflicht**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

<sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

<sup>3</sup> Die Ausstandspflicht richtet sich nach den übergeordneten gesetzlichen Vorgaben.

Auszug aus dem Protokoll  
der Gemeindeversammlung

Sitzung vom #SitzungsDat#

## **Art. 44 Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

<sup>2</sup> Die Mitarbeitenden können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

<sup>4</sup> Die Teilnahme von Mitarbeitenden an Streiks oder Demonstrationen gilt nicht als Arbeitszeit.

## **Art. 45 Nebenbeschäftigung**

<sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Über bestehende oder beabsichtigte Nebenbeschäftigungen ist die Anstellungsinstanz im Voraus zu orientieren.

<sup>2</sup> Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird oder wenn Zweifel bestehen, ob die Nebenbeschäftigung mit Abs. 1 vereinbar ist.

<sup>3</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit verbunden sein.

## **Art. 46 Öffentliche Ämter**

<sup>1</sup> Mitarbeitende, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

<sup>2</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit oder zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

## **Art. 47 Vertrauensärztliche Untersuchung**

Die Mitarbeitenden können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

Auszug aus dem Protokoll  
der Gemeindeversammlung

Sitzung vom #SitzungsDat#

### **C. Ferien, Urlaub, Abwesenheiten**

#### **Art. 48 Arbeitsfreie Tage**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage.

<sup>2</sup> Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer.

#### **Art. 49 Ferien**

Der Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht.

#### **Art. 50 Urlaub**

Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

#### **Art. 51 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall**

<sup>1</sup> Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege kann Vorschriften über die weiteren Pflichten der Mitarbeitenden bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall, über die Betreuung und Kontrolle sowie über das Verfahren bei Krankmeldung erlassen. Sie können eine Pflicht zur Teilnahme an einem Case-Management festlegen.

#### **Art. 52 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst etc.**

Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst gleichgestellt sind.

### **IV. Personalakten und Datenschutz**

#### **Art. 53 Datenschutz**

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

### **V. Versicherungen**

#### **Art. 54 Krankentaggeld- und Unfallversicherung**

Auszug aus dem Protokoll  
der Gemeindeversammlung

Sitzung vom #SitzungsDat#

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Der Gemeinderat legt den Anteil der Mitarbeitenden an der Prämie für Nichtberufsunfälle fest.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Er legt den Anteil der Mitarbeitenden an den Prämien fest. Die Gemeinde übernimmt mindestens die Hälfte der Prämien.

#### **Art. 55 Lohn bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung**

Der Gemeinderat bzw. die Schulpflege regelt die Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeit durch Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Mutterschaft, Vaterschaft und Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall schwer beeinträchtigten Kindes.

#### **Art. 56 Pensionskasse**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden werden zumindest im Umfang gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung versichert.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat ist für den Abschluss des Anschlussvertrages sowie die Vertragsbedingungen zuständig.

<sup>3</sup> Die Mitwirkungsrechte des Personals nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) werden gewährleistet.

### **VI. Vom Volk gewählte Beamte**

#### **Art. 57 Friedensrichterin / Friedensrichter**

Die Besoldung der Friedensrichterin / des Friedensrichters wird durch den Gemeinderat festgesetzt. Soweit übergeordnetes Recht nichts anderes regelt, gelten weiter die Bestimmungen dieser Verordnung.

### **VII. Rechtsschutz**

#### **Art. 58 Rechtsmittelbelehrung**

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

#### **Art. 59 Anhörungsrecht**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

Auszug aus dem Protokoll  
der Gemeindeversammlung

Sitzung vom #SitzungsDat#

<sup>2</sup> Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

#### **Art. 60 Rechtsmittel**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können innert 30 Tagen gegen Anordnungen der Gemeindeschreiberin oder des Gemeindeschreibers beim Gemeinderat einen Antrag auf Neuurteilung stellen. Im Falle einer Kompetenzdelegation durch die Schulpflege, kann gegen Entscheide der zuständigen Stelle bei der Schulpflege einen Antrag auf Neuurteilung gestellt werden.

<sup>2</sup> Im Übrigen gilt für den Weiterzug personalrechtlicher Entscheidungen das Gemeindegesetz (§170 ff.) sowie das Verwaltungsrechtspflegegesetz.

#### **Art. 61 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen**

<sup>1</sup> Die Gemeinde schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Mitarbeitenden, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

### **VIII. Schlussbestimmungen**

#### **Art. 62 Vollzug**

Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

#### **Art. 63 Übergangsbestimmungen**

<sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens deren Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen.

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

#### **Art. 64 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung**

Auszug aus dem Protokoll  
der Gemeindeversammlung

Sitzung vom #SitzungsDat#

<sup>1</sup> Diese Verordnung tritt per 1. Juli 2026 in Kraft.

<sup>2</sup> Auf den gleichen Zeitpunkt wird die Personalverordnung vom 16. Juni 2000 aufgehoben.

---

## **5. Schlussbemerkungen**

Mit der neuen PVO erhält die Gemeinde Volketswil einerseits eine der neuen Einheitsgemeinde entsprechende und andererseits eine zeitgemässe und rechtlich auf den neusten Stand gebrachte Verordnung. Die PVO bildet die Grundlage zum Anstellungsverhältnis aller kommunal angestellten Mitarbeitenden mit der Gemeinde Volketswil.

## **ANTRAG**

Der Gemeinderat und die Schulpflege beantragen der Gemeindeversammlung, den nachstehenden Beschluss zu fassen:

Auszug aus dem Protokoll  
der Gemeindeversammlung

Sitzung vom #SitzungsDat#

**#BeschlussNr# - 0.0.1.2 | 2025-2024**

**ERLASSE DER GEMEINDE, PERSONALVERORDNUNG**

**Genehmigen der totalrevidierten Personalverordnung (PVO) der Gemeinde  
Volketswil**

---

Die Gemeindeversammlung, auf Antrag des Gemeinderates und der Schulpflege, beschliesst:

1. Die totalrevidierte Personalverordnung der Gemeinde Volketswil wird genehmigt.
2. Die neue Personalverordnung der Gemeinde Volketswil tritt per 1. Juli 2026 in Kraft.

Mitteilung an:

- Verwaltungsleitung
- Leiterin Dienste
- HR Bereich

**FÜR RICHTIGEN AUSZUG  
GEMEINDERAT VOLKETSWIL**

Jean-Philippe Pinto  
Gemeindepräsident

Beat Grob  
Gemeindeschreiber

vers.: 18.06.2026 / gr