

# 2026

## Personalverordnung

Gültig ab 1. Januar 2026



**horgen**

| Inhalt  | Seite |
|---|-------|
| <b>I.</b> Allgemeine Bestimmungen                             | 5     |
| Art. 1 Allgemeines  | 5     |
| Art. 2 Geltung des Kantonalen Rechts                          | 5     |
| Art. 3 Behörden und Funktionärinnen bzw. Funktionäre          | 5     |
| Art. 4 Angestellte  | 5     |
| Art. 5 Anstellungsinanz                                       | 6     |
| Art. 6 Grundsätze der Personalpolitik                         | 6     |
| <b>II.</b> Arbeitsverhältnis                                  | 6     |
| Art. 7 Rechtsnatur  | 6     |
| Art. 8 Stellenplan  | 6     |
| Art. 9 Begründung   | 6     |
| Art. 10 Dauer, Änderung, Beendigung                           | 6     |
| Art. 11 Probezeit, Kündigung (Frist, Termin)                  | 7     |
| Art. 12 Abfindung   | 7     |
| Art. 13 Sozialplan  | 7     |
| <b>III.</b> Rechte und Pflichten der Angestellten             | 7     |
| Art. 14 Lohn  | 7     |
| Art. 15 Einreihungsplan                                       | 8     |
| Art. 16 Generelle Lohnanpassungen                             | 8     |
| Art. 17 Individuelle Lohnanpassung                            | 8     |
| Art. 18 Zulagen und weitere Anreize                           | 8     |
| Art. 19 Dienstaltersgeschenke                                 | 9     |
| Art. 20 Ersatz von Auslagen                                   | 9     |
| Art. 21 Gewinnung oder Erhaltung von Angestellten             | 9     |
| Art. 22 Vereinsfreiheit                                       | 9     |
| Art. 23 Niederlassungsfreiheit                                | 9     |
| Art. 24 Mitarbeitendengespräch                                | 9     |
| Art. 25 Grundsatz   | 10    |
| Art. 26 Annahme von Geschenken                                | 10    |
| Art. 27 Meldung von Missständen                               | 10    |
| Art. 28 Verschwiegenheitspflicht                              | 10    |
| Art. 29 Arbeitszeit   | 11    |
| Art. 30 Arbeitsort  | 11    |
| Art. 31 Nutzung von Telekommunikations- und Informatikmitteln | 11    |
| Art. 32 Zweit- und Nebenbeschäftigung                         | 11    |
| Art. 33 Öffentliche Ämter                                     | 11    |
| Art. 34 Vertrauensarzt  | 11    |
| Art. 35 Aus- und Weiterbildung                                | 12    |
| Art. 36 Ferien und arbeitsfreie Tage                          | 12    |
| <b>IV.</b> Personalvorsorge                                   | 12    |
| Art. 37 Kranken- und Unfallversicherung                       | 12    |
| Art. 38 Lohnfortzahlung                                       | 12    |
| Art. 39 Berufliche Vorsorge                                   | 13    |
| Art. 40 Vorzeitiger Altersrücktritt                           | 13    |

|             |   |    |
|-------------|---|----|
| <b>V.</b>   | Weitere Funktionen                                | 13 |
| Art. 41     | Friedensrichterin bzw. Friedensrichter            | 13 |
| <b>VI.</b>  | Rechtsschutz                                      | 13 |
| Art. 42     | Schutz der Persönlichkeit                         | 13 |
| Art. 43     | Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen           | 13 |
| Art. 44     | Datenschutz                                       | 14 |
| Art. 45     | Anhörungsrecht                                    | 14 |
| Art. 46     | Rechtsmittel                                      | 14 |
| <b>VII.</b> | Schlussbestimmungen                               | 14 |
| Art. 47     | Vollzug   | 14 |
| Art. 48     | Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung | 14 |
| Art. 49     | Übergangsbestimmungen                             | 14 |

Gestützt auf Art. 19 Ziff. 1 der Gemeindeordnung Horgen vom 7. März 2021 erlässt die Gemeindeversammlung folgende Personalverordnung:

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **1. Geltungsbereich**

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

<sup>1</sup> Dieser Verordnung unterstehen mit Ausnahme des pädagogischen Personals gemäss Abs. 2 alle Angestellten der Politischen Gemeinde Horgen.

<sup>2</sup> Für das pädagogische Personal (Schulleitungen, Lehrpersonal, Fachlehrpersonal, Therapeutinnen / Therapeuten, Logopädinnen / Logopäden) gelten lediglich die für diese Personalgruppe speziell formulierten Bestimmungen in der Personalverordnung. Im Übrigen gelten das kantonale Lehrpersonalgesetz und dessen Ausführungserlasse.

<sup>3</sup> Bei Lücken gelten für das kantonale angestellte pädagogische Personal und das kommunale Lehr- und Therapiepersonal das öffentliche Personalrecht des Kantons, soweit diese Verordnung oder deren Ausführungserlasse keine Ausnahme dazu vorsehen.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat erlässt, unter Einbezug der Schulpflege, Ausführungsbestimmungen zu dieser Personalverordnung.

<sup>5</sup> Für Anstellungsverhältnisse von Betreuungspersonen in Tagesfamilien kann der Gemeinderat separate Ausführungsbestimmungen erlassen.

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

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

<sup>2</sup> Für die Arbeitsverhältnisse der Lernenden gelten die besonderen gesetzlichen Bestimmungen.

#### **Art. 3 Behörden und Funktionärinnen bzw. Funktionäre**

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, Ausschüssen, Kommissionen sowie Funktionärinnen bzw. Funktionären richten sich nach separaten Erlassen.

### **2. Begriffe**

#### **Art. 4 Angestellte**

Angestellte im Sinne dieser Verordnung sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilzeitigen Pensum, auf Stundenbasis oder aushilfsweise im Dienst der Gemeinde stehen.

Art. 5 **Anstellungsinstanz**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat und die Schulpflege legen die Anstellungsinstanzen in den Ausführungsbestimmungen bzw. im Organisationsstatut fest, soweit sie gemäss Gemeindeordnung für die Anstellungen zuständig sind.

<sup>2</sup> Die Anstellungskompetenzen können delegiert werden. Vorbehalten bleiben die Zuständigkeiten gemäss übergeordneter Gesetzgebung.

3. Personalpolitik

Art. 6 **Grundsätze der Personalpolitik**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat bestimmt, unter Einbezug der Schulpflege, die Personalpolitik und regelt Grundsätze in den Ausführungsbestimmungen.

<sup>2</sup> Er schafft Instrumente zur Umsetzung, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals.

**II. Arbeitsverhältnis**

1. Grundsätzliches

Art. 7 **Rechtsnatur**

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Art. 8 **Stellenplan**

<sup>1</sup> Die Festlegung des Stellenplans richtet sich nach der Gemeindeordnung.

<sup>2</sup> Die Anstellungsinstanzen überprüfen den Stellenplan laufend.

2. Begründung, Dauer, Änderung, Beendigung

Art. 9 **Begründung**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung der Anstellungsinstanz begründet.

<sup>2</sup> In begründeten Fällen (insbesondere Teilzeit-, Aushilfsverhältnisse oder andere besondere Funktionen) kann das Arbeitsverhältnis durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden; dieser kann insbesondere hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung und den Ausführungsbestimmungen abweichen.

Art. 10 **Dauer, Änderung, Beendigung**

<sup>1</sup> Für die Dauer, Änderung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse gelten grundsätzlich die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann davon abweichende Regelungen in den Ausführungsbestimmungen festsetzen.

#### Art. 11 **Probezeit, Kündigung (Frist, Termin)**

<sup>1</sup> Sofern bei der Anstellung nichts anderes schriftlich vereinbart wird, gelten die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit. Bei befristeten Anstellungen gilt in der Regel keine Probezeit, der Gemeinderat kann davon abweichende Regelungen in den Ausführungsbestimmungen festsetzen.

<sup>2</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig mit einer Kündigungsfrist von sieben Kalendertagen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf ein Monatsende gekündigt werden.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

<sup>4</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Der Gemeinderat bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten.

<sup>5</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung und den Ausführungsbestimmungen beendet werden.

#### Art. 12 **Abfindung**

<sup>1</sup> Angestellten, deren Anstellungsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsinstanz und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung gemäss kantonalem Recht.

<sup>2</sup> Die Bestimmungen über die Abfindung gelten auch für das kommunale Lehr- und Therapiepersonal.

<sup>3</sup> Die Bestimmungen über die Abfindung finden keine Anwendung auf Betreuungspersonen in Tagesfamilien.

<sup>4</sup> Die Abfindung wird im Rahmen ihrer Anstellungskompetenzen gemäss Gemeindeordnung durch den Gemeinderat bzw. die Schulpflege festgesetzt. Vorbehalten bleiben die Vorgaben der Gesetzgebung für das Lehrpersonal.

<sup>5</sup> Der Gemeinderat kann weitere Einzelheiten zur Abfindung in den vollziehenden Bestimmungen regeln.

#### Art. 13 **Sozialplan**

Bei einem Stellenabbau bei gleichzeitig mehreren Personen kann der Gemeinderat einen Sozialplan erstellen.

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

#### 1. Rechte

#### Art. 14 **Lohn**

<sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf einen Lohn. Dieser bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit der Angestellten.

<sup>2</sup> Die Angestellten haben für Aufgaben in Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit keinen Anspruch auf Gebührenanteile,

Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen sind der Gemeinde abzuliefern.

<sup>3</sup> Davon ausgenommen sind bewilligte Tätigkeiten in einem Berufsverband und besondere vertragliche Regelungen.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat und die Schulpflege regeln innerhalb ihrer Anstellungskompetenzen die Einzelheiten.

#### Art. 15 **Einreihungsplan**

<sup>1</sup> Der Lohnrahmen umfasst die 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 Gemeinden innerhalb dieses Lohnrahmens eingereiht.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat erlässt den Einreihungsplan nach Lohnklassen und passt diesen nach Bedarf an. Der Gemeinderat nimmt in Bezug auf das Schulpersonal mit der Schulpflege Rücksprache.

<sup>4</sup> Die Entlohnung von Betreuungspersonen in Tagesfamilien wird vom Gemeinderat unabhängig vom Einreihungsplan festgesetzt.

<sup>5</sup> Der Gemeinderat kann in den ausführenden Bestimmungen für die Einreihung einer Funktion mehrere Lohnklassen vorsehen. Für diesen Fall legt er objektive Kriterien fest.

#### Art. 16 **Generelle Lohnanpassungen**

<sup>1</sup> Über generelle Lohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet der Gemeinderat. Er kann vom Kanton abweichende Bestimmungen erlassen.

<sup>2</sup> Teuerungszulagen und Familienzulagen werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.

#### Art. 17 **Individuelle Lohnanpassung**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat legt den Rahmen für individuelle Lohnanpassungen fest. Er berücksichtigt die allgemeine Finanzlage der Gemeinde.

<sup>2</sup> Über individuelle Lohnerhöhungen und Lohnreduktionen entscheiden die Anstellungsinstanzen aufgrund periodischer Mitarbeiterbeurteilungen. Beim kantonal angestellten pädagogischen Personal und beim kommunalen Lehr- und Therapiepersonal gelten die kantonalen Vorgaben.

#### Art. 18 **Zulagen und weitere Anreize**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat wie auch die Schulpflege können besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen. Auf diese besteht kein Rechtsanspruch.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat legt den prozentualen Anteil der Lohnsumme für einmalige Zulagen für die Angestellten der Gemeinde fest.

<sup>3</sup> Die Bestimmungen über die Zulagen und Anreize gelten auch für das kommunale Lehr- und Therapiepersonal.

**Art. 19 Dienstaltersgeschenke**

- <sup>1</sup> Für treue Tätigkeit im Dienst der Gemeinde wird den Angestellten ein Dienstaltersgeschenk gewährt.
- <sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in den Ausführungsbestimmungen.
- <sup>3</sup> Die Bestimmungen über das Dienstaltersgeschenk gelten auch für das kommunal angestellte Lehr- und Therapiepersonal.
- <sup>4</sup> Die Bestimmung über das Dienstaltersgeschenk finden keine Anwendung auf Betreuungspersonen in Tagesfamilien.

**Art. 20 Ersatz von Auslagen**

- <sup>1</sup> Den Angestellten und dem kantonal angestellten pädagogischen Personal sowie dem kommunalen Lehr- und Therapiepersonal steht für die notwendigen Anschaffungen und Auslagen im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Verrichtungen ein Ersatz zu.
- <sup>2</sup> Das kommunale Lehr- und Therapiepersonal erhält eine Verpflegungspauschale unter analoger Anwendung des kantonalen Lehrpersonalrechts.
- <sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in den Ausführungsbestimmungen. Er kann für Personalgruppen, denen regelmässig Spesen entstehen, Spesepauschalen festsetzen.

**Art. 21 Gewinnung oder Erhaltung von Angestellten**

- <sup>1</sup> Der Gemeinderat kann unabhängig von der Leistung zur Gewinnung und/oder Erhaltung von Angestellten Zuwendungen festlegen.
- <sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in den Ausführungsbestimmungen.
- <sup>3</sup> Die Bestimmungen über solche Zuwendungen gelten auch für das kommunal angestellte Lehr- und Therapiepersonal.

**Art. 22 Vereinsfreiheit**

Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.

**Art. 23 Niederlassungsfreiheit**

- <sup>1</sup> Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.
- <sup>2</sup> Eine Wohnsitznahme in der Gemeinde oder an einem bestimmten Ort kann von den Anstellungsinstanzen nur verlangt werden, wenn auf Grund der Funktion eine Notwendigkeit dafür besteht.

**Art. 24 Mitarbeitendengespräch**

- <sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf ein regelmässiges Mitarbeitendengespräch.
- <sup>2</sup> Ziel des Mitarbeitendengesprächs ist die Förderung der Angestellten sowie die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens.
- <sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in den Ausführungsbestimmungen. Vorbehalten bleiben die Vorgaben gemäss Gesetzgebung für das Lehrpersonal.



## 2. Pflichten

### Art. 25 **Grundsatz**

<sup>1</sup> Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten der Einwohnerinnen und Einwohner zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.

<sup>2</sup> Sie haben sich inner- und ausserhalb ihrer Anstellung der Gemeinde gegenüber loyal zu verhalten und der Achtung und des Vertrauens würdig zu erweisen, die ihre Stellung erfordert.

<sup>3</sup> Die Angestellten haben insbesondere über alles, was sie bei ihrer dienstlichen Verrichtung von Dritten erhalten, wie namentlich Geldbeträge oder andere Wertsachen, gegenüber der/dem Vorgesetzten Rechenschaft abzulegen und entsprechend auszuhandigen. Dies gilt ebenso für Arbeitsprodukte, welche die Angestellten bei ihrer dienstlichen Verrichtung hervorbringen.

### Art. 26 **Annahme von Geschenken**

<sup>1</sup> Angestellte 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. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Details in den Ausführungsbestimmungen.

### Art. 27 **Meldung von Missständen**

<sup>1</sup> Angestellte, die in guten Treuen Informationen über Missstände in der Verwaltung haben, wie etwa unrechtmässige Vorteilsverschaffung durch Mitarbeitende oder Vorgesetzte, Misswirtschaft oder Veruntreuung von Geldern, Verstösse gegen die Datensicherheit und damit Informationen zur Missachtung interner Regeln, von Untätigkeit oder ungebührlichem Verhalten, haben dies ihrer/ihrer direkten oder nächsthöheren Vorgesetzten zu melden.

<sup>2</sup> Zusätzlich bezeichnet der Gemeinderat eine von der Verwaltung unabhängige Stelle, bei der Missstände auch anonym gemeldet werden können. Mit einer solchen Meldung wird das Amtsgeheimnis nicht verletzt, sofern die Meldung in guten Treuen erfolgt. In guten Treuen bedeutet, dass der Inhalt der Meldung von der meldenden Person für wahr gehalten wird oder dass es gute Gründe gibt, weshalb sie das Gemeldete für wahrscheinlich halten darf.

### Art. 28 **Verschwiegenheitspflicht**

<sup>1</sup> Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse gemäss Gesetz über die Information und den Datenschutz besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.

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

<sup>3</sup> Die Ausstandspflicht richtet sich nach den Bestimmungen des Gemeindegesetzes und des Verwaltungsrechtspflegegesetzes.

**Art. 29 Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die arbeitsfreien Tage unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse in den Ausführungsbestimmungen.

<sup>2</sup> Die Angestellten 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 regelt in den Ausführungsbestimmungen den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

**Art. 30 Arbeitsort**

Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über den Arbeitsort. Er regelt die Grundsätze für die Arbeit im Homeoffice.

**Art. 31 Nutzung von Telekommunikations- und Informatikmitteln**

Die Nutzung von Telekommunikations- und Informatikmitteln wird vom Gemeinderat und der Schulpflege in separaten internen Richtlinien und Weisungen geregelt.

**Art. 32 Zweit- und Nebenbeschäftigung**

<sup>1</sup> Über bestehende oder beabsichtigte Zweit- und Nebenbeschäftigungen ist die Anstellungsinstanz im Voraus zu informieren.

<sup>2</sup> Die Ausübung einer Zweit- oder Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.

<sup>3</sup> Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird.

<sup>4</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

<sup>5</sup> Eine Bewilligung kann wieder entzogen werden, wenn die Voraussetzungen für deren Erteilung nicht oder nicht mehr gegeben sind.

**Art. 33 Öffentliche Ämter**

<sup>1</sup> Angestellte, die ein öffentliches Amt bekleiden wollen, melden dies rechtzeitig der Anstellungsinstanz.

<sup>2</sup> Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern dafür vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

<sup>3</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

**Art. 34 Vertrauensarzt**

<sup>1</sup> Die Angestellten, sowie das kantonale pädagogische und das kommunale Lehr- und Therapiepersonal können bei längerer Dienstaussetzung oder in anderen begründeten Fällen auf Kosten der Gemeinde verpflichtet werden, sich einer vorsorgerechtlichen oder dienstrechtlichen vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

<sup>2</sup>Für den Fall von Verhinderung oder Verzögerung einer vertrauensärztlichen Untersuchung ist im Einzelfall die Anordnung von Massnahmen zu prüfen.

#### Art. 35 **Aus- und Weiterbildung**

<sup>1</sup>Die berufliche Aus- und Weiterbildung der Angestellten wird von der Gemeinde im Rahmen der betrieblichen und finanziellen Möglichkeiten gefördert.

<sup>2</sup>Der Gemeinderat regelt die Details in den Ausführungsbestimmungen.

<sup>3</sup>Die Ausführungsbestimmungen gelten auch für das kantonale angestellte pädagogische Personal sowie das kommunale Lehr- und Therapiepersonal, soweit nicht zwingende kantonale Vorgaben bestehen.

<sup>4</sup>Die Angestellten sind zusammen mit den Anstellungsinstanzen verantwortlich für ihre berufliche Weiterentwicklung.

### 3. Ferien, Urlaub, Absenzen

#### Art. 36 **Ferien und arbeitsfreie Tage**

<sup>1</sup>Der Gemeinderat regelt in den Ausführungsbestimmungen:

- die arbeitsfreien Tage
- den Ferienanspruch
- den Anspruch auf bezahlten und unbezahlten Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen und Weiterbildung
- den Anspruch auf bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub
- den Anspruch auf Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst und anderen obligatorischen und freiwilligen Diensten

<sup>2</sup>Die Anstellungsinstanzen können den Ferienbezug unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen anordnen.

## IV. **Personalvorsorge**

#### Art. 37 **Kranken- und Unfallversicherung**

<sup>1</sup>Die Angestellten sowie das kommunale Lehr- und Therapiepersonal werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

<sup>2</sup>Die Gemeinde trägt die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung.

<sup>3</sup>Der Gemeinderat kann für die Angestellten, sowie das kommunale Lehr- und Therapiepersonal eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Er regelt die Kostenbeteiligung an den entsprechenden Prämien.

#### Art. 38 **Lohnfortzahlung**

Der Gemeinderat regelt für die Angestellten, sowie für das kommunale Lehr- und Therapiepersonal die Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft in den Ausführungsbestimmungen.

**Art. 39 Berufliche Vorsorge**

<sup>1</sup>Die Angestellten und das kommunale Lehr- und Therapiepersonal sind (mit Ausnahme von Abs. 3 nachfolgend) einer gemeinsamen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen.

<sup>2</sup>Der Gemeinderat entscheidet, unter Berücksichtigung der Mitwirkungsrechte des Personals, über den Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung für das nach dem Bundesgesetz über berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge obligatorisch zu versichernde Personal.

<sup>3</sup>Der Gemeinderat entscheidet, unter Berücksichtigung der Mitwirkungsrechte des Personals, über allfällige Anschlussklärungen gegenüber Vorsorgeeinrichtungen, die unter bestimmten Bedingungen kommunales Personal inkl. das kommunale Lehr- und Therapiepersonals, vor Erreichen der relevanten Eintrittsschwellen versichern.

<sup>4</sup>Es gelten deren reglementarischen und vertraglichen Bestimmungen.

**Art. 40 Vorzeitiger Altersrücktritt**

<sup>1</sup>Angestellte können den vorzeitigen Altersrücktritt erklären (Frühpensionierung). Die Voraussetzungen für den Altersrücktritt, damit verbundene vorsorgerechtliche Leistungen sowie die Finanzierung allfälliger Überbrückungsrenten richten sich nach den reglementarischen und vertraglichen Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung.

<sup>2</sup>Der Gemeinderat kann in den Ausführungsbestimmungen zu dieser Verordnung die Voraussetzungen für eine Kostenbeteiligung der Gemeinde an Überbrückungsrenten festlegen.

## **V. Weitere Funktionen**

**Art. 41 Friedensrichterin bzw. Friedensrichter**

<sup>1</sup>Der Gemeinderat regelt das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und der Friedensrichterin bzw. dem Friedensrichter.

<sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis hängt ab von der Wahl, Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer und kann durch Entlassung auf eigenes Gesuch während der Amtsdauer beendet werden.

<sup>3</sup>Der Lohn richtet sich nach der Entschädigungsverordnung (EVO) und deren ausführenden Bestimmungen.

## **VI. Rechtsschutz**

**Art. 42 Schutz der Persönlichkeit**

<sup>1</sup>Der Gemeinderat und die Schulpflege achten die Persönlichkeit der Angestellten und schützen sie. Sie nehmen auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

<sup>2</sup>Der Gemeinderat und die Schulpflege treffen die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Angestellten.

**Art. 43 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen**

<sup>1</sup>Der Gemeinderat schützt die Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

<sup>2</sup>Er regelt die Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, 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.

#### Art. 44 **Datenschutz**

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

#### Art. 45 **Anhörungsrecht**

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

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

#### Art. 46 **Rechtsmittel**

<sup>1</sup> Personalrechtliche Verfügungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

<sup>2</sup> Soweit das übergeordnete Recht nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Personal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich.

### **VII. Schlussbestimmungen**

#### Art. 47 **Vollzug**

Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Bestimmungen für den Vollzug dieser Personalverordnung und bestimmt die Inkraftsetzung der Ausführungsbestimmungen sowie des Einreichungsplans.

#### Art. 48 **Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung**

<sup>1</sup> Diese Personalverordnung tritt per 1. Januar 2026 in Kraft.

<sup>2</sup> Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung werden alle mit dieser Verordnung in Widerspruch stehenden Bestimmungen aufgehoben.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat bestimmt das Inkrafttreten des neuen Einreichungsplans.

#### Art. 49 **Übergangsbestimmungen**

<sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen, Ausführungsbestimmungen eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Personalverordnung nicht übereinstimmen, gehen die neuen Bestimmungen vor.

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

Von der Gemeindeversammlung Horgen am 12. Juni 2025 genehmigt.

Gemeindeverwaltung Horgen  
Präsidiales  
Bahnhofstrasse 10  
Postfach  
8810 Horgen

Telefon 044 728 42 88  
[praesidiales@horgen.ch](mailto:praesidiales@horgen.ch)

**[www.horgen.ch](http://www.horgen.ch)**