



P E R S O N A L V E R O R D N U N G

Beschluss: Sekundarschulgemeindeversammlung vom 21. Juni 2022
(auf Antrag Sekundarschulpflege, Beschluss vom 29. März 2022)

Gültig ab: ab 1. August 2022
(diese Personalverordnung ersetzt die Personalverordnung, datiert vom 11.06.2002)

Registratur: P1.C

Abkürzungen:

PG: Personalgesetz des Kantons Zürich
LPG: Lehrpersonalgesetz des Kantons Zürich

Die Bestimmungen des Personalreglements gelten sowohl für weibliche als auch für männliche Angestellte, unabhängig davon, ob im Einzelnen weibliche oder männliche Formulierungen verwendet werden.

A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Dieser Verordnung unterstehen die Angestellten der Sekundarschulgemeinde Dübendorf-Schwerzenbach.

² Die Rechtsbeziehungen zwischen der Sekundarschulgemeinde Dübendorf-Schwerzenbach und den Angestellten, welche aufgrund des übergeordneten Rechts beim Kanton angestellt sind, beispielsweise kantonale Lehrpersonen und Schulleitungen, richten sich nach dem kantonalen Lehrpersonalgesetz und der Lehrpersonalverordnung.

³ Die Rechtsbeziehungen zwischen der Sekundarschulgemeinde Dübendorf-Schwerzenbach und den Behördenmitgliedern richtet sich nach der Entschädigungsverordnung.

Art. 2 Geltung des kantonalen Rechts

¹ Soweit diese Personalverordnung und deren Reglemente nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

² Für kommunale Lehrpersonen gelten, soweit diese Personalverordnung und deren Reglemente nichts Abweichendes regeln, sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalgesetzes, des kantonalen Personalgesetzes und deren Ausführungserlasse. Nicht als kommunale Lehrpersonen gelten Therapeuten, alle übrigen pädagogisch tätigen Personen, die nicht unterrichten sowie die übrigen Angestellten der Schule, insbesondere die Leitung Bildung, die Leitung Sonderpädagogik, Mitarbeiter des Hausdienstes, Schulsozialarbeiter, Schulpsychologen und Angestellte der Schulverwaltung.

³ Dort, wo die Sekundarschulpflege von der Kompetenz zum Erlass von Reglementen zu dieser Personalverordnung keinen Gebrauch macht, gelten stattdessen die kantonalen Ausführungserlasse sinngemäss.

Art. 3 Geltung des Schweizerischen Obligationenrechts

Enthält auch das kantonale Recht keine Regelung, finden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts Anwendung.

Art. 4 Bestimmungen für einzelne Personalgruppen

Die Sekundarschulpflege kann für einzelne Personalgruppen von den Bestimmungen dieser Personalverordnung und deren Reglemente sowie den gesetzlichen Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalrechtes, des kantonalen Personalrechtes und deren Ausführungserlasse abweichende eigene Bestimmungen erlassen oder in der Anstellungsverfügung vorsehen.

B. DAS ARBEITSVERHÄLTNIS

Art. 5 Anstellungs- und Kündigungsinstanz

¹ Die Anstellung und Kündigung des Personals erfolgt durch die Sekundarschulpflege.

² Die Anstellungs- und Kündigungscompetenz kann im Rahmen des übergeordneten Rechts durch die Sekundarschulpflege delegiert werden.

Art. 6 Arbeitsverhältnis

¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet festgelegt, mit der Möglichkeit der Kündigung.

² Insbesondere bei Anstellungen, die vom Bedarf der Schule abhängen, sind wiederholt befristete und im Pensum variable Anstellungen zulässig. § 13 Absatz 2 PG findet keine Anwendung.

³ Die Sekundarschulpflege regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Art. 7 Probezeit

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 sowie bereits während der Probezeit bezogene Ferientage/-wochen wird die Probezeit entsprechend verlängert.

⁴ Für die kommunalen angestellten Lehrpersonen gilt § 7 a LPG sinngemäss.

Art. 8 Versetzung und Zuweisung anderer Arbeit

Die Anstellungsinstanz kann Angestellte, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit versetzen und/oder Angestellten andere Arbeit zuweisen.

Art. 9 Beendigungsgründe

¹ Das Arbeitsverhältnis endet in den Fällen gemäss § 16 PG.

² Der Zeitpunkt, ab wann ein Altersrücktritt gemäss § 24 c PG möglich ist, richtet sich nach den Bestimmungen der jeweiligen Pensionskasse.

Art. 10 Kündigungsgründe

Die Kündigungsinstanz kann das Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Als sachlicher Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten zusätzlich zu den sachlichen Gründen des kantonalen Rechts insbesondere

- a) Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung;
- b) Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- c) Mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die in der Anstellungsverfügung angeordnete Arbeit zu verrichten;
- d) Mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- e) Nachhaltige Störung des Arbeitsklimas während der Arbeitszeit;
- f) Sexuelle Belästigung von Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen;
- g) Unvereinbarkeit der Weiterbeschäftigung mit dem öffentlichen Interesse an möglichst störungsfreien und raschen Betriebsabläufen;
- h) Störungen der Zusammenarbeit aus anderen Gründen, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als nicht mehr zumutbar werden lässt, ohne dass die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gegeben sind.

Art. 11 Kündigungsfristen und -termine

¹ Nach der Probezeit gelten die folgenden Kündigungsfristen:

- a) im 1. Dienstjahr einen Monat,
- b) im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate,
- c) ab dem 4. Dienstjahr drei Monate.

² Für die Leitung Schulverwaltung, die Leitung Sonderpädagogik, den Liegenschaftenverwalter und andere Angestellte, welche eine vergleichbare Stelle innehaben, beträgt die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr vier Monate. Für die Leitung Bildung gilt ab dem 3. Dienstjahr eine Kündigungsfrist von sechs Monaten.

³ Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

⁴ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

⁵ Die Kündigungsfrist und Termine der kommunalen Lehrpersonen richten sich nach kantonalem Recht (§ 8 LPG).

Art. 12 Bestimmungen zum Kündigungsverfahren und zur anderweitigen Beendigung der Anstellung

¹ Bevor die Kündigungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistungen 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.

² Wird eine Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben, muss keine andere zumutbare Stelle angeboten werden.

³ Die Wiederanstellung ist ausgeschlossen. Dem Rechtsmittel gegen die Kündigung kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

⁴ Eine bezahlte Beurlaubung wie auch eine Freistellung kann ohne Zustimmung des Angestellten einseitig durch die Anstellungsinstanz angeordnet werden.

⁵ Die Bestimmungen des kantonalen Rechts betreffend Restrukturierung, Stellenabbau und unverschuldete Entlassung, insbesondere die Bestimmungen zum Sozialplan, finden keine Anwendung.

⁶ Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität besteht keine Pflicht zur Prüfung der Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung (Sozialstellenplan).

Art. 13 Abfindung

¹ Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Sekundarschule Dübendorf-Schwerzenbach und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, kann eine Abfindung ausgerichtet werden, sofern sie mindestens 45-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze oder bei weniger als fünf Dienstjahren ausbezahlt werden.

² Die Abfindung beträgt höchstens sechs Monatslöhne und wird von der Sekundarschulpflege mit schriftlicher Verfügung festgesetzt.

³ Im Übrigen gilt § 26 Absatz 3 und 5 - 7 PG.

Art. 14 Lohn

¹ Die Sekundarschulpflege legt auf der Basis der Stellenfunktion einen Einreihungsplan fest. Die Einreihungen bewegen sich im Rahmen der Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons Zürich.

² Die Anstellungsinstanz stuft die Angestellten aufgrund des Einreihungsplanes je nach Tätigkeit, Verantwortung, Vorbildung, Berufserfahrung und Alter sowie besonderen Fähigkeiten und Eignung in eine Lohnstufe ein.

³ Die Anstellungsinstanz entscheidet über individuelle Lohnanpassungen (inkl. Beförderungen und Rückstufungen). Dabei kann sie von den kantonalen Vorgaben abweichen.

⁴ Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über den Teuerungsausgleich, generelle Reallohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen gelten auch für das Personal der Sekundarschulgemeinde.

⁵ Die Sekundarschulpflege regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Art. 15 Einmalzulagen, Verpflegungszulagen, Dienstaltersgeschenke und weitere Entschädigungen

¹ Die Sekundarschulpflege kann für die Angestellten vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen betreffend Einmalzulagen, Verpflegungszulagen, Dienstaltersgeschenke und weitere Entschädigungen erlassen.

² Dabei kann die Sekundarschulpflege für die verschiedenen Personalgruppen unterschiedliche Regelungen vorsehen.

Art. 16 Spesen und Auslagen

¹ Die Sekundarschule Dübendorf-Schwerzenbach vergütet den Angestellten ihre dienstlich bedingten Spesen und Auslagen.

² Die Sekundarschulpflege regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Art. 17 Arbeitszeit, Ferien und Urlaub sowie Feiertage

¹ Die Sekundarschulpflege kann für die kommunalen Angestellten vom kantonalen Personalrecht abweichende Bestimmungen über Arbeitszeit (inkl. Überzeit, Gleitzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst sowie Kompensation), Ferien und Urlaub erlassen sowie weitere Feiertage bezeichnen. Insbesondere kann sie ein Arbeitszeitmodell vorsehen.

² Dabei kann die Sekundarschulpflege für die verschiedenen Personalgruppen unterschiedliche Regelungen erlassen.

Art. 18 Pflichten bei Krankheit und Unfall

¹ Die Angestellten sind verpflichtet, sich den vertrauensärztlichen Untersuchungen der Vorsorgeeinrichtung sowie der weiteren Personal- und Taggeldversicherungen der Sekundarschule Dübendorf-Schwerzenbach zu unterziehen und mit den Versicherungen zusammenzuarbeiten.

² Kürzen Versicherungen ihre Leistungen aufgrund der ungenügenden Mitwirkung des Angestellten,

so ist die Sekundarschulpflege berechtigt, den Lohn des Angestellten entsprechend zu kürzen.

³ Auf ein Case-Management durch die Sekundarschulpflege kann verzichtet werden, namentlich, wenn bereits von anderen Versicherungen ein Case-Management vorgesehen ist.

⁴ Die Sekundarschulpflege regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Art. 19 Versicherung und Pensionskasse

¹ Die Sekundarschulpflege entscheidet über den Anschluss an eine oder mehrere im Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung/en für das nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versichernde Personal.

² Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der Sekundarschule Dübendorf-Schwerzenbach und dieser Vorsorgeeinrichtung und deren Reglemente. Insbesondere die Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt oder Tod richten sich nach den Bestimmungen der zuständigen Pensionskasse. Die Mitwirkungsrechte des Personals nach dem BVG sind gewährleistet.

³ Die Sekundarschulpflege kann für ihre Angestellten vom kantonalen Recht nicht vorgesehene Versicherungen, insbesondere Taggeldversicherungen abschliessen. Die Leistungen bei Krankheit und Unfall richten sich dann nach dem jeweiligen Vertrag mit der Versicherung.

⁴ Die Sekundarschulpflege regelt bei sämtlichen gesetzlichen und freiwilligen Personalversicherungen die Prämienzahlung. Sie kann im Rahmen des übergeordneten Rechtes die Angestellten zur Zahlung angemessener Prämienanteile verpflichten.

Art. 20 Dienstalter

¹ Für die Berechnung von Ansprüchen, die sich auf das Dienstalter beziehen, wird in der Regel auf die Dauer der kommunalen Anstellung bei der Sekundarschulgemeinde Dübendorf-Schwerzenbach abgestellt und nicht auf frühere Anstellungen für andere öffentlich-rechtliche oder private Arbeitgeber.

² Der Anstellungsinstanz ist es freigestellt, frühere Anstellungen zu berücksichtigen, namentlich bei der Anstellung und der Einreihung.

Art. 21 Mitarbeitendenbeurteilung

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

² Die Sekundarschulpflege regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Art. 22 Aus- und Weiterbildung sowie Beratungen

¹ Die Anstellungsinstanz kann Aus- und Weiterbildungen sowie Beratungen anordnen bzw. als obligatorisch erklären und Beiträge ausrichten. Ein Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht nicht.

² Wird die Aus- oder Weiterbildung durch die Sekundarschule Dübendorf-Schwerzenbach ganz oder teilweise finanziert und besteht an dieser ein erhebliches privates Interesse des Angestellten, ist ein Rückforderungsvorbehalt vorzusehen. Dies für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis aus Gründen die beim Angestellten liegen aufgelöst, oder die Aus- oder Weiterbildung abgebrochen wird.

³ Die Sekundarschulpflege regelt die Einzelheiten. Sie kann dabei von den kantonalen Vorgaben abweichen.

Art. 23 Rekursinstanz

¹ Anordnungen der gesamten Sekundarschulpflege in Personalsachen können an den Bezirksrat Uster weitergezogen werden.

² Im Übrigen gelten §§ 74 und 75 VSG sowie soweit anwendbar die Bestimmungen zur Neubeurteilung nach §§ 170 f GG.

³ § 10 LPG ist nicht anwendbar.

C. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 24 Übergangsbestimmungen

¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese neuen Bestimmungen, Reglemente eingeschlossen.

² Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Personalverordnung nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen dieser neuen Personalverordnung vor.

³ Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.

Art. 25 Inkraftsetzung und Aufhebung früherer Erlasse

¹ Diese Personalverordnung wurde von der Schulgemeindeversammlung am 21. Juni 2022 genehmigt und tritt per 1. August 2022 in Kraft.

² Auf diesen Zeitpunkt hin werden alle früheren Erlasse der Personalverordnung der Sekundarschule Dübendorf-Schwerzenbach aufgehoben.

Diese Verordnung wurde erlassen durch die Sekundarschulgemeindeversammlung vom 21. Juni 2022.

Namens der

SEKUNDARSCHULGEMEINDEVERSAMMLUNG

Der Präsident

Andreas Sturzenegger

Leiterin Schulverwaltung

Bea Raaflaub