

Personalverordnung





Inhaltsverzeichnis

I Allgemeine Bestimmungen	4
§ 1 Geltungsbereich.....	4
§ 2 Begriff "Mitarbeitende"	4
§ 3 Lernende	4
§ 4 Ergänzungen.....	4
§ 5 Grundsätze der Personalpolitik.....	5
§ 6 Gesamtarbeitsverträge.....	5
II Arbeitsverhältnis.....	6
A. Begründung.....	6
§ 7 Grundsatz	6
§ 8 Anstellungsinstanz.....	6
§ 9 Ausschreibung.....	6
B. Dauer	6
§ 10 Dauer im Allgemeinen.....	6
§ 11 Probezeit.....	7
C. Beendigung	7
§ 12 Beendigungsgründe	7
§ 13 Pensionierung und vorzeitiger Altersrücktritt sowie Entlassung wegen Invalidität.....	7
§ 14 Kündigung, Fristen und Termine.....	7
§ 15 Kündigungsform	8
§ 16 Ordentliche Kündigung, Kündigungsgründe.....	8
§ 17 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten	8
§ 18 Kündigungsschutz	8
§ 19 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen.....	9
§ 20 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen.....	9
§ 21 Abfindung.....	9



§ 22	Sozialplan.....	9
D.	Versetzung, vorsorgliche Massnahmen und Verweis.....	9
§ 23	Versetzung.....	9
§ 24	Vorsorgliche Massnahmen.....	10
§ 25	Verweis.....	10
E.	Rechtsschutz.....	10
§ 26	Anhörungsrecht.....	10
§ 27	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz.....	10
§ 28	Weiterzug personalrechtlicher Entscheidungen.....	10
F.	Datenschutz.....	11
§ 29	Bearbeitung von Personendaten.....	11
III	Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden.....	11
A.	Rechte.....	11
§ 30	Schutz der Persönlichkeit.....	11
§ 31	Lohn.....	11
§ 32	Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.....	12
§ 33	Mitarbeiterbeurteilung.....	12
§ 34	Lohnentwicklung.....	12
§ 35	Lohnveränderungen.....	12
§ 36	Prämien.....	12
§ 37	Familienzulagen.....	12
§ 38	Ferien und Urlaub.....	12
§ 39	Militär-, Schutz- und Zivildienst.....	13
§ 40	Dienstaltersgeschenke.....	13
§ 41	Spesen und weitere Entschädigungen.....	13
§ 42	Vereinsfreiheit.....	13
§ 43	Niederlassungsfreiheit.....	13
§ 44	Mitsprache Personalverbände.....	13



§ 45	Arbeitszeugnis.....	13
§ 46	Aus- und Weiterbildung.....	14
B.	Pflichten.....	14
§ 47	Grundsatz.....	14
§ 48	Annahme von Geschenken.....	14
§ 49	Amtsgeheimnis.....	14
§ 50	Arbeitszeit.....	14
§ 51	Anstellungen bei weiteren Arbeitgebern und öffentliche Ämter.....	15
IV	Personalvorsorge	15
§ 52	Krankheit und Unfall, Mutterschaft.....	15
§ 53	Unfallversicherung.....	15
§ 54	Vertrauensärztliche Untersuchung.....	15
§ 55	Leistungen im Todesfall.....	15
§ 56	Berufliche Vorsorge.....	16
VI	Schlussbestimmungen.....	16
§ 57	Vollziehungsbestimmungen.....	16
§ 58	Inkrafttreten.....	16

I Allgemeine Bestimmungen

S 1 Geltungsbereich

Dieser Verordnung unterstehen die Mitarbeitenden der Stadt Bülach, eingeschlossen die Mitglieder der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde.

Für die kantonalen und kommunalen Lehrpersonen sowie für Therapeutinnen und Therapeuten gelten die Bestimmungen des Lehrpersonalgesetzes sowie der Lehrpersonalverordnung des Kantons Zürich.

Mitglieder von Kommissionen, der Friedensrichter sowie nebenamtliche Funktionäre unterstehen dieser Personalverordnung nicht. Für sie gilt die Entschädigungsverordnung der Stadt Bülach.

Der Stadtrat kann für besondere Arbeitsverhältnisse, namentlich Mitarbeitende im Stundenlohn, welche nach Bedarf und auf Abruf arbeiten, Praktikantinnen und Praktikanten sowie für Mitarbeitende von städtischen Sozialfirmen besondere Vorschriften erlassen, welche von dieser Verordnung abweichen.

S 2 Begriff "Mitarbeitende"

Mitarbeitende sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilzeitlichen Pensum in einem Arbeitsverhältnis zu der Stadt Bülach stehen. Eingeschlossen sind gemäss Gemeindeordnung oder übergeordnetem Recht zu wählende oder vom Stadtrat zu ernennende Personen.

S 3 Lernende

Lernende nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung werden ausserhalb des Stellenplans mit vom Bund vorgegebenen Lehrvertrag angestellt. Lehrverhältnisse erhalten ihre Gültigkeit nach Genehmigung der Lehrverträge durch die zuständige kantonale Behörde.

S 4 Ergänzungen

Soweit diese Verordnung und die dazugehörigen Vollziehungsbestimmungen einer Ergänzung bedürfen, gelten die entsprechenden Bestimmungen für das Staatspersonal des Kantons Zürich.



§ 5 Grundsätze der Personalpolitik

Die Personalpolitik der Stadt Bülach orientiert sich am Leistungsauftrag und der Rechtspflege, an den Bedürfnissen der Kundschaft und der Mitarbeitenden sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushalts.

In der Personalpolitik werden folgende Grundsätze berücksichtigt:

- Gewinnen und erhalten von fachlich und persönlich qualifizierten, ganzheitlich denkenden, verantwortungsbewussten und entscheidungs-freudigen Mitarbeitenden;
- Nutzen und entwickeln des Potentials der Mitarbeitenden, indem diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten eingesetzt werden;
- Schaffen von Ausbildungsplätzen und Unterstützung von zielorientierter Weiterbildung;
- Sicherstellen von zeitgemässen Arbeitsbedingungen;
- Verwirklichen der Chancengleichheit für Frauen und Männer;
- Berücksichtigen von leistungsgeminderten Menschen im Bewusstsein der sozialen Verantwortung;
- Begünstigen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
- Fördern von flexiblen Arbeitsmodellen

Der Stadtrat definiert gestützt auf diese personalpolitischen Grundsätze eine Personalstrategie.

§ 6 Gesamtarbeitsverträge

Der Stadtrat kann Gesamtarbeitsverträge abschliessen. Der Gesamtarbeitsvertrag wird Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.



II Arbeitsverhältnis

A. Begründung

§ 7 Grundsatz

Das Arbeitsverhältnis wird durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet.

§ 8 Anstellungsinstanz

Die Zuständigkeiten zur Anstellung und Entlassung der Mitarbeitenden werden vom Stadtrat respektive für kommunale Lehrpersonen von der Schulpflege bestimmt, sofern das Gesetz nicht etwas anderes vorschreibt.

§ 9 Ausschreibung

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Die Ausschreibung kann insbesondere unterbleiben

- a) wenn die Stelle durch Beförderung oder Versetzung innerhalb der Verwaltung oder auf dem Wege der Berufung besetzt wird,
- b) in Bereichen, in denen die öffentliche Ausschreibung auf Grund der erfahrungsgemäss grossen Fluktuation oder des fehlenden Stellenmarktes einen unverhältnismässigen Aufwand bedeuten würde.

B. Dauer

§ 10 Dauer im Allgemeinen

Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der gegenseitigen Kündigung begründet.

Befristete Anstellungsverhältnisse sind in der Regel für längstens ein Jahr zulässig und gelten bei stillschweigender Fortsetzung als unbefristet. Bei sachlich zureichenden Gründen kann die Befristung ausnahmsweise höchstens drei Jahre betragen. Ohne Unterbruch aneinandergereihte befristete Arbeitsverhältnisse gelten ebenfalls nach drei Jahren als unbefristet. Bei der Anstellung kann die Möglichkeit der vorzeitigen Kündigung vereinbart werden. Vorbehalten bleiben die besondere Vereinbarungen für die Anstellung, Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse mit Ausbildungscharakter.

Alle dieser Verordnung unterstehenden Arbeitsverhältnisse werden für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt. Unbezahlte Urlaube, soweit sie insgesamt sechs Monate übersteigen, werden nicht angerechnet.



§ 11 Probezeit

Für neu eintretende Angestellte besteht in der Regel eine Probezeit von drei Monaten. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen oder Übernahme einer neuen Funktion kann die Probezeit mit Zustimmung der/des Mitarbeitenden wegbedungen oder verkürzt werden.

Bei einer Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht kann die Probezeit entsprechend der Dauer des Ausfalls verlängert werden. Eine Verlängerung erfolgt auf Verlangen der Stadt oder der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters und ist schriftlich festzuhalten.

C. Beendigung

§ 12 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a. Kündigung
- b. Ablauf einer befristeten Anstellung
- c. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen
- d. Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- e. Entlassung invaliditätshalber
- f. Altersrücktritt, Entlassung altershalber
- g. Tod

§ 13 Pensionierung und vorzeitiger Altersrücktritt sowie Entlassung wegen Invalidität

Die Entlassung wegen Invalidität und altershalber sowie der Altersrücktritt richten sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal.

§ 14 Kündigung, Fristen und Termine

Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- im ersten Dienstjahr einen Monat
- ab dem zweiten Dienstjahr drei Monate

Für die Mitglieder der Geschäftsleitung beträgt die Kündigungsfrist ab dem dritten Dienstjahr sechs Monate. Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Verkürzung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.



Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

Die zur Kündigung zuständige Instanz kann Angestellte in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist ohne Einfluss auf die Lohnfortzahlung freistellen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes.

§ 15 Kündigungsform

Die Kündigung hat beidseits schriftlich zu erfolgen.

§ 16 Ordentliche Kündigung, Kündigungsgründe

Die Kündigung durch die Stadt Bülach darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

Ein sachlich zureichender Grund besteht namentlich, wenn

- mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen,
- die Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird und eine andere, zumutbare Stelle nicht angeboten werden kann oder abgelehnt wird,
- die oder der Mitarbeitende während langer Zeit wiederholt oder dauernd an der Erfüllung der Aufgaben verhindert ist. Die Lohnfortzahlung gemäss § 53 darf durch die Kündigung grundsätzlich nicht verkürzt werden.

§ 17 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten

Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem 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 belegt werden.

§ 18 Kündigungsschutz

Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung nach § 21 bleibt vorbehalten.

Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.



§ 19 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

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

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

Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Die Ausrichtung einer Abfindung nach § 21 bleibt vorbehalten.

§ 20 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden. Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Vollziehungsbestimmungen ausgerichtet werden.

§ 21 Abfindung

Der Stadtrat legt die Voraussetzungen für eine Abfindung und deren Höhe in den Vollziehungsbestimmungen fest.

§ 22 Sozialplan

Führt eine Restrukturierung oder ein Stellenabbau bei mindestens fünf Mitarbeitenden zur Kündigung, legt der Stadtrat unter Einbezug des Personalverbands einen Sozialplan fest. Dieser regelt die Leistungen der Stadt Bülach, wobei sie sich nach den Bestimmungen zur Abfindung gemäss Vollziehungsbestimmungen ausrichten. Er kann auch zusätzliche oder Leistungen anderer Art vorsehen.

D. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen und Verweis

§ 23 Versetzung

Wenn es die Organisation erfordert, kann die Anstellungsinstanz die Funktion beziehungsweise den Aufgabenbereich und den Arbeitsort eines/einer Mitarbeitenden ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie im Rahmen der Zumutbarkeit ändern. Eine allfällige damit verbundene Lohnreduktion erfolgt erst nach Ablauf der Dauer, welche der Kündigungsfrist entspricht. Eine Abfindung gemäss Vollziehungsbestimmungen bleibt vorbehalten.



§ 24 Vorsorgliche Massnahmen

Die Anstellungsinstanz kann Mitarbeitende jederzeit vorsorglich von der Arbeit freistellen, wenn

- a. genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
- b. wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist, oder
- c. zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

Die Anstellungsinstanz entscheidet auch über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden.

§ 25 Verweis

Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsinstanz einen Verweis aussprechen.

Der Verweis erfolgt im Rahmen eines Gesprächs nach Abklärung des Sachverhalts und Anhörung der Betroffenen. Er ist protokollarisch zusammen mit einer Stellungnahme des oder der Betroffenen festzuhalten.

Im Falle eines Verweises muss zwingend eine Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt werden.

E. Rechtsschutz

§ 26 Anhörungsrecht

Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

§ 27 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz

Die Stadt schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

Der Kostenersatz richtet sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal.

§ 28 Weiterzug personalrechtlicher Entscheidungen

Gegen Verfügungen der Anstellungsinstanz kann innert 30 Tagen nach der Mitteilung Einsprache beim Stadtrat erhoben werden.

Gegen personalrechtliche Entscheide des Stadtrats kann innert 30 Tagen nach der Mitteilung Rekurs beim Bezirksrat eingereicht werden.



Für die aufschiebende Wirkung gilt § 25 Abs. 2 lit. a des Verwaltungsrechtspflegegesetzes sinngemäss.

Im Übrigen richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheiden nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

F. Datenschutz

§ 29 Bearbeitung von Personendaten

Der Datenschutz richtet sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal.

III Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

A. Rechte

§ 30 Schutz der Persönlichkeit

Die Stadt Bülach achtet die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Mitarbeitenden erforderlichen Massnahmen.

§ 31 Lohn

Der Stadtrat legt das Lohnsystem fest. Die Anstellungsinstanz legt den Lohn der Mitarbeitenden im Rahmen des Lohnsystems fest.

Der Lohn bildet die Vergütung für die gesamte Inanspruchnahme und Betätigung der Angestellten in ihrer Funktion. Vorbehalten bleiben der Ersatz der Dienstauslagen und die Ausrichtung der in den Vollziehungsbestimmungen geregelten Entschädigungen.

Die Löhne für die Lernenden werden von der Anstellungsinstanz im Rahmen branchenüblicher Ansätze im Lehrvertrag vereinbart.



§ 32 Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Mitarbeitende haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

§ 33 Mitarbeiterbeurteilung

Der Stadtrat legt das Mitarbeiterbeurteilungssystem fest.

§ 34 Lohnentwicklung

Die Lohnentwicklung der Mitarbeitenden setzt sich zusammen aus der individuellen Lohnveränderung und allfälligen generellen Lohnveränderungen.

§ 35 Lohnveränderungen

Der Stadtrat stellt dem Gemeinderat jährlich zusammen mit dem Budget einen begründeten Antrag betreffend dem Umfang der im nächsten Jahr zu gewährenden Lohnveränderungen. Er berücksichtigt dabei die wirtschaftliche Lage und die Situation am Arbeitsmarkt. Der Gemeinderat legt den Umfang der im nächsten Jahr zu gewährenden Lohnveränderungen mit dem Budget fest. Die individuellen Lohnveränderungen der Mitarbeitenden stützen sich auf die Mitarbeiterbeurteilung sowie auf die Lage des Lohnes im Lohnband.

§ 36 Prämien

Der Stadtrat regelt die Ausrichtung von Prämien an Mitarbeitende für ausserordentliche Leistungen.

§ 37 Familienzulagen

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen gemäss den für das Staatspersonal geltenden Bestimmungen.

§ 38 Ferien und Urlaub

Der Ferienanspruch für voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende pro Kalenderjahr beträgt

- a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sowie den Lernenden 27 Tage;
- b. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden 25 Tage;
- c. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden 27 Tage;
- d. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden 32 Tage.

Die Regelung gilt auch für Mitarbeitende im Stundenlohn, denen der Ferienanspruch mit einer Lohnzulage abgegolten wird.



Die übrigen Regelungen betreffend Ferien und deren Bezug richten sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal.

Die Regelung für bezahlte Urlaubstage richtet sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal.

Die Gewährung von unbezahltem Urlaub erfolgt durch die Anstellungsinstanz.

§ 39 Militär-, Schutz- und Zivildienst

Die Regelung von Militär-, Schutz- und Zivildienst richtet sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal.

§ 40 Dienstaltersgeschenke

Für die Ausrichtung der Dienstaltersgeschenke gelten die Bestimmungen für das Staatspersonal. Bei der Stadt Bülach absolvierte Lehrjahre gelten als Dienstjahre.

§ 41 Spesen und weitere Entschädigungen

Der Stadtrat regelt die Vergütung von Spesen und weiteren Entschädigungen.

§ 42 Vereinsfreiheit

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

§ 43 Niederlassungsfreiheit

Die Niederlassungsfreiheit der Mitarbeitenden ist gewährleistet.

Wenn es für die Tätigkeit zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Mitarbeitenden zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

§ 44 Mitsprache Personalverbände

Vor Änderungen von Bestimmungen dieser Personalverordnung und ihrer Vollziehungsbestimmungen steht Personalverbänden mit berechtigtem Interesse das Recht zur Vernehmlassung zu.

§ 45 Arbeitszeugnis

Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. Auf besonderes Verlangen



der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

§ 46 Aus- und Weiterbildung

Der Stadtrat fördert die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden.

B. Pflichten

§ 47 Grundsatz

Die Mitarbeitenden sind zur persönlichen Dienstleistung verpflichtet. Sie wahren die Interessen der Stadt und erfüllen ihre Funktion rechtmässig, wirtschaftlich, initiativ und loyal.

§ 48 Annahme von Geschenken

Mitarbeitende dürfen im Zusammenhang mit der amtlichen Funktion keine Geschenke oder andere Vergünstigungen für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Geschenke mit einem Gegenwert von maximal Sfr. 100.--. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

§ 49 Amtsgeheimnis

Die Mitarbeitenden sind über dienstliche Angelegenheiten zur Verschwiegenheit 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.

Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

§ 50 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit richtet sich grundsätzlich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal. Der Stadtrat regelt die Einteilung der Arbeitszeit und die Ruhetage.

Die Mitarbeitenden können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vorgeschriebene Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es im Hinblick auf die Gesundheit und auf familienrechtliche Verpflichtungen zumutbar ist.

Der Stadtrat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Mehrzeit, Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.



§ 51 Anstellungen bei weiteren Arbeitgebern und öffentliche Ämter

Die Anstellung bei weiteren Arbeitgebern ist zulässig, sofern sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Die Anstellungsinstanz ist zu informieren.

Mitarbeitende, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsinstanz. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang. Wird Arbeitszeit von mehr als einem halben Tag pro Woche beansprucht, ist diese zu kompensieren.

IV Personalvorsorge

§ 52 Krankheit und Unfall, Mutterschaft

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall sowie der Mutterschaftsurlaub richten sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal. Nach Ablauf der vollen Lohnfortzahlung bei Unfall gemäss den Bestimmungen für das Staatspersonal, erfolgt die weitere Lohnfortzahlung in der Höhe des Unfalltaggeldes, mindestens jedoch 75%.

§ 53 Unfallversicherung

Die Versicherungsverträge für die obligatorische Unfallversicherung der nicht bei der SUVA versicherten Mitarbeitenden werden vom Stadtrat abgeschlossen. Der Stadtrat legt die Beteiligung der Mitarbeitenden an den Prämien fest.

Zum Schutz des Personals kann der Stadtrat ergänzende Versicherungsverträge abschliessen, welche die Minimalleistungen gemäss Unfall- und Versicherungsgesetz übersteigen.

§ 54 Vertrauensärztliche Untersuchung

Die Mitarbeitenden können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Im Rahmen der Führsorgepflicht kann den Mitarbeitern ein Case-Management angeboten werden. Dabei gelten die entsprechenden Bestimmungen für das Staatspersonal.

§ 55 Leistungen im Todesfall

Die Leistungen im Todesfall richten sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal.



§ 56 Berufliche Vorsorge

Für die berufliche Vorsorge haben die Mitarbeitenden der vom Stadtrat im Einverständnis mit dem Personal festgelegten Vorsorgeeinrichtung beizutreten. Es gelten die Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung.

VI Schlussbestimmungen

§ 57 Vollziehungsbestimmungen

Zum Vollzug dieser Personalverordnung erlässt der Stadtrat Vollziehungsbestimmungen.

§ 58 Inkrafttreten

Diese Verordnung wird nach Rechtskraft des Gemeinderats-Beschlusses durch den Stadtrat an der Sitzung vom 27. November 2019 per 1. Januar 2020 in Kraft gesetzt. Sie ersetzt die Personalverordnung der Stadt Bülach vom 22. November 1999 sowie alle übrigen früheren Anordnungen, soweit diese ihr widersprechen.

Vom Gemeinderat am 30. September 2019 genehmigt.