

Verordnung über das städtische Personalrecht

WES 114.0

Verordnung über das städtische Personalrecht

114.0

vom 6. Dezember 2017

letztmals geändert 13. Juni 2022

Die Stimmberechtigten in der Gemeindeversammlung,

gestützt auf Art. 10 Abs. 1 Ziffer 7 lit. a Gemeindeordnung¹ vom 8. Juni 1997, auf Antrag des Gemeinderates vom 26. September 2017,

beschlossen:

I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

Art. 1² ¹ Dieser Verordnung untersteht das Personal der Stadt.

² Für das kommunale und kantonale Fach- / Lehrpersonal und die Therapeutinnen und Therapeuten der Schule Wallisellen gelten die Bestimmungen des Lehrpersonalgesetzes³ sowie der Lehrpersonalverordnung⁴ des Kantons Zürich.

Behörden und Nebenämter

Art. 2² Die Rechtsbeziehungen zwischen Stadt und Mitgliedern von Behörden, Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr und des Zivilschutzes sowie von speziell bezeichneten nebenamtlichen Funktionärinnen und Funktionären (z.B. Ackerbaustellenleiterin oder Ackerbaustellenleiter, Feuerschauerin oder Feuerschauer) richten sich nach separaten Erlassen.

Geltung des kantonalen Rechts

Art. 3 Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes⁵ und dessen Ausführungserlasse.

II. Begriffe

Mitarbeitende

Art. 4² Mitarbeitende sind Personen die, unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Stadt stehen, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.

Anstellungsinstanz

Art. 5² Die Anstellung des Personals erfolgt, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen, gemäss dem Geschäfts- und Kompetenzreglement des Stadtrates⁶ sowie dem Verwaltungsorganisationsreglement⁷. Für die Abteilung Bildung erfolgt die Anstellung des Personals gemäss dem Geschäfts- und Kompetenzreglement der Schulpflege⁸.

III. Personalpolitik

Personalpolitik

Art. 6² Die Geschäftsleitung bestimmt die Personalpolitik; für die Abteilung Bildung ist die Geschäftsleitung der Schule zuständig.

Gesamtarbeitsverträge

Art. 7² Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen durch die Stadt ist ausgeschlossen. Die Geschäftsleitung kann vom Kanton abgeschlossene Gesamtarbeitsverträge für die entsprechenden Funktionen in der Stadt übernehmen.

IV. Arbeitsverhältnis

Rechtsnatur

Art. 8 Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Stellenpläne

Art. 9² Die Stellenpläne werden durch die Stadtschreiberin / Geschäftsführerin oder den Stadtschreiber / Geschäftsführer, die der Abteilung Bildung gemäss dem Geschäfts- und Kompetenzreglement der Schulpflege je unter Berücksichtigung des beschlossenen Budgets festgelegt. Die Schaffung neuer Stellen obliegt gemäss Gemeindeordnung¹ dem Stadtrat und für die Abteilung Bildung der Schulpflege.

V. Begründung des Arbeitsverhältnisses

Zuständigkeit	Art. 10 ² Das Anstellungsverhältnis wird durch die gemäss Geschäfts- und Kompetenzreglement des Stadtrates ⁶ sowie dem Verwaltungsorganisationsreglement ⁷ sowie dem Geschäfts- und Kompetenzreglement der Schulpflege ⁸ zuständige Instanz begründet.
Stellenausschreibung	Art. 11 Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Die Stellenbesetzung auf dem Berufungsweg ist zulässig.
Entstehung des Arbeitsverhältnisses	Art. 12 ¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet. ² Das Arbeitsverhältnis kann in speziellen Fällen wie Lehrverhältnisse, Praktika, Einsatzplätze, nebenamtlichen Tätigkeiten usw. durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden. Für solche Arbeitsverhältnisse gelten in der Regel die Bestimmungen des Obligationenrechts ⁹ bzw. für Lehrverhältnisse das Berufsbildungsgesetz ¹⁰ .
Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen	Art. 13 ² Sofern die Stadt von Mitarbeitenden die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.

VI. Dauer des Arbeitsverhältnisses

Im Allgemeinen	Art. 14 ¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. ² Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.
Probezeit	Art. 15 ² ¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. ² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage auf das Ende einer Arbeitswoche. ³ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert. ⁴ Für Lernende sind die bundesrechtlichen Bestimmungen massgebend.

VII. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Versetzung	Art. 16 ² Mitarbeitende können unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt oder es können ihnen andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.
Zuweisung anderer Arbeit	Art. 17 ² Für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit kann Mitarbeitenden, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes andere Arbeit zugewiesen werden.
Vorsorgliche Massnahmen	Art. 18 ² ¹ Mitarbeitende können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn <ol style="list-style-type: none">genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern. ² Die Anordnung ist unverzüglich der Geschäftsleitung beziehungsweise der Geschäftsleitung der Schule für die Abteilung Bildung, sofern sie nicht von ihr selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Die Geschäftsleitung beziehungsweise die Geschäftsleitung der Schule für die Abteilung Bildung entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

VII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Beendigungsgründe	<p>Art. 19² Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <ol style="list-style-type: none">Kündigung,Ablauf einer befristeten Anstellung,Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen,Auflösung aus wichtigen Gründen,Altersrücktritt,Ausscheiden infolge AHV-Rente oder Invalidität,Tod,Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei der Betreibungsbeamtin oder dem Betreibungsbeamten.
Kündigung (Frist, Termin, Kündigung zur Unzeit)	<p>Art. 20¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:</p> <ol style="list-style-type: none">Im ersten Dienstjahr einen Monat,Im zweiten Dienstjahr zwei Monate,Ab dem dritten Dienstjahr drei Monate. <p>² Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.</p>
Kündigungsschutz	<p>Art. 21² ¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb der Kündigungsfristen kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirklichungsfolgen hinzuweisen.</p> <p>² Die Kündigung durch die Stadt 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 die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung bleibt vorbehalten.</p>
Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten	<p>Art. 22² ¹ Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.</p> <p>² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch mindestens ein Beurteilungsgespräch belegt werden.</p>
Kündigung zur Unzeit	<p>Art. 23¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p> <p>² Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.</p>
Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	<p>Art. 24² ¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.</p> <p>² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p> <p>³ Bei vom Volk gewählten Mitarbeitenden ist die Aufsichtsbehörde zuständig.</p> <p>⁴ Tatbestand und Rechtsfolge der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p>
Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	<p>Art. 25 Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.</p>

Ausscheiden infolge AHV-Rente oder Invalidität

Art. 26² ¹ Mitarbeitende scheidern im Normalfall auf das Ende des Monats, in dem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus.

² Sofern sich das AHV-Rentenalter und das Rentenalter der Pensionskasse unterscheiden, haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich dennoch mit Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters pensionieren zu lassen. Die Stadt übernimmt in diesem Fall den Überbrückungszuschuss für die Pensionskasse. Die Stadt übernimmt den Überbrückungszuschuss auch dann, wenn es zu einer Auflösung des Anstellungsverhältnisses seitens der Stadt kommt. Unabhängig davon, ob die Gründe, welche zur Auflösung führen, in der Person der oder des Mitarbeitenden liegen oder nicht.

³ Auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und bei Bedarf der Arbeitgeberin besteht die Möglichkeit, das Anstellungsverhältnis über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus bestehen zu lassen.

⁴ Die Geschäftsleitung beziehungsweise die Geschäftsleitung der Schule für die Abteilung Bildung regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität im Sinne der Vorschriften des Kantons für die Staatsangestellten.

Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Altersrücktritt und Tod

Art. 27² Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Stadtpersonals.

Ablauf der befristeten Anstellung

Art. 28 Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.

Abfindung

Art. 29² ¹ Mitarbeitende mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Stadt und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung gemäss den Vorschriften des Kantons für die Staatsangestellten.

² Die Abfindung wird von der Geschäftsleitung der Stadt respektive der Schule für die Abteilung Bildung festgesetzt.

³ Keine Abfindungen werden ausbezahlt, wenn Stadtangestellten anlässlich von rechtlichen Verselbstständigungen von bisherigen Aufgaben der Stadt oder von Übertragung von Aufgaben an Dritte während zweier Jahre Stellen mit gleichwertigen Aufgaben und Anstellungsbedingungen angeboten werden.

IX. Rechte der Mitarbeitenden

Schutz der Persönlichkeit

Art. 30² ¹ Die Stadt achtet die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

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

Lohn

Art. 31 Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz, in Absprache mit der Stadtschreiberin / Geschäftsführerin oder dem Stadtschreiber / Geschäftsführer beziehungsweise der Abteilungsleitung Bildung für das Personal der Abteilung Bildung, in eine Lohnklasse eingereiht.

Auszahlung des Jahreslohnes

Art. 32 Die Geschäftsleitung regelt die Einzelheiten der Lohnauszahlung.

Einreichungsplan

Art. 33² Die Geschäftsleitung beziehungsweise die Geschäftsleitung der Schule für die Abteilung Bildung erlässt einen Einreichungsplan für das gesamte Personal.

Einreihung der Stellen

Art. 34² Jede Stelle wird gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton durch die Geschäftsleitung beziehungsweise die Geschäftsleitung der Schule für die Abteilung Bildung in die passenden Lohnklassen eingereiht.

Leistungsklassen

Art. 35 Es gelten jeweils die beiden nächst höheren Lohnklassen des Einreichungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.

Anfangslohn, Anlaufstufen

Art. 36² ¹ Der Anfangslohn wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreichungsklasse festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früheren Stellungen, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt.

² Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter

- a) die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt,
- b) eine besonders intensive Einarbeitung benötigt,
- c) die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.

Generelle Lohnanpassungen

Art. 37² Über generelle Lohnanpassungen für das Stadtpersonal entscheidet die Geschäftsleitung. Es besteht keinen Anspruch auf automatische Lohnerhöhungen.

Individuelle Lohnanpassungen

Art. 38² ¹ Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Stadtschreiberin / Geschäftsführerin oder der Stadtschreiber / Geschäftsführer, für die Abteilung Bildung die Abteilungsleitung Bildung, aufgrund periodischer Beurteilungsgespräche.

² Sie folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.

³ Sie trägt der allgemeinen Finanzlage der Stadt Rechnung.

Einmalzulagen und Anreize

Art. 39² Die Stadtschreiberin / Geschäftsführerin oder der Stadtschreiber / Geschäftsführer, beziehungsweise für die Abteilung Bildung die Abteilungsleitung Bildung, kann im Rahmen des Budgets besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen

Art. 40² ¹ Sofern kein Stundenlohn vereinbar ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtliche Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.

² Für Teilzeitmitarbeitende mit geringem Arbeitspensum kann die gemäss Geschäfts- und Kompetenzreglement des Stadtrates⁶ und des Verwaltungsorganisationsreglements⁷ zuständige Stelle pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke usw. eingerechnet sind.

Zulagen

Art. 41² Die Geschäftsleitung regelt die Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke für die Mitarbeitenden der Stadt. Dabei orientiert er sich an der Praxis vergleichbarer Gemeinden in der Region sowie am Kanton

Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Mitarbeitenden

Art. 42² Die Stadtschreiberin / Geschäftsführerin oder der Stadtschreiber / Geschäftsführer, beziehungsweise für die Abteilung Bildung die Abteilungsleitung Bildung, kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Mitarbeitenden in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.

Ersatz von Auslagen

Art. 43² Für dienstliche Verpflichtungen werden den Mitarbeitenden die notwendigen Barauslagen ersetzt. Fahrten mit privaten Fahrzeugen werden gemäss den Kilometeransätzen des Kantons entschädigt. Die Geschäftsleitung kann Spesenpauschalen festlegen.

Vereinsfreiheit

Art. 44² Die Vereinsfreiheit der Mitarbeitenden ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.

Niederlassungsfreiheit

Art. 45² ¹ Die Niederlassungsfreiheit der Mitarbeitenden ist gewährleistet.

² Wenn es zur Amtsausübung der 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.

Beurteilungsgespräch²

Art. 46² ¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine jährliche Beurteilung von Leistung und Verhalten.

² Die Geschäftsleitung regelt die Einzelheiten. Für die Abteilung Bildung ist die Geschäftsleitung der Schule zuständig.

Zeugnis	<p>Art. 47² ¹ Die Mitarbeitenden 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>² Auf besonderes Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>
Mitsprache	<p>Art. 48 Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.</p>
X. Pflichten der Mitarbeitenden	
Grundsatz	<p>Art. 49² Die Mitarbeitenden haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Stadt in guten Treuen zu wahren.</p>
Annahme von Geschenken	<p>Art. 50² ¹ Mitarbeitende dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.</p> <p>² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.</p>
Verschwiegenheits- und Ausstandspflicht	<p>Art. 51² ¹ Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</p> <p>² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>
Arbeitszeit	<p>Art. 52² ¹ Die Arbeitszeit richtet sich nach dem Reglement über die gleitende Arbeitszeit¹¹. Die Stadtschreiberin / Geschäftsführerin oder der Stadtschreiber / Geschäftsführer regelt die Einzelheiten.</p> <p>² Die Mitarbeitenden können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.</p> <p>³ Die Stadtschreiberin / Geschäftsführerin oder der Stadtschreiber / Geschäftsführer regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.</p>
Nebenbeschäftigung	<p>Art. 53² ¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.</p> <p>² Eine Bewilligung der Stadtschreiberin / Geschäftsführerin oder des Stadtschreibers / Geschäftsführers, beziehungsweise der Abteilungsleitung Bildung für die Abteilung Bildung, ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>
Öffentliche Ämter	<p>Art. 54² ¹ Mitarbeitende, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies dem Stadtrat beziehungsweise in der Abteilung Bildung der Schulpflege. Eine Bewilligung des Stadtrats beziehungsweise der Schulpflege ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.</p> <p>² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>
Vertrauensärztliche Untersuchung	<p>Art. 55² ¹ Die Mitarbeitenden können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p> <p>² Einer vertrauensärztlichen Untersuchung kann durch die Stadtschreiberin / Geschäftsführerin oder den Stadtschreiber / Geschäftsführer, beziehungsweise für das Personal der Abteilung Bildung durch die Abteilungsleitung Bildung, insbesondere angeordnet werden, wenn</p>

- a) Zweifel an einer behaupteten oder bescheinigten Arbeitsunfähigkeit oder reduzierter Leistungsfähigkeit bestehen,
- b) eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Anzeichen einer Krankheit zeigt und sich nicht in ärztliche Behandlung begibt,
- c) mit einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit oder einer dauerhaft reduzierten Leistungsfähigkeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters gerechnet werden muss,
- d) von einer behandelten Ärztin oder einem behandelnden Arzt Antrag auf vorzeitige Pensionierung, Versetzung oder Zuweisung einer anderen Tätigkeit gestellt wird,
- e) Verdacht auf Alkohol-, Drogen- oder Medikamentenmissbrauch besteht.

XI. Ferien, Urlaub

Arbeitsfreie Tage

Art. 56 Die Geschäftsleitung bezeichnet die arbeitsfreien Tage.

Ferien

Art. 57² ¹ Der Ferienanspruch und der Ferienbezug richten sich nach kantonalem Recht.

² Eine allfällige Erhöhung des Ferienanspruches durch den Kanton als Ausgleich für Lohnreduktionen gilt für das Stadtpersonal nur unter analogen Voraussetzungen.

Abwesenheit wegen Krankheit

Art. 58² ¹ Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Die Stadtschreiberin / Geschäftsführerin oder der Stadtschreiber / Geschäftsführer regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.

² Die Stadtschreiberin / Geschäftsführerin oder der Stadtschreiber / Geschäftsführer kann Vorschriften über die weiteren Pflichten der Mitarbeitenden bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall, über die Betreuung und Kontrolle sowie über das Verfahren bei Krankmeldung, erlassen.

Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst-, Feuerwehrdienst usw.

Art. 59 Für die Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst- und Feuerwehrdienst gelten die Vorschriften des Kantons für die Staatsangestellten.

Urlaub

Art. 60² Die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub richtet sich nach den Vorschriften des Kantons für die Staatsangestellten. Die Stadtschreiberin Geschäftsführerin oder der Stadtschreiber / Geschäftsführer, respektive für das Personal der Abteilung Bildung die Instanz gemäss Geschäfts- und Kompetenzreglement der Schulpflege⁸, bewilligt das Urlaubsgesuch.

XII. Personalvorsorge

Kranken- und Unfallversicherung

Art. 61² Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Stadt gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

Art. 62 Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht, soweit nicht spezielle Versicherungsbestimmungen zur Anwendung kommen.

Pensionskasse

Art. 63² Die Mitarbeitenden werden, in die vom Stadtrat nach Anhörung des Personals bezeichnete, Pensionskasse der Stadt aufgenommen.

XIII. Besondere Anstellungsverhältnisse²

Betreibungsbeamtin oder Betreibungsbeamter²

Art. 64² Die Betreibungsbeamtin oder der Betreibungsbeamte untersteht dieser Verordnung, soweit seine Tätigkeit nicht durch übergeordnetes Recht geregelt ist.

Friedensrichterin oder Friedensrichter²

Art. 65² Die Friedensrichterin oder der Friedensrichter untersteht nicht dieser Verordnung. Soweit die Tätigkeit nicht durch übergeordnetes Recht geregelt ist, gilt die Verordnung über Entschädigung der Behörden- und Kommissionsmitglieder.

XIV. Rechtsschutz

Rechtsmittelbelehrung

Art. 66 Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Anhörungsrecht

Art. 67² ¹ Die Mitarbeitenden sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

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

Rechtsmittel

Art. 68² Soweit diese Verordnung oder die Geschäftsordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Stadtpersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz¹².

Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

Art. 69² ¹ Die Stadt schützt ihre Mitarbeitenden ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

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

XV. Schlussbestimmungen

Vollzug

Art. 70² Die Geschäftsleitungen erlassen die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

Art. 71² ¹ Diese Verordnung tritt nach dem rechtskräftigen Beschluss durch die Gemeindeversammlung auf den 1. Januar 2018 in Kraft.

² Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Verordnung über das kommunale Personalrecht vom 6. April 2000 aufgehoben.

³ Die Änderungen vom 13. Juni 2022 treten nach rechtskräftigem Beschluss durch die Gemeindeversammlung auf den 1. Juli 2022 in Kraft.

Übergangsbestimmungen

Art. 72 ¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen deren Bestimmungen vor.

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

Stadtrat Wallisellen

Präsident

Stadtschreiberin

Peter Spörri

Barbara Roulet

¹ [WES 101.0](#)

² Geändert am [13. Juni 2022](#) auf Antrag des Gemeinderates vom 8. März 2022.

³ [LS 412.31.](#)

⁴ [LS 412.311.](#)

⁵ [LS 177.10.](#)

⁶ [WES 122.0.](#)

⁷ [WES 123.0.](#)

-
- 8 [WES 132.0.](#)
 - 9 [SR 220.](#)
 - 10 [SR 412.10.](#)
 - 11 [WES 174.0.](#)
 - 12 [LS 175.2.](#)

The background of the page is split into two main color areas: a large yellow area on the left and a blue area on the right. A diagonal line separates the two colors, starting from the top right and extending towards the bottom left. The text is located in the bottom left corner of the yellow area.

Stadt Wallisellen
Präsidiales
Stadtratskanzlei
Zentralstrasse 9
Postfach
8304 Wallisellen

Telefon 044 832 61 11
info@wallisellen.ch

www.wallisellen.ch