

Synopse

Anstellungs- und Besoldungsverordnung (ABVO) der Stadt Dübendorf

Teilrevision 2023

Erklärung zu den Füllfarben

Artikel streichen und kantonale Regelung soll gelten	37 Artikel
Regelung Dübendorf beibehalten (evtl. mit geringer Anpassung)	13 Artikel
Änderung des Artikels	6 Artikel

<u>ABVO Dübendorf</u>	<u>Kantonales Personalgesetz Zürich</u>	<u>Entscheid Stadtrat</u>	<u>Begründung / Auswirkungen</u>
A. Allgemeines	A. Allgemeines		
<u>Geltungsbereich</u> Art. 1 1 Diese Verordnung regelt die Anstellungsbedingungen der angestellten Personen der Stadt Dübendorf. 2 Die Bestimmungen dieser Verordnung gelten sowohl für weibliches als auch für männliches Personal, unabhängig davon, ob im Einzelnen weibliche oder männliche Formulierungen verwendet werden.		Artikel 1 und 2 zusammenfassen <i>Neu Art. 1</i> <i>Diese Verordnung regelt die Anstellungsbedingungen des Personals der Stadt Dübendorf.</i> <i>Enthält diese Verordnung und die Ausführungsbestimmungen keine Regelung, gilt das Personalgesetz des Kantons Zürich und die weiteren Verordnungen.</i>	Klare Ausführung, welches Recht gilt. Zweiter Artikel der aktuellen Verordnung kann ersatzlos gestrichen werden. Hinweis auf OR nicht nötig, da dieser Hinweis im kantonalen Personalgesetz aufgeführt ist.
Kantonales Recht Art. 2 Enthalten diese Verordnung und die auf ihr beruhenden Ausführungsbestimmungen keine Regelung, finden das kantonale Personalgesetz und die weiteren Verordnungen zum Vollzug des Gesetzes sinngemäss Anwendung. Enthält auch das kantonale Recht keine Regelung, finden die einschlägigen Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts als kommunales Recht sinngemäss Anwendung.		Streichen	Wird in Art 1 integriert
Anstellungsverhältnis Art. 3 Das städtische Personal steht in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis.	PG § 12. 1 Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet. 2 Es kann in besonderen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Gesetz abweichen.	Streichen kantonale und Regelung soll gelten	1 Erklärung zur Verfügung statt Arbeitsvertrag am Schluss aufgeführt.

<p>Art. 4 <i>Wurde bei der letzten Revision gelöscht</i></p>			
<p>Anstellungsbehörden Art. 5 Als Anstellungsbehörden gelten: a. Stadtrat - Sozialbehörde b. Primarschulpflege</p>		<p>Regelung Dübendorf beibehalten mit Korrektur</p>	<p>Sozialbehörde wurde durch Kommission ersetzt, welche nicht mehr als Anstellungsbehörde gilt. Somit streichen.</p>
<p>Ausschreibung Art. 6 Frei werdende oder neugeschaffene Stellen sind in der Regel öffentlich zur Bewerbung auszuschreiben. Die Anstellungsinstanzen sind jedoch berechtigt, frei werdende Stellen auf dem Wege der Berufung oder durch Beförderung zu besetzen.</p>	<p>Ausschreibung PG § 9. Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. § 10. 1 Bei der Bewerbung für eine Anstellung sind die Ausweise über die berufliche Ausbildung und die bisherige Tätigkeit vorzulegen. 2 Die Anstellungsbehörde kann weitere Erfordernisse aufstellen und zusätzliche Personendaten einholen, soweit dies für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens erforderlich ist. 3 Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten</p>	<p>Streichen kantonale soll gelten und Regelung</p>	<p>Das Personalgesetz des Kantons Zürich regelt die Ausschreibung umfangreicher und detaillierter als die Stadt Dübendorf.</p>

<p>Arbeitsverhältnis Art. 6a Das Arbeitsverhältnis entsteht durch Abschluss eines öffentlich rechtlichen schriftlichen Arbeitsvertrages.</p>	<p>Entstehung des Arbeitsverhältnisses PG § 12. 1 Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet. 2 Es kann in besonderen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Gesetz abweichen. 3 Der Regierungsrat bezeichnet die Anstellungsbehörde, soweit sich diese nicht aus der Verfassung oder besonderen gesetzlichen Bestimmungen ergibt. Er bezeichnet ferner die Fälle, in denen ein Vertrag zulässig ist, und regelt das Verfahren der Anstellung.</p> <p>PVO § 5. 1 Die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag ist zulässig für: a. persönliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitglieder des Regierungsrates, b. Angestellte, deren Lohn durch Drittmittel finanziert wird, c. Lernende nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung.</p> <p>2 Im Übrigen ist die vertragliche Anstellung nur ausnahmsweise und nur für Spezialistenfunktionen zulässig, zu deren Besetzung zwingend vom Personalrecht abgewichen werden muss. Die vertragliche Anstellung bedarf in diesen Fällen der Genehmigung durch die vorgesetzte Direktion oder das zuständige oberste kantonale Gericht.</p> <p>3 Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte können nach übereinstimmenden Grundsätzen Rahmenbedingungen für die vertragliche Anstellung festlegen.</p>	<p>Streichen kantonale soll gelten</p> <p>und Regelung</p>	<p><i>Hinweis</i></p> <p><i>Gemeindegesetz § 53. 1 Das Arbeitsverhältnis der Angestellten von Gemeinden, Zweckverbänden und Anstalten untersteht dem öffentlichen Recht. 2 Soweit die Gemeinden keine eigenen Regelungen erlassen, gilt sinngemäss das kantonale Personalrecht.</i></p> <p><i>Detaillierte Ausführungen am Schluss</i></p>
--	--	--	--

<p>Probezeit Art. 7</p> <p>Die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. Die Probezeit kann in begründeten Fällen um höchstens drei Monate verlängert werden.</p> <p>Während der Probezeit kann die Anstellung von beiden Seiten jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 14 Tagen aufgelöst werden.</p>	<p>Probezeit</p> <p>PG § 14. 1 Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. 2 Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage. 3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.</p>	<p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Korrekt ist das kantonale Personalrecht ZH OR: Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht)</p> <p>Die Bestimmung, welche Dübendorf vorsieht, widerspricht dem Bundesgesetz, da die Regelung von Dübendorf eine Kündigungsfrist innerhalb der Probezeit von 14 Tagen vorsieht, das Bundesrecht jedoch lediglich 7 Tage (Art. 335b Abs. 1 OR).</p> <p>Die Probezeit kann nur verlängert werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht effektiv verkürzt. Diese genannten Gründe führen zu einer entsprechenden Verlängerung der Probezeit.</p>
---	---	--	---

Art. 8 <i>Wurde bei der letzten Revision gelöscht</i>			
Stellvertretung, Zuweisung von Arbeit Art. 9 Das Personal hat nötigenfalls abwesende Mitarbeiter zu vertreten; es kann von seinen Vorgesetzten vorübergehend auch zu Arbeiten im Interesse der Stadtverwaltung angewiesen werden, für die es nicht ausdrücklich angestellt worden ist.	Unterstützung und Vertretung VVO § 141. Die Angestellten unterstützen einander bei der dienstlichen Tätigkeit und vertreten andere Angestellte, wenn es der Dienst erfordert. Sie können auch für Arbeiten, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören, zugezogen werden.	Streichen kantonale soll gelten	und Regelung Keine inhaltliche Unterscheidung der beiden Normen (kantonales Personalrecht ZH / Stadt Dübendorf).
Schweigepflicht Art. 10 Das Personal ist zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Die amtliche Schweigepflicht bleibt auch nach Auflösung des Anstellungsverhältnisses bestehen.	Amtsgeheimnis PG § 51. 1 Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse gemäss § 23 des Gesetzes über die Information und den Datenschutz besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht. 2 Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.	Streichen kantonale soll gelten	und Regelung Präzisere Regelung kantonales Personalrecht ZH. Formulierung für die Schweigepflicht nach Art. 10 (Stadt Dübendorf) ist zu offengehalten. <i>Weitere Ausführungen sind im Personalgesetz Kanton ZH formuliert VVO §143</i>
Nebenbeschäftigung Art. 11 Das Personal darf nur mit schriftlicher Einwilligung der Anstellungsinstanzen eine bezahlte oder zeitraubende Nebenbeschäftigung ausüben, sofern die Summe aller Arbeitspensen 100 Prozent übersteigt.	Nebenbeschäftigung PG § 53. 1 Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. 2 Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die obersten kantonalen Gerichte können die Bewilligungspflicht auf zusätzliche Tatbestände ausdehnen. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.	Streichen kantonale soll gelten	und Regelung Präzisere Regelung des kantonalen Personalrechts ZH.

<p>Geschenke Art. 12 Die Annahme von Geschenken, Provisionen oder Vergünstigungen im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Betätigung ist dem Personal verboten.</p>	<p>Annahme von Geschenken PG § 50. 1 Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen. 2 Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.</p>	<p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Regelung der Stadt Dübendorf ist strikter aber kantonales Personalrecht ZH präziser.</p>
<p>Öffentliche Ämter Art. 13 Für die Bekleidung eines öffentlichen Amtes ist rechtzeitig die schriftliche Bewilligung der Anstellungsbehörde einzuholen. Beträgt das Arbeitsversäumnis aus der Mitwirkung bei der öffentlichen Rechtspflege und der Erfüllung öffentlicher Amtspflichten mehr als 10 Arbeitstage im Kalenderjahr, erfolgt eine anteilmässige Kürzung des Besoldungsanspruchs. Die Anstellungsinstanzen können auf Antrag von dieser Regel abweichen und zusätzliche Tage bewilligen.</p>	<p>Öffentliche Ämter PG § 54. 1 Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang. 2 Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>	<p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Abgesehen von der Kürzung des Besoldungsanspruchs weicht die Regelung der Stadt Dübendorf inhaltlich nicht wesentlich von der Regelung des kantonalen Personalrechts ZH ab.</p>
<p>Arbeitszeugnis Art. 14 Das Personal hat jederzeit Anspruch auf ein Zeugnis über die Anstellung, deren Dauer und die Art und Weise der Dienstleistung.</p>	<p>Arbeitszeugnis PG § 46. 2 Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.</p>	<p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Kein inhaltlicher Unterschied zwischen der Stadt Dübendorf und dem kantonalen Personalrecht ZH.</p>

<p>Aus- und Weiterbildung Art. 15 Die Anstellungsinstanzen erlassen Grundsätze für die Aus- und Weiterbildung des Personals.</p>	<p>Externe Weiterbildungsveranstaltungen</p> <p>VVO § 94. 1 Für externe Weiterbildungsveranstaltungen können bezahlter Urlaub und Beiträge gewährt werden.</p> <p>2 Besteht an der Weiterbildung ein erhebliches privates Interesse der Angestellten, ist ein Rückforderungsvorbehalt vorzusehen für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die bei dem oder der Angestellten liegen.</p> <p>3 Der Vorbehalt kann sämtliche Kosten, einschliesslich den Lohn, umfassen und für die Dauer von höchstens vier Jahren seit dem Ende der Veranstaltung festgelegt werden.</p> <p>4 Die vollumfängliche Rückforderung der Kosten ist nur innerhalb des ersten Jahres zulässig.</p>	<p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Klare Rahmenbedingungen für die externe Weiterbildung seitens des kantonalen Personalrechts ZH.</p> <p>Die Regelung der Stadt Dübendorf ist weniger aussagekräftig und geben den Verwaltungsangestellten keine Anhaltspunkte.</p> <p>Details sind im Fort- und Weiterbildungsreglement vom 01.09.2023 geregelt.</p>
--	---	--	--

B. Besoldung und Zulagen			
<p>Einreihungsplan Art. 16 Der Einreihungsplan gemäss Anhang 1 enthält die Richtpositionen, die grundsätzlich nach den kantonalen Besoldungsklassen geordnet sind.</p>	<p>Einreihungsplan PVO § 8 1 Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte legen in der Vollzugsverordnung den Einreihungsplan fest. Dieser enthält die Richtpositionen, die nach 29 Lohnklassen geordnet sind. 2 Die Richtpositionen werden gemäss dem Verfahren der «Vereinfachten Funktionsanalyse» eingereiht. Massgebend sind die vorausgesetzte Ausbildung und Erfahrung, die mit der Stelle verbundenen geistigen Anforderungen, die Verantwortung, die psychischen und körperlichen Anforderungen und Belastungen, die Beanspruchung der Sinnesorgane und die besonderen äusseren Arbeitsbedingungen, denen die Inhaberin oder der Inhaber der Stelle ausgesetzt ist.</p>	<p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Kaum informativ seitens der Stadt Dübendorf. Klare Vorgaben für den Einreihungsplan seitens des kantonalen Personalrechts ZH. Die Anzahl Lohnklassen weicht von der Regelung Dübendorf ab. Dies muss aber keine Auswirkungen haben, da die Richtpositionen mit dem Verfahren der "Vereinfachten Funktionsanalyse" eingereiht werden. Zudem regelt § 10 PVO weitere Details und Kompetenzen.</p>
<p>Richtpositionen Art. 17 Die Anstellungsinstanzen umschreiben, soweit erforderlich, die Richtpositionen und die Voraussetzungen für die Zuordnung einer Stelle.</p>	<p>Richtpositionen PVO § 9. Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte umschreiben, soweit erforderlich, die Richtpositionen und die Voraussetzungen für die Zuordnung einer Stelle. Die Umschreibungen werden nach Funktionsbereichen gegliedert.</p>	<p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Keine inhaltliche Unterscheidung der beiden Normen (kantonales Personalrecht ZH sowie der Stadt Dübendorf).</p>

<p>Einreihung, Stellenplan, Stellenbeschreibungen Art. 18</p> <p>Jede Stelle wird gemäss dem Einreihungsplan und den Richtpositionsumschreibungen entsprechend ihren Anforderungen in der Regel in nur eine Besoldungsklasse eingereiht.</p> <p>Die Stellenpläne werden von den Anstellungsinstanzen festgelegt und zusammen mit den Stellenbeschreibungen mindestens einmal pro Amtsperiode nachgeführt.</p> <p>Die Einweisung der einzelnen Personen in die Besoldungsklassen und die Festsetzung der Anfangsbesoldung ist Sache der Anstellungsinstanzen.</p>	<p>Einreihung der Stellen</p> <p>PVO § 10. 1 Jede Stelle wird gemäss dem Einreihungsplan und den Richtpositionsumschreibungen entsprechend ihren Anforderungen in der Regel in nur eine Lohnklasse eingereiht. Diese gilt als Einreihungsklasse.</p> <p>2 Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte reihen die Stellen ab Lohnklasse 24 ein sowie neugeschaffene Stellen, für die der Einreihungsplan keine Richtposition vorsieht. Sie bestimmen die Zuständigkeit zur Einreihung bis Lohnklasse 23.</p> <p>3 In Fällen, in denen sich eine Stelle aufgrund der Richtpositionsumschreibungen und weiterer Unterlagen nicht zuordnen lässt, wird diese von der Direktion zusammen mit dem Personalamt oder vom zuständigen obersten kantonalen Gericht, auf dessen Wunsch mit Unterstützung des Personalamtes, im Verfahren gemäss § 8 Abs. 2 bewertet</p> <p>Stellenbeschreibungen</p> <p>VVO § 2. 1 Die Direktionen und die obersten kantonalen Gerichte oder mit deren Ermächtigung die Ämter, Gerichte und Notariate erlassen für die Stellen in ihrem Bereich Stellenbeschreibungen. Diese dienen der Umschreibung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Stellen und bilden die Grundlage für die Einreihung sowie für die Mitarbeiterbeurteilung.</p> <p>2 Die Stellenbeschreibungen werden regelmässig sowie bei einer Änderung des Aufgabengebietes überprüft. Das Personalamt erlässt Richtlinien über den Inhalt und die Gestaltung der Stellenbeschreibungen.</p> <p>3 Das Obergericht und das Verwaltungsgericht erlassen für ihre Bereiche entsprechende Richtlinien.</p> <p>Festsetzung Stellenplan</p> <p>VVO § 4. 1 Die Direktionen sind zuständig zur Festsetzung der Stellenpläne, soweit sich der Regierungsrat dies nicht selber vorbehält.</p>	<p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p><i>Klare kantonale Regelung (kantonales Personalrechts ZH) in Bezug auf die Einreihung der Stellen.</i></p>
--	--	--	--

	2 Die Direktionen können ihre Ämter ermächtigen, den Stellenplan ganz oder teilweise selbstständig festzusetzen oder innerhalb desselben Stellen zu verschieben, umzuwandeln oder die organisatorische Gliederung zu ändern.		
--	--	--	--

<p>Besoldungserhöhung Art. 19</p> <p>¹ Besoldungserhöhungen erfolgen aufgrund der Mitarbeiterbeurteilung und nach Massgabe der dafür budgetierten Mittel im Rahmen der Minima und Maxima der entsprechenden Besoldungsklassen.</p> <p>² Ordentlicher Termin für Besoldungserhöhungen ist der 1. Januar.</p> <p>³ Für Besoldungserhöhungen wird im Voranschlag jährlich, unter angemessener Berücksichtigung der Teuerung und der tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnisse der Stadt Dübendorf, eine prozentuale Quote der Bruttolohnsumme budgetiert. Die Quote wird vom Stadtrat definitiv für das folgende Jahr festgesetzt.</p> <p>Einmalzulagen Art. 19a</p> <p>Für die fallweise Honorierung von Mitarbeitenden oder Mitarbeitergruppen für ausserordentliche Leistungen wird im Voranschlag jährlich ein bestimmter Betrag budgetiert.</p>	<p>Termine für Individuelle Lohnerhöhungen, Rückstufungen und Zulagen</p> <p>VVO § 37 1 Ordentlicher Termin für Individuelle Lohnerhöhungen ist der 1. April.</p> <p>2 Individuelle Lohnerhöhungen als Anerkennung für den Erwerb eines besonderen Fachausweises oder den Abschluss einer beruflichen Weiterbildung, an der ein hohes dienstliches Interesse besteht, können ausnahmsweise auch ausserhalb des ordentlichen Termins auf Beginn eines Monats vorgenommen werden.</p> <p>3 Rückstufungen im Sinne der Personalverordnung sind unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist jederzeit zulässig.</p> <p>4 Zulagen für besondere Dienstleistungen, Funktionszulagen, Einmalzulagen und Anreize gemäss der Personalverordnung sind nicht an den Termin für Individuelle Lohnerhöhungen gebunden.</p> <p>VVO § 38 1 Der Regierungsrat beschliesst mit dem Budget den prozentualen Anteil der Lohnsumme für Individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen.</p> <p>2 Bei der Individuellen Lohnerhöhung in die erste oder zweite Leistungsklasse wird der neue Lohn um zwei bis fünf Lohnstufen der neuen Klasse oberhalb des Betrages des bisherigen Lohnes festgelegt.</p> <p>3 Das Verfahren zur Festsetzung des neuen Lohnes gemäss Abs. 2 gilt auch, wenn eine Stelle neu eingereicht wird.</p> <p>PVO §26 3 Besondere Leistungen können durch Einmalzulagen oder andere Anreize, wie durch zusätzliche Frei-Tage oder Naturalien, belohnt werden. Einmalzulagen sind zu budgetieren. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.</p> <p>4 Einmalzulagen sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig.</p> <p>VVO § 44 1 Eine Einmalzulage gemäss § 26 Abs. 3 der Personalverordnung kann als Auszeichnung an einzelne</p>	<p>Regelung Dübendorf beibehalten mit Ergänzung Abschnitt 4</p> <p>Korrektur des Artikels:</p> <p>¹ Besoldungserhöhungen erfolgen aufgrund der Mitarbeiterbeurteilung und nach Massgabe der dafür budgetierten Mittel im Rahmen der Minima und Maxima der entsprechenden Besoldungsklassen.</p> <p>² Ordentlicher Termin für Besoldungserhöhungen ist der 1. Januar.</p> <p>³ Für Besoldungserhöhungen wird im Voranschlag jährlich, unter angemessener Berücksichtigung der Teuerung und der tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnisse der Stadt Dübendorf, eine prozentuale Quote der Bruttolohnsumme budgetiert.</p> <p>⁴ Von dieser Quote weist der Stadtrat jährlich aus, welcher Anteil als Teuerung und welcher Anteil als individuelle Lohnerhöhung ausgerichtet wird.</p>	<p>Aufgrund eigenem Besoldungsmechanismus kann die kantonale Regelung nicht übernommen werden</p>
--	---	---	---

	<p>Personen oder Gruppen ausgerichtet werden. Sie beträgt mindestens Fr. 500 und höchstens Fr. 8000 pro Person und Jahr.</p> <p>2 Voraussetzungen für die Ausrichtung einer Einmalzulage sind qualitative oder quantitative Leistungen, welche die Erwartungen nach der entsprechenden Stellenbeschreibung übersteigen, wie eine sehr gute Leistung auf einem Gebiet oder Teilgebiet des Aufgabenbereichs, eine besonders erfolgreiche Problemlösung oder Auftrags erledigung, eine besonders erfolgreiche Projektarbeit oder Teamarbeit oder ein Engagement, das zu einer Verbesserung der Zusammenarbeit oder des Arbeitsklimas führt. Eine Mitarbeiterbeurteilung ist nicht erforderlich.</p> <p>PG § 41. 1 Der Regierungsrat regelt den Anspruch auf Teuerungszulagen. Diese werden in den Grundlohn eingebaut und versichert.</p>		
--	--	--	--

<p>Mitarbeiterbeurteilung Art. 20</p> <p>¹ Besoldungserhöhungen erfolgen gestützt auf eine systematische Mitarbeiterbeurteilung. Die Mitarbeiter haben Anspruch auf eine jährliche Beurteilung von Leistung und Verhalten. 1</p> <p>² Die Anstellungsbehörden regeln die Details.</p>	<p>Mitarbeiterbeurteilung</p> <p>PG § 46. 1 Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten PVO §20 Individuelle Lohnerhöhungen setzen eine Mitarbeiterbeurteilung mit den gemäss §§ 17 und 18 verlangten Qualifikationen voraus. 2 Die Vollzugsverordnung regelt das Nähere.</p> <p>VVO § 136. 1 Die Angestellten sind von den Vorgesetzten einmal pro Jahr zu beurteilen, ferner in denjenigen Fällen, in denen Gesetz und Verordnung eine zusätzliche Mitarbeiterbeurteilung vorschreiben. 2 Ziele der Mitarbeiterbeurteilung sind die Förderung des Personals sowie die Beurteilung der Leistungen und des Verhaltens. 3 Gegenstand der Beurteilung bilden insbesondere die Arbeitsausführung, die Arbeitsergebnisse, die Selbstständigkeit und das Verhalten, ferner das Erreichen vereinbarter Ziele sowie bei Vorgesetzten die Führungsfähigkeit.</p>	<p>Regelung Dübendorf beibehalten mit Korrektur</p> <p>Jährlich durch regelmässig ersetzen</p>	<p>Die Ausführung des kantonalen Personalrechts ZH sind sehr detailliert und erschweren den Spielraum in der Festlegung der Einzelheiten.</p>
<p>Besoldungsklassen Art. 21</p> <p>¹ Der Besoldungsrahmen entspricht den Minima (Erfahrungsstufe ES 0) und Maxima (Leistungsstufe LS 6) der Besoldungsklassen 2 - 24 der kantonalen Personalverordnung.</p> <p>² Werden die Minima und Maxima der Besoldungsklassen der kantonalen Personalverordnung geändert, so gelten sie vom gleichen Zeitpunkt an auch für das Personal der Stadt Dübendorf.</p>	<p><i>Kein entsprechender Artikel gefunden</i></p>	<p>Regelung Dübendorf beibehalten</p>	<p><i>Aufgrund eigenem Besoldungsmechanismus gegeben.</i></p>
<p>Art. 22</p> <p><i>Wurde bei der letzten Revision gelöscht.</i></p>			

<p>Dienstaltersgeschenke Art. 23 Dem Personal stehen für treue Tätigkeit in der Stadt Dübendorf folgende Dienstaltersgeschenke zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je eine ganze Monatsbesoldung - nach Vollendung von 25 Jahren anderthalb Monatsbesoldungen - nach Vollendung von 40 Jahren zwei Monatsbesoldungen <p>Dienstaltersgeschenke sind in Form von Urlaub zu beziehen. Eine Monatsbesoldung entspricht 21,75 Urlaubstagen. Ist der Bezug aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann eine teilweise oder ganze Auszahlung des Dienstaltersgeschenkens erfolgen. Die Lehrzeit wird nicht angerechnet.</p>	<p>Dienstaltersgeschenke</p> <p>PVO § 28. Für treue Tätigkeit im Dienst des Kantons wird den Angestellten nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je 15 Arbeitstage bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Urlaub 22, nach Vollendung von 40 Jahren 30 Arbeitstage.</p> <p>2 Auf Wunsch der oder des Angestellten, oder wenn die betrieblichen Verhältnisse den Urlaub nicht zulassen, wird das Dienstaltersgeschenk ausbezahlt.</p> <p>3 Ein Anteil des nächstfälligen Dienstaltersgeschenkens wird gewährt, wenn bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses mindestens 21 Jahre im Dienst des Kantons zurückgelegt sind und bis zur Fälligkeit des nächsten Dienstaltersgeschenkens nicht mehr als vier Dienstjahre fehlen.</p> <p>Bemessung</p> <p>VVO § 45. 1 Das Dienstaltersgeschenk wird nach dem Grundlohn zuzüglich Teuerungszulage und ständige Zulagen mit Lohncharakter, jedoch ohne Familienzulage, berechnet.</p> <p>2 Das Dienstaltersgeschenk entspricht einem Achtzehntel, für 25 Dienstjahre einem Zwölftel und für 40 Dienstjahre einem Neuntel des Jahresgrundlohnes.1</p> <p>§ 46. 1 Bei unterschiedlichem Beschäftigungsgrad richtet sich die Höhe des Dienstaltersgeschenkens nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten zehn bzw. fünf Jahre.</p>	<p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Regelung Kanton/Dübendorf im Kontext zur Erhöhung des Ferienanspruches kann die Regelung des kantonalen Personalrechts ZH übernommen werden.</p>
--	--	--	---

<p>Gebühren Art. 24 Sämtliche Gebühren und Sporteln für amtliche Verrichtungen fallen in die Stadtkasse.</p>	<p>Lohn als Vergütung für die gesamte Tätigkeit PVO § 3 Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen an den Kanton.</p>	<p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Detaillierte Regelung des kantonalen Personalrechts ZH. Die Regelung der Stadt Dübendorf ist zu offen formuliert. Sie lässt einen grossen Spielraum für die Interpretation zu.</p>
--	--	--	---

<p>Kinderzulagen Art. 25 Dem Personal werden Kinderzulagen nach Massgabe des kantonalen Gesetzes über die Kinderzulagen für Arbeitnehmer und der dazugehörigen Vollziehungsverordnung ausgerichtet. Die Höhe der Kinderzulagen richtet sich nach derjenigen für das Staatspersonal.</p>	<p>Familienzulagen PG § 41. 2 Die Angestellten haben Anspruch auf Familienzulagen. Der Regierungsrat regelt das Nähere. PVO § 43 Der Anspruch auf Familienzulagen richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen vom 24. März 2006 und dem hierzu erlassenen kantonalen Einführungsrecht.</p>	<p>Streichen kantonale soll gelten</p>	<p>und Regelung Das kantonalen Personalrecht ZH stützt sich auf Bundesrecht. Die Regelung der Stadt Dübendorf richtet sich einerseits nach dem kantonalen Personalrecht ZH und andererseits nach dem Gemeinderecht, was eine Einheitlichkeit vermissen lässt.</p>
---	--	---	--

<p>Sitzungsgeld Art. 26</p> <p>¹ Für Sitzungen in Behörden und Kommissionen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit ist dem daran teilnehmenden städtischen Personal die gleiche Entschädigung auszurichten wie den anderen Mitgliedern. Einzelheiten werden im Reglement über die Jahresarbeitszeit geregelt.</p> <p>² Die Besorgung von Aktuariaten für Kommissionen und Behörden von dem durch die Anstellungsinstanzen bestimmten Personal wird nicht besonders entschädigt.</p>	<p>Taggelder, Sitzungsgelder, Spesen</p> <p>VVO § 55. 1 Die Taggelder gemäss §§ 34, 38 und 39 der Personalverordnung betragen für eine ganztägige Beanspruchung 1/260 des Jahreslohnes gemäss Lohnstufe 1 der jeweiligen Einreihungsklasse.</p> <p>2 Soweit Gesetz oder Verordnung keine andere Regelung enthalten, wird den Kommissionen des Regierungsrates und seiner Direktionen sowie der obersten kantonalen Gerichte ein Sitzungsgeld gemäss den Ansätzen für die Kommissionen des Kantonsrates ausgerichtet. Darin inbegriffen ist die ordentliche Sitzungsvorbereitung.</p> <p>3 Besondere Arbeiten im Auftrag der Kommission werden mit Fr. 70 pro Stunde entschädigt. Die Kommission kann im Einvernehmen mit der Direktion oder den obersten kantonalen Gerichten pauschale Stundenzahlen pro Aufgabe festlegen sowie für die Bearbeitung besonders anspruchsvoller Aufgaben den Stundenansatz auf höchstens das Doppelte erhöhen.</p> <p>4 Die Direktion und das Verwaltungsgericht können für die Übernahme besonderer Funktionen wie Präsidium oder Aktuarat pauschale Jahresentschädigungen bis höchstens Fr. 12'000 vorsehen.</p> <p>5 Den Kommissionen steht der Ersatz der Fahrauslagen vom Wohnort zum Sitzungsort zu.</p> <p>6 Beträgt die voraussichtliche oder tatsächliche Entschädigung der Kommissionstätigkeit mindestens 20% des Jahreslohnes gemäss Lohnklasse 18, Lohnstufe 9, gelten die folgenden Bestimmungen des Personalrechts sinngemäss: §§ 43 und 44 der Personalverordnung sowie §§ 58–77, 84–91 und 96–115 dieser Verordnung.</p>	<p>Regelung Dübendorf beibehalten mit Korrektur</p> <p>--> Entschädigungs- und Spesenreglement anstelle Reglement über die Jahresarbeitszeit</p>	<p>Neu Entschädigungs- und Spesenreglement in Kraft seit 01.02.2023.</p>
--	---	--	--

<p>Pikettdienst Art. 27 Das Personal kann verpflichtet werden, ausserhalb der normalen Arbeitszeit Pikettdienst zu leisten. Die Anstellungsinstanzen regeln die Entschädigung.</p>	<p>Pikettdienst VVO § 133. 1 Die Direktionen, die obersten kantonalen Gerichte, die dazu ermächtigten Ämter, Gerichte und das Notariatsinspektorat können bei besonderen dienstlichen Verhältnissen für Angestellte Pikettdienst anordnen. 2 Pikettdienst ist entweder Präsenzzeit am Arbeitsort oder Bereitschaft ausserhalb desselben. 3 Pikettdienst gilt nicht als Arbeitszeit, wird jedoch mit Fr. 3.00 pro Stunde Präsenzdienst und mit Fr. 1.75 pro Stunde Bereitschaftsdienst vergütet. Dienstleistungen während der Pikettstellung gelten als angeordnete Überzeit, die auszugleichen oder zu vergüten ist.</p>	<p>Regelung Dübendorf beibehalten</p>	<p><i>Die Stadt Dübendorf sieht eine knappe Regelung, den Pikettdienst vor und äussert sich nicht zu der Vergütung. Dies im Gegensatz zu der klaren Regelung des kantonalen Personalrechts ZH.</i> <i>Geregelt im Entschädigungs- und Spesenreglement in Kraft seit 01.02.2023.</i></p>
<p>Weitere Entschädigungen Art. 28 Die Anstellungsinstanzen regeln die Voraussetzungen für die Benützung privater Fahrzeuge für Dienstfahrten und die dafür zu entrichtenden Entschädigungen, die Abgabe von Schutz- und Dienstkleidung, die Zuschläge bei Schmutzarbeit, den Ersatz der Barauslagen für amtliche Verrichtungen usw.</p>	<p>Private Fahrzeuge PVO § 68. 1 Grundsätzlich sind für Dienstreisen öffentliche Verkehrsmittel zu benützen. 2 Die Kosten für den Gebrauch eines privaten Fahrzeuges werden nur vergütet, wenn durch dessen Benützung eine wesentliche Zeit oder Kostenersparnis erzielt wird oder die Verwendung der öffentlichen Verkehrsmittel unzumutbar ist oder solche nicht zur Verfügung stehen. 3 Die Kilometerentschädigung beträgt für die Benützung eines Autos: 70 Rp. Motorrades mit Hubraum über 50 cm³: 40 Rp. Motorfahrrades und Fahrrades: 30 Rp. 4 Massgebend für die Kilometerentschädigung ist der kürzeste oder schnellste Weg vom Wohnort über die Dienststelle oder direkt nach den auswärtigen Arbeitsorten und von dort über die Dienststelle oder direkt zurück. Wird das private Fahrzeug täglich für den Arbeitsweg benützt, werden nur die zusätzlich zum normalen Arbeitsweg zurückgelegten Kilometer vergütet.</p> <p>Dienstkleider PVO § 42.20 Soweit besondere Dienstkleider notwendig sind, werden sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Die Direktionen, die obersten kantonalen Gerichte oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen regeln deren Art, Zuteilung und Verwendungszeit.</p>	<p>Regelung Dübendorf beibehalten</p>	<p><i>Dito (siehe Kommentar zu Pikettdienst)</i></p>

<p>Lernende Art. 29 Die Löhne für Lernende werden gemäss den Ansätzen für die Lernenden der kantonalen Verwaltung festgesetzt.</p>	<p>Lernende VVO § 163. 1 Lehrstellen nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung sowie solche für die Berufe der Gesundheitspflege werden mit dem Stellenplan festgesetzt. 2 Die Löhne der Lernenden nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung werden von der Finanzdirektion und von den obersten kantonalen Gerichten im Einvernehmen mit der Finanzdirektion im Rahmen ortsüblicher Ansätze festgesetzt. Die Löhne der Lernenden der Berufe der Gesundheitspflege werden von der Gesundheitsdirektion im Einvernehmen mit der Finanzdirektion festgesetzt. 3 Kaufmännische Lernende und Informatiklernende der Zentral und Bezirksverwaltung werden vom Personalamt angestellt, andere Lernende nach Abs. 2 Satz 1 vom zuständigen Amt. Die Anstellung von Lernenden der Rechtspflege erfolgt durch die obersten kantonalen Gerichte, die Gerichte und die Notariate. 4 Der Lehrvertrag untersteht dem öffentlichen Recht, vorbehältlich der zwingenden Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts</p>	<p>Art. 29 Artikel ergänzt mit 2. und 3. Absatz 1 Die Löhne für alle Lernenden werden gemäss den Ansätzen für die Lernenden der kantonalen Verwaltung festgesetzt. 2 Lernende für welche ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) oder der Berufsverband einen höheren Ansatz vorschreibt oder empfiehlt als der für die Lernenden der Kantonalen Verwaltung, werden entsprechend übernommen. 3 Der Lehrvertrag untersteht dem öffentlichen Recht, vorbehältlich der zwingenden Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR).</p>	<p>Keine präzise Regelung für die unterschiedlichen Ausbildungen. Kantonale Verwaltung = Kaufmännische Ausbildung Bsp. Koch hat höheren Ansatz für Lernende (L-GAV Gastgewerbe) Aktuell erhalten alle Lernenden den Lohn gemäss Empfehlung VZGV. Dieser gibt nur Empfehlungen für KV-Lehrstellen</p>
--	--	---	--

<p>Aushilfen Art. 30 Das aushilfsweise beschäftigte Personal sowie Praktikanten erhalten einen Stundenlohn, der von den zuständigen Anstellungsinstanzen nach Massgabe der Einreihung der entsprechenden Funktion festgelegt wird.</p>	<p>Aushilfen VVO § 16 1. Aushilfen sind Angestellte, die ausserhalb des Stellenplans befristet für längstens zwölf Monate angestellt werden. Aushilfen als Ersatz für arbeitsunfähige Angestellte können bis längstens zwei Jahre angestellt werden. 2 Die Direktionen, die obersten kantonalen Gerichte oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen können im Rahmen des Budgets Aushilfen anstellen. 3 Für das Arbeitsverhältnis gilt diese Verordnung, soweit der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte keine besonderen Vorschriften erlassen. 4 Der Lohn wird gemäss einer Lohnklasse des Einreihungsplans festgelegt.</p> <p>Praktikanten VVO § 162. 1 Die Direktionen und die von ihnen ermächtigten Ämter können im Rahmen des Voranschlags Praktikantinnen und Praktikanten sowie Auditorinnen und Auditoren anstellen. 2 Für deren Arbeitsverhältnis gilt diese Verordnung, soweit der Regierungsrat keine besonderen Vorschriften erlässt. Er regelt die Entlöhnung mit besonderen Richtlinien. 3 Die Anstellung und Entlöhnung von Auditorinnen und Auditoren der Rechtspflege wird durch übereinstimmende Vorschriften der obersten kantonalen Gerichte im Einvernehmen mit der Finanzdirektion geregelt.</p>	<p>Streichen kantonale soll gelten</p> <p>und Regelung</p>	<p>Das kantonale Personalrecht ZH hält die Definition von Aushilfen einleitend fest, regelt die Instanzen, welche die Aushilfen anstellen können, führt die Rechtsgrundlage auf, welche für das Arbeitsverhältnis massgebend ist und äussert sich zum Lohn. Ähnlich ist der Aufbau des Rechtssatzes für die Praktikanten. Fazit: Die Normen geben alle wichtigen Informationen in einer klaren Sprache wieder und sind logisch aufgebaut.</p> <p>Der Rechtssatz der Stadt Dübendorf wird dem Vorerwähnten nicht gerecht.</p>
<p>C. Arbeitszeit, Überstunden</p>			

<p>Überzeit Art. 32</p> <p>Das Personal ist auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit zur Dienstleistung verpflichtet, sofern die Anstellungsverhältnisse dies erfordern.</p> <p>Überzeit ist die Arbeitszeit, die über die wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird. Als Überzeit gilt nur solche, die vom zuständigen Vorgesetzten angeordnet wird. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Überzeit mindestens monatlich durch ihren direkten Vorgesetzten visieren zu lassen.</p> <p>Für das Personal mit unregelmässigen Arbeitszeiten gelten besondere Bestimmungen.</p>	<p>Überzeit</p> <p>VVO § 125. 1 Als Überzeit gilt Arbeitszeit, welche über die vereinbarte Regelarbeitszeit hinaus für bestimmte, klar abgegrenzte Zeiten und ausserordentliche Aufträge geleistet wird, wenn dadurch bei einem vollen Pensum 42 Arbeitsstunden pro Woche oder bei Schichtdienst die gemäss Dienstplan zu leistende Wochenarbeitszeit überschritten werden.</p> <p>2 Überzeit muss durch die Vorgesetzten angeordnet oder ausnahmsweise im Nachhinein als solche genehmigt werden.</p> <p>3 Ist eine Kompensation innerhalb eines Monats aus betrieblichen Gründen möglich, gilt Arbeitsleistung gemäss Abs. 1 und 2 nicht als Überzeit.</p> <p>4 Als Überzeit gilt in jedem Fall die durch die Vorgesetzten angeordnete Beanspruchung an dienstfreien Tagen.</p> <p>5 Für Überzeit von mehr als 20 Stunden im Kalendermonat ist jedenfalls die Zustimmung der Direktion oder des zuständigen obersten kantonalen Gerichtes einzuholen. Die Direktionen können diese Befugnis auf ihre Ämter, Abteilungen und Betriebe übertragen.</p>	<p>Streichen kantonale soll gelten</p> <p>und Regelung</p>	<p>Logischer Aufbau des kantonalen Personalrechts ZH, und eine klare Sprache. Die Regelung gibt alle relevanten Informationen wieder.</p> <p>Diesem Aufbau folgt die Regelung der Stadt Dübendorf nicht.</p>
---	--	--	--

<p>Kompensation und Vergütung</p> <p>Art. 33</p> <p>¹ Überzeit ist in der Regel durch Freizeit zu kompensieren; sofern dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich ist, erfolgt ausnahmsweise Barentschädigung.</p> <p>² Das Personal erhält bei Barentschädigung und Kompensation für angeordnete Überzeit an Werktagen einen Zuschlag von 25 Prozent; an Sonn- und allgemeinen Feiertagen sowie bei Nachtarbeit (zwischen 20.00 und 06.00 Uhr) einen solchen von 50 Prozent.</p> <p>³ Für das Personal ab der Besoldungsklasse 20 fällt die Überzeitkompensation oder eine entsprechende Barabgeltung dahin.</p>	<p>Ausgleich</p> <p>VVO § 126. b. 1 Überzeit ist grundsätzlich durch Gewährung entsprechender Freizeit auszugleichen. Der Ausgleich hat, sofern möglich, im gleichen Kalenderjahr, bei Überzeitleistungen während der Nacht überdies so rasch als möglich, zu erfolgen.</p> <p>2 Ist ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, wird die Überzeit ausnahmsweise vergütet. Zeitzuschlag und Vergütung.</p> <p>VVO § 127. 1 Angestellten bis Lohnklasse 16 wird bei Zeitausgleich für Überzeit ein Zeitzuschlag, bei Barvergütung ein Geldzuschlag von 25% gewährt.</p> <p>2 Der massgebende Stundenansatz für die Vergütung beträgt bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden = 1/2184 des Jahreslohnes. Besteht Anspruch auf eine Vergütung für Nacht-, Sonntags- und Schichtdienst, wird diese zusätzlich ausbezahlt, jedoch nicht zum massgebenden Stundenansatz hinzugezählt.</p> <p>3 Im Kalenderjahr werden grundsätzlich höchstens 120 Überstunden vergütet. Die Direktion oder das zuständige oberste kantonale Gericht kann ausnahmsweise eine höhere Überstundenzahl vergüten.</p> <p>VVO § 128. 1 Angestellten der Lohnklassen 24–29 steht bei erheblichen angeordneten Überzeitleistungen, soweit es der Dienst gestattet, ein Zeitausgleich ohne Zeitzuschlag zu. Als erheblich gelten Überzeitleistungen von mehr als 120 Stunden im Jahr.</p> <p>2 Über die ausnahmsweise Vergütung der Überzeit für Angestellte der Klassen 24–29 entscheidet beim Personal der Verwaltung die Direktion, beim Personal der Rechtspflege das zuständige oberste kantonale Gericht. Die Vergütung erfolgt ohne Zuschlag.</p>	<p>Regelung Dübendorf beibehalten</p>	<p><i>Detaillierte Regelung des kantonalen Personalrechts ZH. Korrekterweise werden der Ausgleich sowie der Zeitzuschlag und die Vergütung in zwei separaten Rechtssätzen normiert.</i></p> <p><i>Diese Separierung nimmt die Stadt Dübendorf nicht vor.</i></p> <p><i>Anwendung</i> Entschädigungs- und Spesenreglement in Kraft seit 01.02.2023, welches den Umständen angepasst werden kann.</p>
---	---	--	--

D. Ferien, Urlaub, Frei-Tage, Militär			
<p>Ferien Art. 34 1 Dem Personal steht folgender Ferienanspruch zu:</p> <p>a. bis und mit Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird 25 Arbeitstage (5 Wochen)</p> <p>b. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird 25 Arbeitstage (5 Wochen)</p> <p>c. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird 30 Arbeitstage (6 Wochen)</p> <p>2 Für jugendliche Mitarbeiter bis zum vollendeten 20. Altersjahr gelten die besonderen gesetzlichen Bestimmungen.</p>	<p>Ferien VVO § 79. 1 Den Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:</p> <p>a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sowie den Lernenden 27 Tage</p> <p>b. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden 25 Tage</p> <p>c. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden 27 Tage</p> <p>d. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden 32 Tage</p> <p>2 Der Anspruch nach Abs. 1 bestimmt sich nach dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.</p> <p>§ 124. 1 Ein positiver Arbeitszeitsaldo kann stundenweise oder durch den Bezug von ganzen und halben Tagen kompensiert werden.</p> <p>2 Pro Kalenderjahr dürfen insgesamt höchstens fünfzehn ganze Arbeitstage kompensiert werden.</p> <p>3 Die zusammenhängende Kompensation von mehr als einem Tag ist erst nach dem Bezug der Ferien zulässig.</p> <p>4 Die Kompensation kann nach Massgabe der betrieblichen Bedürfnisse eingeschränkt werden.</p>	<p>Eigene Regelung</p> <p>Dem Personal steht folgender Ferienanspruch zu:</p> <p>a. bis und mit Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet wird - 30 Arbeitstage (6 Wochen)</p> <p>b. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird - 35 Arbeitstage (7 Wochen)</p>	<p>Erhöhung des Ferienanspruches zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität (dafür Anpassung des Dienstaltersgeschenk, erstmals nach 10 Jahren, und dann jeweils immer nach 5 weiteren Dienstjahren)</p>

<p>Bezug und Kürzung der Ferien</p> <p>Art. 35</p> <p>Die Mitarbeitenden haben ihre Vorgesetzten frühestmöglich über einen geplanten Ferienbezug zu informieren. Die Vorgesetzten bestimmen, unter Einhaltung von mindestens drei Monaten Ankündigungszeit, den Zeitpunkt der Ferien. Sie nehmen dabei auf die Wünsche der Mitarbeitenden soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Arbeitgebers vereinbar ist.</p> <p>Der Ferienbezug hat bis zum 31. März des auf die Entstehung des Ferienanspruchs folgenden Jahres zu erfolgen. Ferien, die bis zum 30. September des aktuellen Jahres noch nicht bezogen worden sind, sind in Absprache zwischen dem Mitarbeitenden und dem Vorgesetzten bis spätestens 31. März des Folgejahres zu beziehen. Der Anspruch auf Ferien, die nicht bis spätestens Ende März des folgenden Jahres bezogen sind, verfällt.</p> <p>Bei unbesoldetem Urlaub und militärischen Instruktionsdiensten (ausgenommen die obligatorischen Wiederholungskurse) wird der nächste Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.</p>	<p>§ 79 a. b. 1 Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt. Für zu viel bezogene Ferientage im Austrittsjahr bleibt eine Lohnrückforderung vorbehalten.</p> <p>2 Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt. Bei vollständiger Dienstaussetzung wegen Krankheit und Nichtberufsunfall wird der Ferienanspruch nach Ablauf der ersten drei Monate unabhängig vom Kalenderjahr für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.</p> <p>3 Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfall bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Ferienkürzung nicht berücksichtigt.</p> <p>4 Sind die Ferien im laufenden Kalenderjahr bereits bezogen, wird die Ferienkürzung vom Ferienanspruch des folgenden Kalenderjahres abgezogen.</p> <p>VVO § 81.47 1 Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Er nimmt dabei auf die Wünsche der Angestellten Rücksicht, soweit dies mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist, und sorgt dafür, dass sich Angestellte ohne Anstellung von Aushilfen gegenseitig vertreten.</p> <p>2 Grundsätzlich sind zwei Ferienwochen pro Jahr zusammenhängend und im laufenden Kalenderjahr zu beziehen.</p> <p>3 Ferien, die im laufenden Kalenderjahr aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht bezogen werden können, sind bis spätestens Mitte des folgenden Kalenderjahres zu beziehen. Der Übertrag von nicht bezogenen Ferien sowie der ausnahmsweise Vorbezug von Ferien bedürfen der Bewilligung der Verwaltungseinheit.</p>	<p>Streichen kantonale soll gelten</p> <p>und</p> <p>Regelung</p>	<p>Ausführliche Regelung des kantonalen Personalrechts ZH. Logischer Aufbau der Norm mit klarer Sprache. Im Vergleich zum Rechtssatz der Stadt Dübendorf ist die kantonale Regelung z.T. grosszügiger.</p> <p>Regelung Dübendorf rechtlich nicht korrekt: Gemäss Bundesgerichtsentscheid dürfen Ferien, welche im gleichen Jahr nicht bezogen werden, nicht verfallen. Es gilt mindestens eine Verjährungsfrist von 5 Jahren.</p>
---	--	--	---

	<p>VVO § 82. 1 Zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, die in die Ferien fallen, werden nachgewährt, sofern es sich nicht um Samstage oder Sonntage handelt.</p> <p>2 Krankheits- und Unfalltage während der Ferien, die mit einem ärztlichen Zeugnis belegt sind, werden nicht als Ferien gerechnet.</p>		
--	--	--	--

<p>Urlaub Art. 36</p> <p>Ohne Besoldungsabzug und ohne Kürzung des Ferienanspruches wird ferner dem Personal folgender Urlaub gewährt: 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - eigene Hochzeit oder Eintragung einer Partnerschaft 2 Tage - Hochzeit oder Eintragung einer Partnerschaft von Kindern oder Geschwistern 1 Tag - Niederkunft der Ehefrau 1 Tag - Umzug mit eigenem Haushalt sowie Umzug der Eltern im gemeinsamen Haushalt 1 Tag - Waffen- und Kleiderinspektion 1 Tag - Todesfall des Ehegatten oder Partners 3 Tage - Todesfall von Kindern, Eltern, Grosseltern, Geschwistern, Schwiegereltern 2 Tage - Vaterschaftsurlaub 5 Tage <p>In den Urlaubstagen bei Todesfällen ist die Zeit zur Teilnahme an der Beerdigung inbegriffen. Bei Vorliegen besonderer Umstände kann der Abteilungsleiter einen entsprechend längeren Urlaub gewähren.</p>	<p>VVO § 84. 1 Wird für familiäre Ereignisse oder persönliche Angelegenheiten Urlaub im Umfang der notwendigen Zeit gewährt, ist die beanspruchte Arbeitszeit möglichst gering zu halten.</p> <p>2 Zur Bestimmung eines nach Arbeitstagen definierten Anspruchs ist der jeweilige Beschäftigungsgrad massgebend.</p> <p>3 Bei überwiegenden dienstlichen Interessen kann die Gewährung von Urlaub verweigert, oder es können Auflagen gemacht werden.</p> <p>VVO § 85.59 1 Die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit Eltern, Kindern oder Geschwistern gelten auch für Stief- und Pflegeverhältnisse. Die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit der Ehegattin bzw. dem Ehegatten gelten auch für die Lebenspartnerin oder den Lebenspartner und die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner.</p> <p>2 Zur Familie gemäss Abs. 3 werden diejenigen Personen gezählt, die zueinander in einem Verhältnis nach Abs. 1 stehen</p> <p>3 Für familiäre Ereignisse wird wie folgt Urlaub gewährt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Eigene Hochzeit 3 Arbeitstage b. Hochzeit eines eigenen Kindes, von Geschwistern, eines Elternteils 1 Arbeitstag c. Krankheit oder Unfall in der Familie – wenn andere Hilfe fehlt die notwendige Zeit, höchstens 2 Arbeitstage pro Ereignis <ul style="list-style-type: none"> – bei Familien mit eigenen Kleinkindern oder Kindern im schulpflichtigen Alter die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage pro Ereignis – wenn ein Familienmitglied im Sterben liegt 2 Arbeitstage d. Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, eines Kindes oder der Eltern 3 Arbeitstage e. Tod der Schwiegereltern, von Schwiegertöchtern, Schwiegersöhnen und Geschwistern 2 Arbeitstage f. Tod von Grosseltern, Ehegatten oder eingetragenen Partnerinnen und Partnern von Geschwistern, Geschwister 	<p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Logischer Aufbau des kantonalen Personalrechts ZH, und eine klare Sprache. Die Regelung gibt alle relevanten Informationen wieder.</p> <p>Die Regelung der Stadt Dübendorf widerspricht z.T. Bundesrecht (z.B. Vaterschaftsurlaub: Art. 329g Abs. 1 OR: Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen). Zudem ist sie weniger grosszügig als die kantonale Norm.</p>
---	---	--	---

	<p>der Ehegattin, des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, Enkeln, Tanten oder Onkeln 1 Arbeitstag, im Falle der Erledigung von Formalitäten im Zusammenhang mit dem Todesfall 2 Arbeitstage</p> <p>g. Tod anderer Verwandter oder von Dritten die notwendige Zeit zur Teilnahme an der Beerdigung, höchstens 1 Arbeitstag</p> <p>§ 86. 1 Für persönliche Angelegenheiten wird wie folgt Urlaub gewährt:</p> <p>a. Arzt- und Zahnarztkonsultationen die notwendige Zeit</p> <p>b. Stellensuche in gekündigter Stellung die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage, weiter gehende Zeitaufwendungen sind zu kompensieren</p> <p>c. Wohnungs- und Zimmerwechsel 1 Arbeitstag</p> <p>d. An- und Abmeldung bei Behörden die notwendige Zeit</p> <p>2 Für Vorladungen vor Gericht oder vor eine andere Behörde wird bezahlter Urlaub im Umfang der notwendigen Zeit gewährt.</p> <p>3 Zur Erledigung unaufschiebbarer Angelegenheiten können Eltern die notwendige Zeit zur Begleitung ihrer Kinder beanspruchen, bis höchstens fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr.</p>		
--	--	--	--

<p>Frei-Tage Art. 37 Für das Personal sind ausser den Samstagen und Sonntagen dienstfrei und bezahlt: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag sowie die Nachmittage des Sechseläutens, des Knabenschiessens, des 24. Dezembers und des Silvesters. Ein Anspruch auf ganze oder halbe Frei-Tage besteht nicht, wenn sie auf einen Samstag oder einen Sonntag fallen.</p>	<p>Ruhetage, Öffnungszeiten VVO § 117. 1 Sofern der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte nicht in besonderen Fällen eine abweichende Regelung treffen, gelten neben den Samstagen und Sonntagen a. als zusätzliche ganze Ruhetage: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag. In den Bezirken ausser Zürich gilt auch der Fasnachtsmontag als Ruhetag, b. als zusätzliche halbe Ruhetage: Nachmittag des 24. Dezember, im Bezirk Zürich auch die Nachmittage des Sechseläutens und des Knabenschiessens, c. als Arbeitstage mit einer reduzierten Sollzeit von sechs Stunden: die Tage vor Karfreitag und Auffahrt sowie der Silvester, an diesen Tagen wird der Arbeitsschluss, vorbehältlich abweichender Regelungen bei Schichtbetrieb und erhöhter Präsenzzeit, auf 15.00 Uhr festgesetzt. 2 Zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, die auf Samstage oder Sonntage fallen, werden nicht nachgewährt. Die gleiche Regelung gilt sinngemäss für Ämter, in denen am Samstag oder Sonntag voll oder teilweise gearbeitet wird.</p>	<p>Streichen kantonale soll gelten</p> <p>und Regelung</p>	<p>Klare und umfassende Regelung des kantonalen Personalrechts ZH, die auch Stellung nimmt zu den Arbeitstagen mit reduzierter Sollzeit.</p>
<p>Arbeitsschluss vor Feiertagen Art. 38 An den Vortagen vor Karfreitag und Auffahrt wird der Arbeitsschluss in der Regel auf 14.00 festgesetzt.</p>	<p>VVO in § 117 geregelt.</p>	<p>Streichen kantonale soll gelten</p> <p>und Regelung</p>	<p>Siehe Kommentar oben (Ruhetage, Öffnungszeiten). Eine separate Regelung wie sie die Stadt Dübendorf vorschlägt, erübrigt sich bei Übernahme der Regelung des kantonalen Personalrechts ZH Ruhetage, Öffnungszeiten.</p>

<p>Militär- und Zivilschutzdienst Art. 39 Das Personal erhält während der Abwesenheit wegen obligatorischem Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst die volle Besoldung. Während Instruktionsdiensten erhalten Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht die volle, Ledige ohne Unterstützungspflicht drei Viertel der Besoldung. Zivilschutzdienst, militärischer Frauendienst sowie Dienst als Spitalhelfer beim Roten Kreuz sind dem Militärdienst gleichgestellt. Die nach den Bestimmungen über den Erwerbsersatz für das Personal ausgerichtete Entschädigung fällt in die Stadtkasse.</p>	<p>Militär- und Zivilschutzdienst VVO § 112. 1 Die Angestellten erhalten während ihrer Abwesenheit wegen obligatorischen Militär- und Schutzdienstes sowie wegen Zivildienstes den vollen Lohn. 2 Als obligatorischer Militär- und Schutzdienst gelten sämtliche Dienstleistungen, zu denen Dienstpflichtige gemäss der Bundesgesetzgebung verpflichtet werden können, auch solche von Frauen, die sich freiwillig zur Leistung von Militärdienst oder Schutzdienst gemeldet haben. 3 Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln übereinstimmend die Voraussetzungen für die Rückforderung von Lohnleistungen in Fällen, in denen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses die gesamte Dauer der Abwesenheit wegen Militär-, Schutz oder Zivildienst die gesamte Dauer der Tätigkeit im Dienst des Kantons überschreitet.</p>	<p>Streichen kantonale soll gelten</p> <p>und Regelung</p>	<p>Die Regelung des kantonalen Personalrechts ZH ist im Vergleich zur Regelung der Stadt Dübendorf grosszügiger, was die Besoldung anbelangt.</p>
<p>E. Krankheit, Schwangerschaft, Unfall, Alter, Tod</p>			

<p>Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft Art. 40 Dem Personal steht bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung die volle Besoldung während zwölf Monaten zu, sofern das Anstellungsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert hat. Bei länger dauernder Krankheit können die Anstellungsinstanzen unter angemessener Berücksichtigung der bisherigen Dienstdauer, der persönlichen Verhältnisse und der Familienverhältnisse des Betroffenen die Weiterausrichtung einer vollen oder reduzierten Besoldung bis zu einer gesamten Lohnfortzahlungsdauer von längstens zwei Jahren beschliessen. Im ersten Halbjahr des Anstellungsverhältnisses bezieht das Personal im Falle der Erkrankung die Besoldung für die Dauer von höchstens zwei Monaten, im zweiten Halbjahr für die Dauer von höchstens drei Monaten. Die Leistungen bei Schwangerschaft und Niederkunft richten sich nach kantonalem Recht. Die Lohnfortzahlung endet in allen Fällen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p>Krankheit VVO § 99. 1 Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls im Sinne des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung werden hinsichtlich der Lohnzahlung gleich behandelt. 2 Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird der Lohn wie folgt ausgerichtet: im ersten Dienstjahr 3 Monate 100%, anschliessend 3 Monate 75% im zweiten Dienstjahr 6 Monate 100%, anschliessend 6 Monate 75% Vom dritten Dienstjahr an besteht Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monaten. 4 Besteht nach Ablauf der ordentlichen Lohnfortzahlung begründete Aussicht, dass die oder der Angestellte in absehbarer Zeit wieder arbeitsfähig wird, oder ist die Wiederaufnahme der Arbeit oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität noch ungewiss, bewilligt die Direktion oder das zuständige oberste kantonale Gericht in der Regel die Weiterausrichtung von höchstens 75% des Lohnes bis zu einer gesamten Lohnfortzahlungsdauer von längstens zwei Jahren. 5 Beim Entscheid ist den Umständen des einzelnen Falles, wie Versicherungsleistungen und Anzahl der Dienstjahre, angemessen Rechnung zu tragen. Taggelder der obligatorischen Unfallversicherung werden angerechnet.</p>	<p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Umfassende und klare kantonale Regelung, Die Regelung der Stadt Dübendorf äussert sich nicht zur begründeten Aussicht auf Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit. Die Beurteilung über die Lohnfortzahlung bis längstens zwei Jahren aufgrund der persönlichen Verhältnisse und der Familienverhältnisse des Betroffenen ist willkürlich und steht nicht im Zusammenhang mit der Krankheit.</p>
--	--	--	--

<p>Unfall Art. 41 Bei Berufs- und Nichtberufs-Unfällen erhält das Personal die volle Besoldung während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Personal mit weniger als 8 Wochenstunden erhält die volle Besoldung nur bei Berufsunfällen und bei Unfällen auf dem direkten Arbeitsweg. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 12 Monate, so entscheidet die Anstellungsinstanz über die weitere Ausrichtung der Barbesoldung. Die Anstellungsinstanzen regeln Beschränkungen der Leistung bei Grobfahrlässigkeit. Allfällige Taggelder der Unfallversicherung, für welche die Stadt die Prämie bezahlt, oder von haftpflichtigen Dritten, fallen bis zur Höhe der Lohnzahlung der Stadt an die Betroffenen in die Stadtkasse.</p>	<p>VVO §99 Lohnfortzahlung 1 Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls im Sinne des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung werden hinsichtlich der Lohnzahlung gleichbehandelt. 2 Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird der Lohn wie folgt ausgerichtet: 100% anschliessend 75% im ersten Dienstjahr 3 Monate 3 Monate im zweiten Dienstjahr 6 Monate 6 Monate 3 Vom dritten Dienstjahr an besteht Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monaten. 4 Besteht nach Ablauf der ordentlichen Lohnfortzahlung begründete Aussicht, dass die oder der Angestellte in absehbarer Zeit wieder arbeitsfähig wird, oder ist die Wiederaufnahme der Arbeit oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität noch ungewiss, bewilligt die Direktion oder das zuständige oberste kantonale Gericht in der Regel die Weiterausrichtung von höchstens 75% des Lohnes bis zu einer gesamten Lohnfortzahlungsdauer von längstens zwei Jahren. 5 Beim Entscheid ist den Umständen des einzelnen Falles, wie Versicherungsleistungen und Anzahl der Dienstjahre, angemessen Rechnung zu tragen. Taggelder der obligatorischen Unfallversicherung werden angerechnet..</p>	<p>Streichen kantonale soll gelten und Regelung</p>	<p>Die Regelung, welche die Stadt Dübendorf vorsieht, ist strenger im Vergleich zur Regelung kantonales Personalrecht ZH.</p>
--	--	--	---

<p>Arztzeugnis Art. 42 Bei Krankheit und Unfall ist der zuständige Vorgesetzte unverzüglich zu informieren. Für eine Dienstaussetzung von mehr als einer Woche Dauer ist ein ärztliches Zeugnis einzusenden. Der zuständige Vorgesetzte kann auch für Dienstaussetzungen von weniger als einer Woche Dauer ein ärztliches Zeugnis einfordern.</p>	<p>Arztzeugnis VVO § 100.24 1 Können Angestellte wegen Krankheit oder Unfall ihre Arbeit nicht uneingeschränkt ausüben, melden sie dies ihren Vorgesetzten so rasch als möglich. 2 Dauert die volle oder teilweise Dienstaussetzung länger als eine Woche, reichen sie ihren Vorgesetzten innert angemessener Frist oder auf erstes Verlangen hin ein ärztliches Zeugnis ein. Die Vorgesetzten und die Personaldienste können auch für Dienstaussetzungen von weniger als einer Woche ein ärztliches Zeugnis verlangen. 3 Dauert die volle oder teilweise Dienstaussetzung länger als einen Monat, reichen die Angestellten jeweils zu Beginn der folgenden Monate oder gemäss besonderer Weisung der Vorgesetzten oder der Personaldienste weitere ärztliche Zeugnisse ein.</p>	<p>Streichen kantonale soll gelten und Regelung</p>	<p>Inhaltlich unterscheidet sich die Regelung der Stadt Dübendorf nicht von der Regelung des kantonalen Personalrechts ZH. Was die Einreichung des Arztzeugnisses anbelangt, siehe Kommentar oben (S. 27).</p>
<p>Krankenversicherung, Wiederholte Dienstaussetzungen, Teilzeitarbeitsfähigkeit Art. 43 Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Lohnzahlung nicht berücksichtigt. Dienstaussetzungen, die weniger als sechs Monate auseinanderliegen, werden gesamthaft angerechnet, in der Regel jedoch längstens bis anderthalb Jahre vor der neuen Dienstaussetzung zurück. Werden Angestellte, die nach Ablauf der Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall wieder vollständig arbeitsfähig waren, erneut teilweise arbeitsunfähig, wird ihnen der volle Lohn während längstens drei Monaten weiter ausgerichtet. Vorbehalten bleibt die Anrechnung allfälliger Taggelder.</p>	<p>Krankenversicherung. Wiederholte Dienstaussetzungen, Teilzeitarbeitsfähigkeit VVO § 101. 1 Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Lohnzahlung nicht berücksichtigt. 2 Dienstaussetzungen, die weniger als sechs Monate auseinanderliegen, werden gesamthaft angerechnet, in der Regel jedoch längstens bis anderthalb Jahre vor der neuen Dienstaussetzung zurück. 3 Werden Angestellte, die nach Ablauf der Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall wieder vollständig arbeitsfähig waren, erneut teilweise arbeitsunfähig, wird ihnen der volle Lohn während längstens drei Monaten weiter ausgerichtet. Vorbehalten bleibt die Anrechnung allfälliger Taggelder.</p>	<p>Streichen kantonale soll gelten und Regelung</p>	<p>Die Regelung des kantonalen Personalrechts ZH stimmt mit der Regelung der Stadt Dübendorf überein.</p>

<p>Unfallversicherung Art. 44</p> <p>Das Personal ist im Rahmen der obligatorischen Unfallversicherung auf Kosten der Stadt gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt.</p> <p>Die Prämien für Nichtberufsunfall werden zu gleichen Teilen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.</p>	<p>Unfallversicherung</p> <p>VVO § 102. 1 Die Versicherungsverträge für die obligatorische Unfallversicherung der nicht bei der SUVA versicherten Angestellten werden von der Finanzdirektion abgeschlossen.</p> <p>2 Der Kanton übernimmt die Hälfte der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung.</p> <p>3 Die Finanzdirektion regelt mit einem Kollektiv-Versicherungsvertrag zusätzliche Leistungen zum Obligatorium. Der Beitritt zu dieser Versicherung ist freiwillig. Die Prämien werden von den Angestellten getragen.</p> <p>4 Die Betreuung der Unfallversicherung, insbesondere der Verkehr mit dem Versicherungsträger, die Koordination mit den Direktionen und den obersten kantonalen Gerichten sowie die allgemeine Information des Personals, obliegt der Finanzdirektion.</p> <p>5 Die Finanzdirektion regelt besondere Verhältnisse in Bezug auf einzelne Personalgruppen, Ämter oder Gerichte nach Massgabe des Bundesrechts im Einvernehmen mit der Direktion oder den obersten kantonalen Gerichten.</p> <p>6 Die der SUVA unterstellten Ämter verkehren mit dieser direkt, nehmen aber in grundsätzlichen Fragen Rücksprache mit der Finanzdirektion.</p> <p>7 Die Ämter und Gerichte übergeben neu eintretenden Angestellten die Wegleitung zur Unfallversicherung und informieren sie, ob sie für Nichtberufsunfall versichert sind. Die aus dem Arbeitsverhältnis oder der Nichtberufsunfallversicherung ausscheidenden Angestellten informieren sie schriftlich über die notwendige Meldung an ihren Krankenversicherer.</p> <p>8 Die Ämter und Gerichte sorgen für die korrekte Meldung der Unfälle und die Weiterleitung des Unfallscheins an die Versicherungsträger.</p>	<p>Streichen kantonale soll gelten</p> <p>und Regelung</p>	<p>Die Regelung des Kantons ZH regelt die Ausführung zur Unfallversicherung viel präziser. Die Handhabung darüber ist aber wie bisher.</p>
--	---	--	--

<p>Pensionsversicherung Art. 45 Die Zugehörigkeit zur Pensionskasse der Stadt Dübendorf ist für das Personal obligatorisch. Massgebend ist das Reglement der Pensionskasse der Stadt Dübendorf.</p>	<p>Berufliche Vorsorge¹⁶ PG 6 a. 1 Der Kanton versichert sein Personal sowie die Mitglieder des Regierungsrates, des Obergerichts, des Verwaltungsgerichts und des Sozialversicherungsgerichts sowie die Ombudsperson gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod bei der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich. 2 Der Regierungsrat kann für bestimmte Kategorien des Personals in einer Verordnung regeln, dass sie bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichert werden. § 6 b. Der Kanton finanziert: a. mindestens drei Fünftel der Spar- und Risikobeiträge sowie der Kosten für einen Überbrückungszuschuss, b. mindestens fünf Siebtel allfälliger Sanierungsbeiträge, c. die Ergänzung des Sparguthabens bei einer Entlassung altershalber.</p>	<p>Regelung Dübendorf beibehalten</p>	<p>Dübendorf hat eine eigene PK Diesbezüglich können die klar strukturierten und detaillierteren Regelungen des kantonalen Personalrechts ZH nicht übernommen werden.</p>
<p>Besoldungsnachgenuss Art. 46 Im Todesfall wird den Hinterbliebenen für den Sterbemonat und den nachfolgenden Monat die volle Besoldung ausgerichtet. Als Hinterbliebene gelten der Ehegatte oder eingetragene Partner des Verstorbenen und minderjährige Kinder; ferner die übrigen Kinder, die Eltern sowie die Geschwister, wenn sie von ihm regelmässig unterstützt worden sind. Während dieser Zeit ruhen die Leistungen der Pensionskasse.</p>	<p>Leistungen im Todesfall Bemessung VVO § 111 1 Im Todesfall wird der Lohn für den Sterbemonat weiter ausgerichtet. Den Hinterbliebenen im Sinne der Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung wird der Lohn auch für die beiden darauf folgenden Monate weiter ausgerichtet. Hätte ein befristetes Arbeitsverhältnis weniger lang gedauert, besteht der Anspruch in beiden Fällen nur bis zum Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung. 2 Für die Bemessung ist der volle Lohn, unabhängig von einer vorausgegangenen Kürzung massgebend. 3 Weitergehende Leistungen für Hinterbliebene von Angestellten, die nicht der Vorsorgeeinrichtung angehörten, sowie in anderen Sonderfällen werden im Einzelfall von der Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt und vom zuständigen obersten kantonalen Gericht festgelegt.</p>	<p>Streichen kantonale soll gelten und Regelung</p>	<p>Ausführliche Regelung des kantonalen Personalrechts ZH. Im Vergleich zum Rechtssatz der Stadt Dübendorf ist die kantonale Regelung grosszügiger.</p>
<p>F. Dauer und Beendigung des Anstellungsverhältnisses</p>			

<p>Dauer und Beendigung im Allgemeinen Art. 47 Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.</p>	<p>PG § 7. Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich. PG § 13 1 Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. 2 Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens ein Jahr zulässig und gelten nach dessen Ablauf als unbefristet. Wird das befristete Arbeitsverhältnis weiter verlängert, hat es die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder mit aus andern Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.</p>	<p>Streichen kantonale soll gelten und Regelung</p>	<p>In Bezug auf das unbefristete Arbeitsverhältnis stimmen die beiden Regelungen (kantonales Personalrecht ZH und Stadt Dübendorf) überein. Zum befristeten Arbeitsverhältnis äussert sich die Stadt Dübendorf nicht. Dies im Gegensatz zur Regelung des Kantons ZH.</p>
<p>Beendigungsgründe Art. 48 Das Arbeitsverhältnis endet durch a) Kündigung b) Ablauf einer befristeten Anstellung c) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen d) Auflösung aus wichtigen Gründen e) Entlassung invaliditätshalber f) Altersrücktritt, Entlassung altershalber g) Tod</p>	<p>Beendigungsgründe PG§ 16. Das Arbeitsverhältnis endet durch: a. Kündigung, b. Ablauf einer befristeten Anstellung, c. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gemäss § 22, d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen gemäss § 23, e. Entlassung invaliditätshalber gemäss § 24, f. Altersrücktritt gemäss § 24 a, g. Entlassung altershalber gemäss § 24 b, h. Erreichen der Altersgrenze gemäss § 24 c, i. Tod, j. Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten.</p>	<p>Streichen kantonale soll gelten und Regelung</p>	<p>Im Vergleich zur Regelung der Stadt Dübendorf fällt die Regelung des kantonalen Personalrechts ZH differenzierter aus.</p>

<p>Kündigungsschutz; Verfahren und Voraussetzungen der Kündigung Art. 49</p> <p>Die Kündigung wird durch die Anstellungsbehörden schriftlich mitgeteilt. Innerhalb von 10 Tagen kann der oder die Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolge hinzuweisen. 1</p> <p>Die Kündigung durch die Anstellungsinstanzen darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.</p> <p>Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung.</p>	<p>Kündigungsschutz; Verfahren und Voraussetzungen der Kündigung, Entschädigung</p> <p>PG § 18. 1 Die Kündigung wird durch die Anstellungsbehörde schriftlich mitgeteilt. Innerhalb von 30 Tagen kann die oder der Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolge hinzuweisen.</p> <p>2 Die Kündigung durch den Kanton darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.</p> <p>3 Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Angestellte nicht wiedereingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung nach § 26 bleibt vorbehalten.</p>	<p>Streichen kantonale und soll gelten</p>	<p>und Regelung</p> <p>Bis auf die Begründungsfrist (kantonales Personalrecht ZH 30 Tage, Stadt Dübendorf 10 Tage) stimmen die beiden Normen (Kt. ZH und die Stadt Dübendorf) überein.</p>
<p>Pensionierung Art. 50</p> <p>Das Personal wird nach den massgebenden Vorschriften des Reglementes der Pensionskasse der Stadt Dübendorf in den Ruhestand versetzt. Bei Altersrücktritt oder Invalidität erhalten der Betroffene, bei dessen Tod die Hinterlassenen, die statutarischen Versicherungsleistungen.</p>	<p>Altersrücktritt</p> <p>PG § 24 a 1 Angestellte können ab dem vollendeten 60. Altersjahr den Altersrücktritt erklären. Damit verbundene vorsorgerechtliche Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.</p> <p>2 Der Altersrücktritt ist unter Einhaltung der Kündigungsfristen und der Kündigungstermine zu erklären.</p>	<p>Regelung Dübendorf belassen</p>	<p>Dübendorf hat eigene PK</p>

<p>Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten Art. 51 Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann. Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt werden.</p>	<p>Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten PG § 19.23 Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, erfolgt eine schriftliche Mahnung. Diese ist verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten. Wenn feststeht, dass die Frist ihren Zweck nicht erfüllen wird, kann darauf verzichtet werden.</p>	<p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Die Regelung des kantonalen Personalrechts ZH ist im Vergleich zur Regelung der Stadt Dübendorf strenger. Korrekt ist, dass vor einer Kündigung eine Mahnung ausgesprochen werden muss, welche der betroffenen Person die Möglichkeit auf Verbesserung einräumt.</p>
<p>Anwendung des kantonalen Kündigungsrechtes Art. 52 Bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der Versetzung, vorsorglicher Massnahmen, des Verweises und des Rechtsschutzes finden insbesondere die §§ 16 bis 33 des Personalgesetzes sinngemäss Anwendung.</p>	<p>PG §§ 16 bis 33</p>	<p>Streichen kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Es wird bereits darauf hingewiesen. Das kantonale Personalrecht ZH äussert sich explizit und klar zu der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der Versetzung, vorsorgliche Massnahmen und Verweis sowie zum Rechtsschutz.</p>
<p>II. HEIM- UND PFLEGEPERSONAL</p>			
<p>Heim- und Pflegepersonal Art. 53 Für das Heim- und Pflegepersonal finden die Bestimmungen dieser Verordnung in gleicher Weise Anwendung.</p>	<p><i>Im kantonalen Personalrecht nicht speziell geregelt.</i></p>	<p>Regelung Dübendorf beibehalten</p>	<p>Notwendig für die Präzisierung in Bezug auf das Heim- und Pflegepersonal.</p>
<p>III. PRIMARSCHULE</p>			

<p>Lehrpersonal Art. 54</p> <p>¹ Als Lehrpersonal gelten Lehrpersonen der Primarschule, des Kindergartens, Förder- und Fachlehrpersonen, Therapiepersonal, heilpädagogisches Lehrpersonal und das Musiklehrpersonal.</p> <p>² Das Anstellungsverhältnis des Lehrpersonals richtet sich nach kantonalem Recht, insbesondere dem Lehrpersonalgesetz und seinen Ausführungsbestimmungen.</p> <p>³ Enthält das kantonale Recht keine Regelung, finden die Bestimmungen dieser Verordnung sinngemäss Anwendung.</p>	<p><i>Im kantonalen Personalrecht nicht speziell geregelt.</i></p>	<p>Regelung Dübendorf beibehalte</p>	<p>Notwendig für die Präzisierung in Bezug auf das Lehrpersonal der Primarschule</p>
<p>Von der Primarschulpflege angestelltes Personal Art. 55</p> <p>¹ Für das von der Primarschulpflege angestellte Personal gelten sinngemäss die in Abschnitt I angeführten Bestimmungen dieser Verordnung, sofern sie nicht mit speziellen Regelungen in Abschnitt III im Widerspruch stehen.</p> <p>² Die von der Primarschulpflege erlassenen Regulative enthalten besondere Bestimmungen für Personal im Stundenlohn, Musiklehrer, Hauswarte im Nebenamt, ständige Hilfshauswarte, vorübergehend angestelltes Aushilfspersonal, Funktionäre und Hausämter.</p>	<p><i>Im kantonalen Personalrecht nicht speziell geregelt.</i></p>	<p>Regelung Dübendorf beibehalten</p>	<p>Verweis auf Gemeindeordnung der Stadt Dübendorf vom 15.05.2022. Siehe Artikel 31 und 33 der genannten Ordnung.</p>

<p>Ferien Art. 57 1 Dem Betreuungspersonal der Schul- und Familienergänzenden Betreuung steht folgender Ferienanspruch zu:</p> <p>a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden 30 Arbeitstage (6 Wochen)</p> <p>b. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden 35 Arbeitstage (7 Wochen)</p> <p>c. und ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 61. Altersjahr vollenden 40 Arbeitstage (8 Wochen)</p> <p>2 Den Schulzahnärzten steht folgender Ferienanspruch zu: 30 Arbeitstage (6 Wochen)</p> <p>3 Dem Personal der Schulzahnklinik steht folgender Ferienanspruch zu: 30 Arbeitstage (6 Wochen)</p> <p>4 Den Schulpsychologen steht folgender Ferienanspruch zu: 30 Arbeitstage (6 Wochen)</p>	<p>Ferien VVO § 79. 1 Den Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:</p> <p>a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sowie den Lernenden 27 Tage</p> <p>b. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden 25 Tage</p> <p>c. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden 27 Tage</p> <p>d. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden 32 Tage</p> <p>2 Der Anspruch nach Abs. 1 bestimmt sich nach dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.</p>	<p>Eigene Regelung Dem Personal steht folgender Ferienanspruch zu:</p> <p>a. bis und mit Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet wird - 30 Arbeitstage (6 Wochen)</p> <p>b. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird - 35 Arbeitstage (7 Wochen)</p>	<p>Alle Mitarbeitenden der Stadt Dübendorf sollen den gleichen Ferienanspruch erhalten.</p> <p>Davon ausgenommen sind das kantonale Lehrpersonal und das kommunale Lehrpersonal, welches nach dem Lehrpersonalgesetz angestellt sind.</p>
<p>Pensionsversicherung Art. 65 Die Musiklehrer der Primarschule sind von der obligatorischen Versicherungspflicht bei der Pensionskasse der Stadt Dübendorf ausgenommen.</p>		<p>Regelung Dübendorf beibehalten</p>	<p>Verband Musikschulen Schweiz (VMS), Pensionskasse Musik und Bildung</p>
<p>Unfallversicherung Art. 66 Das Lehrpersonal der Primarschule ist im Rahmen der obligatorischen Unfallversicherung gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 5 Unterrichtsstunden bzw. Unterrichtslektionen beträgt.</p>	<p>VVO § 102</p>	<p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Klare Vorgabe seitens des kantonalen Personalrechts ZH.</p>

IV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN			
Anwendung der neuen Anstellungs- und Besoldungsverordnung Art. 67 Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung nehmen die Anstellungsinstanzen die Einweisung des Personals vor.		Entsprechend anpassen nach Beschluss	
Ausführungsbestimmungen Art. 68 Zur einheitlichen Vollziehung dieser Verordnung erlässt der Stadtrat, nach Anhörung der anderen Anstellungsinstanzen, die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.		Entsprechend anpassen nach Beschluss	
Aufhebung der bisherigen Verordnung Art. 69 Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung wird die bisherige Besoldungs-Verordnung der Stadt Dübendorf vom 9. Dezember 1974, revidiert am 26. Oktober 1981, am 16. Dezember 1985 und am 26. Oktober 1992, aufgehoben.		Entsprechend anpassen nach Beschluss	
Inkrafttreten Art. 70 Diese Verordnung tritt auf den 1. Juli 2004 in Kraft.		Entsprechend anpassen nach Beschluss	
Dübendorf, 5. April 2004 GEMEINDERATES Der Präsident: Der Sekretär:	NAMENS DES	Entsprechend anpassen nach Beschluss	

¹ Erklärung zur Anstellungsverfügung

Staat:

Bindung an das Legalitätsprinzip, mithin hat er über das Dienstverhältnis zu seinen Mitarbeitenden allgemeine Regeln zu erlassen, die er dann auch rechtsgleich zur Anwendung bringen muss. Dies schliesst einen grossen Handlungsspielraum aus.

Aus der Pflicht des Staates, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtsgleich zu behandeln, ergibt sich eine vergleichsweise starke Beschränkung des Handlungsspielraumes; der Staat kann nicht bei Einem etwas erlauben, was er dem Anderen nicht zugesteht.

Die Verfügung:

Hoheitsakt, der sich an den Einzelnen richtet und durch den eine konkrete verwaltungsrechtliche Rechtsbeziehung verbindlich geregelt wird.

Der verwaltungsrechtliche Vertrag:

Der verwaltungsrechtliche Vertrag ist eine Vereinbarung, welche auf übereinstimmenden, gegenseitigen Willenserklärungen zweier oder mehrerer Rechtssubjekte beruht und die Regelung einer konkreten Materie des öffentlichen Rechts zum Gegenstand hat.

Zentrales Kriterium zur Abgrenzung von Verfügung und Vertrag ist die Stellung der Parteien des Arbeitsverhältnisses: Sind sie das Beschäftigungsverhältnis als gleichgestellte Vertragspartner eingegangen, so kann es als vertraglich begründet gelten. Als gleichgestellt sind die Parteien aber nur dann zu betrachten, wenn beide Seiten beim Eingehen des Anstellungsverhältnisses über einen massgeblichen Handlungsspielraum verfügen. Dies trifft auf das öffentlich-rechtliche Verhältnis **nicht** zu.

Vorteil Vertrag:

Für einen Vertrag spricht, wenn den Parteien bezüglich der inhaltlichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses ein erheblicher potentieller Spielraum zusteht, also die wesentlichen Punkte des Vertragsinhaltes verhältnismässig frei festgelegt werden können. Die Parteien sind gleichgestellt und haben einen massgeblichen Handlungsspielraum.

Nachteil Vertrag:

Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes sind der Aushandlung i.d.R. weniger zugänglich als private Arbeitsverhältnisse, weil die Verwaltung ihr Handeln auf Grundlage im Gesetz zu stützen hat und die Rechte und Pflichten der Verwaltungsangestellten zum grossen Teil normativ festgelegt sind. Somit gelten Anstellungsverfügungen als arbeitgeberfreundlich und nicht als arbeitnehmerfreundlich.

Nach dem kantonalen Personalgesetz und der Personalverordnung kann das Arbeitsverhältnis nur in besonderen Fällen durch Vertrag begründet werden, welcher dann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Gesetz abweichen kann. Im öffentlichen Recht sind die Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) nicht gleichgestellt. Im Personalrecht gibt es wenig Spielraum. Es gibt keinen erheblichen Gestaltungsspielraum in den wesentlichen Punkten wie – Besoldung, Ferienanspruch, Kündigungsfristen u.v.m. Diese sind im Gesetz und den Verordnungen (Kantonales oder eigene Personalverordnung) geregelt.

Der Kantonale Gesetzgeber hat sich dafür entschieden, dass die Arbeitsverhältnisse grundsätzlich durch Verfügung und nicht durch Vertrag zu begründen sind. Deshalb kommt der öffentlich-rechtliche Vertrag nur subsidiär zur Anwendung.

Mit Blick auf das Vorerwähnte muss das Arbeitsverhältnis durch Verfügung begründet werden.

§ 12 PG

1 Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

2 Es kann in besonderen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Gesetz abweichen.

§ 5 PVO

§ 5

1 Die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag ist zulässig für:

- a. persönliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitglieder des Regierungsrates,
- b. Angestellte, deren Lohn durch Drittmittel finanziert wird,
- c. Lernende nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung⁶.

2 Im Übrigen ist die vertragliche Anstellung nur ausnahmsweise und nur für Spezialistenfunktionen zulässig, zu deren Besetzung zwingend vom Personalrecht abgewichen werden muss. Die vertragliche Anstellung bedarf in diesen Fällen der Genehmigung durch die vor gesetzte Direktion oder das zuständige oberste kantonale Gericht.