



Personalrecht der Stadt Opfikon

(Stand: 1. Januar 2012)



PRÄSIDENTIALABTEILUNG, Oberhauserstrasse 25, 8152 Glattbrugg
Tel 044 829 82 21, stadtkanzlei@opfikon.ch, www.opfikon.ch

Präambel

Für das Personal der Stadt Opfikon gilt grundsätzlich das Personalrecht des Kantons. Dort, wo aufgrund der besonderen Verhältnisse in der Stadt Opfikon abweichende Regelungen angezeigt sind, werden diese nachfolgend beschrieben. In diesem Sinne regelt dieses Opfiker Personalrecht lediglich die Abweichungen vom kantonalen Personalrecht. Hingegen verzichtet es zugunsten einer besseren Transparenz auf die Wiederholung der übrigen, nicht veränderten Bestimmungen über das Personalverhältnis, welche bereits im kantonalen Recht geregelt sind.

Um personalrechtliche Fragen in der Stadt Opfikon beantworten zu können, muss zuerst die entsprechende Regelung im kantonalen Personalrecht aufgesucht werden. Anschliessend ist zu überprüfen, ob die untenstehenden Bestimmungen eine abweichende Regelung vorsehen. Besteht eine solche abweichende Regelung, gilt diese. Besteht keine abweichende Regelung, gilt das kantonale Personalrecht sinngemäss.

Art. 1 Geltungsbereich - Allgemeines

- ¹ Dieser Verordnung unterstehen die Angestellten der Stadt Opfikon. Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet im Dienst der Stadt Opfikon stehen, unabhängig davon, ob sie ein volles oder teilzeitliches Pensum erfüllen oder ob sie aushilfsweise beschäftigt werden.
- ² Die Rechtsbeziehungen der kantonal besoldeten Lehrpersonen gemäss § 1 LPG richten sich ausschliesslich nach dem Lehrpersonalgesetz des Kantons Zürich und seinen Ausführungserlassen. Auf diese Angestelltenverhältnisse ist die vorliegende Verordnung nicht anwendbar.
- ³ Die Rechtsbeziehungen zwischen der Stadt Opfikon und Mitgliedern der Behörden und den beratenden Kommissionen richten sich nach einem separaten Erlass (Entschädigungsverordnung).

Art. 2 Geltung des kantonalen Rechts

- ¹ Soweit diese Verordnung und deren Vollzugsbestimmungen nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.
- ² Dort, wo der Stadtrat von der Kompetenz zum Erlass von Ausführungsbestimmungen zu dieser Verordnung keinen Gebrauch macht, gelten stattdessen die kantonalen Ausführungsbestimmungen sinngemäss.

Art. 3 Lehrpersonen an der Schule Opfikon

- ¹ Von der Stadt Opfikon angestellte und besoldete Lehrpersonen und Fachlehrpersonen unterstehen dem Lehrpersonalgesetz des Kantons Zürich mit der Ausnahme, dass die Stadt Opfikon eine eigene periodische Beurteilung durchführen kann.
- ² Therapeuten werden gemäss den kantonalen Regelungen und Empfehlungen angestellt. Dabei ist die Anstellungsinstanz berechtigt, in der Anstellungsverfügung von den gesetzlichen Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalrechtes, des kantonalen Personalrechtes und dieser Verordnung abzuweichen.
- ³ Nicht als Lehrpersonen im Sinne von Abs. 1 gelten alle Personen, die nicht unterrichten sowie die übrigen Angestellten an der Schule, insbesondere Sozialarbeiter, Schulpsychologen, Hortnerinnen, Angestellte der Schulverwaltung, usw.
- ⁴ Musiklehrpersonen sind den Fachlehrpersonen im Sinne von Abs. 1 gleichgestellt. Sie werden, sofern vorhanden, gemäss den kantonalen Regelungen oder den Empfehlungen des Verbandes Zürcher Musikschulen VZM entlohnt. Ansonsten setzt der Stadtrat einen Einreichungsplan fest.

Art. 4 Anstellungsinstanz

- ¹ Das Personal wird vom Stadtrat resp. von der Schulpflege angestellt.
- ² Die Anstellungskompetenz kann soweit zulässig von der Anstellungsinstanz delegiert werden.

Art. 5 Zusätzliche Kündigungsgründe

- ¹ Als sachlicher Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten zusätzlich zu den sachlichen Gründen des kantonalen Rechts:
 1. Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung;
 2. Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
 3. mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die in der Anstellungsvorgabe angeordnete Arbeit zu verrichten;
 4. mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
 5. nachhaltige Störung des Arbeitsklimas während der Arbeitszeit;
 6. sexuelle Belästigung von Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehenden Personen.
- ² Diese Kündigungsgründe müssen durch eine objektive Beurteilung belegt sein.

Art. 6 Kündigung

- ¹ Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt werden.
- ² Es kann eine Bewährungsfrist eingeräumt werden.
- ³ Die Wiederanstellung ist ausgeschlossen. Den Rechtsmitteln gegen Kündigung, Einstellung im Amt und vorzeitige Entlassung kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

Art. 7 Lohn

- ¹ Der Stadtrat legt auf der Basis der Arbeitsplatzbewertung einen Einreihungsplan in der Regel im Rahmen der Lohnklassen des Kantons Zürich fest.
- ² Die Anstellungsinstanz stuft die Angestellten aufgrund des Einreihungsplanes je nach Tätigkeit, Verantwortung und Vorbildung in einer Lohnklasse und –stufe ein.
- ³ Die Anstellungsinstanz entscheidet aufgrund von Leistungsbeurteilungen über individuelle Lohnanpassungen. Diese Kompetenz kann von der Anstellungsinstanz delegiert werden.
- ⁴ Über den Teuerungsausgleich, generelle Realloohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet der Stadtrat, wobei sich der Stadtrat in der Regel nach den Anpassungen für das Staatspersonal des Kantons Zürich, der allgemeinen wirtschaftlichen Lage und dem Arbeitsmarkt richtet.

Art. 8 Arbeitszeit, Überzeit, Gleitzeit, Ferien und Urlaub

- ¹ Der Stadtrat kann für die Angestellten vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen über Arbeitszeit, Überzeit, Kompensation, Ferien und Urlaub erlassen und weitere Feiertage bezeichnen. Insbesondere kann er ein Gleitzeitmodell vorsehen.
- ² Dabei kann der Stadtrat für die verschiedenen Personalgruppen unterschiedliche Regelungen vorsehen.

Art. 9 Versicherungen und Pensionskasse

- ¹ Die Stadt Opfikon kann für ihre Angestellten vom kantonalen Recht nicht vorgesehene Versicherungen, insbesondere Taggeldversicherungen, abschliessen. Die Leistungen bei Krankheit und Unfall richten sich dann nach dem jeweiligen Vertrag mit der Versicherung. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.
- ² Der Stadtrat regelt bei sämtlichen gesetzlichen und freiwilligen Personalversicherungen die Prämienzahlung. Er kann im Rahmen des übergeordneten Rechtes die Angestellten zur Zahlung angemessener Prämienanteile verpflichten.
- ³ Die Angestellten werden in die jeweilige Pensionskasse der Stadt Opfikon aufgenommen.
- ⁴ Die Leistungen der Pensionskasse, insbesondere die Leistungen bei der Entlassung altershalber, richten sich nach den Statuten und dem Vertrag der Pensionskasse.

Art. 10 Pflichten bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

- ¹ Die Angestellten sind verpflichtet, sich den vertrauensärztlichen Untersuchungen der Vorsorgeeinrichtung sowie den weiteren Personal- und Taggeldversicherungen der Stadt Opfikon zu unterziehen und mit den Versicherungen zusammenzuarbeiten.
- ² Kürzen Versicherungen ihre Leistungen aufgrund der ungenügenden Mitwirkung des Angestellten, so ist die Anstellungsinstanz berechtigt, den Lohn des Angestellten entsprechend zu kürzen.

Art. 11 Spesen und Auslagen

- ¹ Die Stadt Opfikon vergütet den Angestellten ihre dienstlich bedingten Spesen und Auslagen.
- ² Der Stadtrat regelt die Einzelheiten. Er kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Art. 12 Mitarbeiterbeurteilung

- ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.
- ² Die Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Art. 13 Weiterbildung

- ¹ Die Stadt Opfikon kann an Angestellte für Weiterbildungen und Beratungen Beiträge ausrichten.
- ² Die Anstellungsinstanz kann Weiterbildungen, Coaching oder Supervision im Umfang von bis zu 40 Stunden pro Jahr als obligatorisch erklären oder anordnen. Ein Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht nicht. Bei bezahltem Urlaub können auch mehr als 40 Stunden pro Jahr Weiterbildung, Coaching oder Supervision angeordnet werden.
- ³ Besteht an der Weiterbildung ein erhebliches privates Interesse des Angestellten, und hat die Stadt Opfikon an diese Ausbildung Beiträge geleistet, so ist ein Rückforderungsvorbehalt vorzusehen für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die beim Angestellten liegen.
- ⁴ Die Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Art. 14 Inkraftsetzung

Diese Verordnung tritt per 1. Januar 2012 in Kraft.

Art. 15 Übergangsbestimmungen

- ¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese neuen Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dieser neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen diese neuen Bestimmungen vor.
- ² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.

GEMEINDERAT OPFIKON

Der Präsident: Der Sekretär:

Roman Schmid Willi Bleiker

Opfikon, 7. November 2011

BUKAD-Personalrecht_2012_Neufassung.docx.doc