

Personalstatut

))))))

((((((



**Personalstatut Krankenheimverband
Zürcher Unterland (KZU)**

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

- Art. 1 Allgemeines
- ¹ Dieser Verordnung unterstehen die Mitarbeitenden des Krankenheimverbands Zürcher Unterland (KZU).
- ² Wo diese Verordnung nichts regelt, kommen die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes zur Anwendung.
- ³ Im Rahmen des verwaltungsrechtlichen Vertrages sind Einzelabsprachen möglich.

B. Begriffe

- Art. 2 Mitarbeitende
- Mitarbeitende sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilzeitlichen Pensum im Dienst des KZU stehen.

- Art. 3 Anstellungsinstanz
- ¹ Anstellungsinstanz ist die Betriebskommission.
- ² Die Anstellungskompetenz ist an die Geschäftsleitung delegiert mit Ausnahme der Anstellung von Mitgliedern der Geschäftsleitung.

C. Personalpolitik

- Art. 4 Grundsätze der Personalpolitik
- ¹ Die Betriebskommission bestimmt insbesondere nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:
- Sie orientiert sich am Leistungsauftrag des KZU, am Ziel der Kundennähe, an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen KZU und Personal an.
 - Sie will für den KZU geeignete Mitarbeitende gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln.
 - Sie nutzt und entwickelt das Potential der Mitarbeitenden, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert.
 - Sie verwendet besondere Sorgfalt auf die Auswahl und Führung der Vorgesetzten.
 - Sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen.
 - Sie fördert flexible Arbeitsmodelle wie Jobsharing oder Jahresarbeitszeit.
- ² Die Geschäftsleitung schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung der Mitarbeitenden, und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.

D. Gesamtarbeitsverträge

- Art. 5 Grundsatz Die Betriebskommission kann sich in Anlehnung an das kantonale Recht Gesamtarbeitsverträgen anschliessen.

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

- Art. 6 Rechtsnatur Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

B. Begründung

- Art. 7 Zuständigkeit ¹ Das Anstellungsverhältnis wird durch die Betriebskommission begründet.
² Sie kann diese Befugnis an die Geschäftsleitung delegieren.

- Art. 8 Stellenausschreibung Offene Stellen sind in der Regel auszuschreiben. Der Berufungsweg ist nicht ausgeschlossen.

- Art. 9 Entstehung des Arbeitsverhältnisses ¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet.
² Die Anstellung ist auch mittels Verfügung möglich.

C. Dauer

- Art. 10 Im Allgemeinen ¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.
² Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.
³ Die Anordnung einer Probezeit und die Vereinbarung einer Kündigung sind auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen möglich.

- Art. 11 Probezeit 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 gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

- Art. 12 Versetzung Mitarbeitende können unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden, oder es können ihnen andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende, zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden.
- Art. 13 Zuweisung anderer Mitarbeitenden kann, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Arbeit während der Personaleinsatz erfordert, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für Kündigungsfrist die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.
- Art. 14 Vorsorgliche Massnahmen¹ Mitarbeitende können von den zuständigen Instanzen jederzeit vorsorglich in ihrer Funktion eingestellt werden, wenn
- genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur fristlosen 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 Betriebskommission, sofern sie nicht von dieser selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Die Betriebskommission entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

E. Beendigung

- Art. 15 Beendigungsgründe Das Arbeitsverhältnis endet durch:
- Kündigung,
 - Ablauf einer befristeten Anstellung,
 - Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
 - Auflösung aus wichtigen Gründen,
 - Altersrücktritt, Entlassung altershalber,
 - Tod des Mitarbeitenden,
 - Invalidität des Mitarbeitenden.
- Art. 16 Kündigung¹ Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist, wenn im Vertrag oder in der Verfügung nicht anders vereinbart, drei Monate, jeweils auf Ende eines Kalendermonats.
- ² Die Kündigung muss mit eingeschriebenem Brief erfolgen. Sie muss spätestens am letzten Tag des Monats, in welchem die Kündigung erfolgen soll, im Besitze der Empfängerin oder des Empfängers sein.

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

- Art. 17 Kündigungsschutz ¹ Im Kündigungsschreiben ist auf den Begründungsanspruch und die Möglichkeit der Verwirkung hinzuweisen. Innert 30 Tagen nach Erhalt der Kündigung kann die/der Mitarbeitende eine Begründung verlangen.
- ² Die Kündigung durch den KZU darf nicht missbräuchlich nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.
- ³ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird der oder die MitarbeiterIn nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung nach Art. 25 bleibt vorbehalten.
- Art. 18 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten ¹ Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie der/dem Mitarbeitenden eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.
- ² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen schriftlich festgehalten werden.
- Art. 19 Kündigung zur Unzeit ¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Obligationenrechts.
- ² Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.
- Art. 20 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen ¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.
- ² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin nicht zumutbar ist.
- ³ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 21	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.
Art. 22	Beendigung infolge Invalidität, Tod und Altersrücktritt	¹ Beim Tod einer/eines Mitarbeitenden wird der Lohn für den laufenden und den folgenden Monat ausbezahlt. ² Die Leistungen bei Invalidität oder Tod sowie der Altersrücktritt und die Entlassung altershalber richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung der jeweiligen Institution.
Art. 23	Entlassung altershalber	Mitarbeitende scheiden in der Regel spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Arbeitsverhältnis aus.
Art. 24	Ablauf der befristeten Anstellung	Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.
Art. 25	Abfindung	Der KZU bezahlt keine Abfindungen gemäss § 26 Personalgesetz.
Art. 26	Sozialplan	Kommt es infolge von Stellenabbau zu Kündigungen, kann sich die Institution dem kantonalen Sozialplan anschliessen (vgl. RRB 2992/96).

III. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

A. Rechte

Art. 27	Schutz der Persönlichkeit	¹ Der KZU achtet die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und schützt sie. Er nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht. ² Er trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität seiner Mitarbeitenden erforderlichen Massnahmen.
Art. 28	Lohn	Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Arbeitsleistung.
Art. 29	Auszahlung des Jahreslohnes	¹ Der Jahreslohn wird in 13 Teilen ausbezahlt, 12 davon monatlich. ² Die Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgt gemäss der Regelung der Betriebskommission.

- Art. 30 Einreihungsplan und Lohnsystem Der Einreihungsplan und das Lohnsystem richten sich im Wesentlichen nach denjenigen des Kantons oder anderen überbetrieblichen Vereinbarungen.
- Art. 31 Generelle Lohnanpassung Generelle Reallohnveränderungen, Teuerungszulagen oder strukturelle Besoldungsveränderungen des Kantons werden in der Regel übernommen.
- Art. 32 Prämien Die Betriebskommission kann einzelnen Personen oder Gruppen besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.
Die Zulage beträgt höchstens CHF 5 000.– pro Person und Jahr.
- Art. 33 Naturallohn ¹ Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Mitarbeitenden selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen.
² Die Betriebskommission setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.
- Art. 34 Lohnberechnung bei Teilzeitarbeitsverhältnissen ¹ Die Höhe des Lohnes richtet sich nach dem prozentualen Grad der Beschäftigung, sofern kein Stundenlohn vereinbart ist.
² Sofern im Einzelarbeitsvertrag nichts anderes vereinbart wurde, werden zu den Stundenlöhnen folgende Zuschläge vergütet:

Ferienanspruch der Mitarbeitenden von 5 Wochen:

Ferienentschädigung 11,11%

Feiertagsentschädigung 4,44% = 15,55%

Anteil 13. Monatslohn 8,33%

Ferienanspruch der Mitarbeitenden von 6 Wochen:

Ferienentschädigung 13,64%

Feiertagsentschädigung 4,54% = 18,18%

Anteil 13. Monatslohn 8,33%

Ferienanspruch der Mitarbeitenden von 7 Wochen:

Ferienentschädigung 16,29%

Feiertagsentschädigung 4,64% = 20,93%

Anteil 13. Monatslohn 8,33%
- Art. 35 Zulagen ¹ Zulagen werden den Mitarbeitenden in der Regel im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet. Dienstaltersgeschenke werden keine gewährt.

²Für Kinder-, Erziehungs- und Ausbildungszulagen gilt das kantonalzürcherische Gesetz über Kinderzulagen.

- Art. 36 Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Mitarbeitenden Die Anstellungsinstanz kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Mitarbeitenden in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.
- Art. 37 Aus-, Weiter- und Fortbildung ¹ Der KZU fördert die Aus-, Weiter- und Fortbildung seiner Mitarbeitenden.
² Die Geschäftsleitung regelt die Übernahme von Kurs-, Reise-, Verpflegungs-, Unterkunfts- oder anderen Kosten.
³ Sie kann bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren.
- Art. 38 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall ¹ Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfall im Sinne des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung werden hinsichtlich der Lohnzahlung gleich behandelt. Vorbehalten bleiben die besonderen Bestimmungen bei Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfall und Berufskrankheit, gemäss § 108 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz.
² Den Mitarbeitenden wird der Lohn wie folgt ausgerichtet:
a) im ersten Dienstjahr während 3 Monaten 100%, anschliessend während 3 Monaten 75%,
b) im zweiten Dienstjahr während 6 Monaten 100%, anschliessend während 6 Monaten 75%,
c) ab dem 3. Dienstjahr während 12 Monaten 100%.
- Art. 39 Lohn bei Schwangerschaft und Niederkunft Der Mitarbeiterin wird ein bezahlter Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen gewährt. Falls der Lohn weiterbezahlt wird, kommt der Ertrag der Mutterschaftsversicherung der Institution zugute. Der Mutterschaftsurlaub beginnt frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin. Muss die Mitarbeiterin ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden zu einem früheren Zeitpunkt niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor dem tatsächlichen Niederkunftstermin an den gesamten Mutterschaftsurlaub angerechnet.
- Art. 40 Lohnfortzahlung bei obligatorischem Militärdienst ¹ Bei obligatorischen Dienstleistungen besteht ein Lohnfortzahlungsanspruch von 100%.
² Falls der Lohn weiterbezahlt wird, kommt der Erwerbsersatz der Institution zugute. Die Soldmeldekarten sind nach dem Dienstende unaufgefordert und unverzüglich der Personalabteilung abzugeben.

³ Der KZU kann an die Lohnfortzahlung die Bedingung knüpfen, dass sich der oder die Mitarbeitende verpflichtet, ein Arbeitsverhältnis von einer bestimmten Dauer einzugehen.

- Art. 41 Freiwillige Dienstleistungen Bei freiwilligen Dienstleistungen besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.
- Art. 42 Ersatz von Auslagen Die Geschäftsleitung regelt
a) den Ersatz dienstlicher Auslagen,
b) den Ersatz von Sachschaden, den Mitarbeitende im Zusammenhang mit der Dienstausbübung erleiden.
- Art. 43 Vereinsfreiheit Die Vereinsfreiheit der Mitarbeitenden ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.
- Art. 44 Niederlassungsfreiheit Die Niederlassungsfreiheit der Mitarbeitenden ist gewährleistet.
- Art. 45 Mitarbeitendenbeurteilung ¹ Die Mitarbeitenden haben mindestens alle 2 Jahre, auf ihren Wunsch jedoch höchstens einmal jährlich Anspruch auf Beurteilung von Leistung und Verhalten durch die/den direkte(n) Vorgesetzte(n).
² Die Geschäftsleitung regelt weitere Einzelheiten.
- Art. 46 Zeugnis 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.
² Auf besonderes Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.
- Art. 47 Mitsprache ¹ Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht den betroffenen Mitarbeitenden das Recht auf Vernehmlassung zu.
² Die Geschäftsleitung regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalausschüssen.
- Art. 48 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen ¹ Die Institution schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

² Die Betriebskommission regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Mitarbeitenden, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Arbeit auf dem Rechtsweg belangt werden oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

B. Pflichten

Art. 49 Grundsatz

Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft und nach bestem Wissen und Können persönlich zu erfüllen und die Interessen der Institution zu wahren.

Art. 50 Verschwiegenheitspflicht

¹ Über BewohnerInnen und dienstliche Angelegenheiten, Beobachtungen und Wahrnehmungen in der Institution sind die Mitarbeitenden zur Verschwiegenheit verpflichtet.

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 51 Nebenbeschäftigung

¹ Die Bewilligung zur Ausübung einer Nebenbeschäftigung wird vom Arbeitgeber schriftlich erteilt.

² Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.

Art. 52 Öffentliche Ämter

¹ Die Übernahme von politischen Ämtern, Ehrenämtern oder nebenamtlichen Tätigkeiten, welche die Arbeitszeit berühren, bedarf der Zustimmung der Geschäftsleitung.

² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

³ Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes darf nicht mehr als ein halber Tag pro Woche beansprucht werden.

Art. 53 Annahme von Geschenken

¹ Mitarbeitende dürfen keine Geschenke oder anderen Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.

² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 54 Vertrauensärztliche Untersuchung

Die Mitarbeitenden können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

IV. Arbeitszeit, Ferien, Abwesenheiten

- Art. 55 Arbeitszeit
- ¹ Die Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt bei Vollbeschäftigung 42 Stunden pro Woche. Für Ärzte gelten die vom Regierungsrat des Kantons Zürich erlassenen besonderen Bestimmungen oder die Vereinbarungen in Gesamtarbeitsverträgen.
 - ² Die Geschäftsleitung entscheidet über die Arbeitszeitmodelle.
 - ³ Die Dienstzeiten richten sich nach den Bedürfnissen des KZU. Die Dienstpläne werden durch die Vorgesetzten erstellt.
 - ⁴ Bei einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden und 24 Minuten ist eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 30 Minuten Dauer einzuhalten. Diese Zeit gilt nicht als Pause oder Arbeitszeit.
 - ⁵ Bei einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden und 24 Minuten werden, sofern betrieblich möglich, zwei Pausen von je 15 Minuten Dauer gewährt. Sofern die tägliche Arbeitszeit geringer ist, wird nur eine Pause gewährt.
- Art. 56 Überstunden
- ¹ Als Überstunden gelten diejenigen Arbeitsstunden, die auf Anordnung oder mit nachträglicher Zustimmung der/des zuständigen Vorgesetzten über die wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden.
 - ² Mitarbeitende können zur Leistung von Überstunden ausserhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verpflichtet werden. Diese Regelung gilt auch für Spezialdienste wie Nacht-, Sonntags-, Pikett-, Schicht- sowie Präsenzdienste.
 - ³ Geleistete Überstunden sind täglich zu erfassen, monatlich durch die/den Vorgesetzte(n) visieren zu lassen und der Personalabteilung zu melden.
 - ⁴ Sie werden nach Möglichkeit durch Gewährung von Freizeit von gleicher Dauer bis Ende des Kalenderjahres kompensiert.
- Art. 57 Ausgleich der Überstunden
- ¹ Überzeit ist grundsätzlich durch Gewährung entsprechender Freizeit auszugleichen. Der Ausgleich hat, sofern möglich, im gleichen Kalenderjahr zu erfolgen. Ist ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Überzeit ausnahmsweise und ohne Zuschläge zum persönlichen Stundenansatz zu vergüten.
 - ² Die Betriebskommission kann für bestimmte Personalgruppen Zeit- und Geldzuschläge vorsehen oder vom Ausgleich absehen.
- Art. 58 Mehrarbeitsstunden
- Bei Teilzeitbeschäftigten gelten die vom Arbeitgeber über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus angeordneten Arbeitsstunden bis zum Erreichen der Normalarbeitszeit von 42 Stunden pro Woche als

Mehrarbeit. Mehrarbeitsstunden werden durch Gewährung von Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen. Die Kompensation erfolgt nach Vereinbarung mit der vorgesetzten Person. Ist eine Zeitkompensation nicht möglich, können die Mehrarbeitsstunden ohne Zuschläge zum persönlichen Stundenansatz vergütet werden.

- Art. 59 Vergütung für Nacht-, Sonntags- und Schichtdienst, Zeitgutschrift
- ¹ Für sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebende, ordentliche Arbeitsleistungen in der Nacht zwischen 20.00 und 06.00 Uhr sowie an Samstagen und Sonntagen zwischen 06.00 und 20.00 Uhr wird eine Vergütung pro Stunde gemäss den kantonalen Vorgaben ausgerichtet.
- ² Neujahrstag, Berchtoldstag, Fasnachtsmontag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag sind einem Sonntag gleichgestellt.
- ³ Die Mitarbeitenden erhalten für einen Nachtdienst von mindestens acht Stunden zwischen 20.00 und 06.00 Uhr pro geleistete Stunde eine Zeitgutschrift von 20% zur Kompensation.
- ⁴ Bei regelmässiger Schicht-, Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit wird keine Vergütung gemäss Abs. 1 während Ferien und Mutterschaftsurlaub, bei Krankheit, Unfall sowie bei anderen unverschuldeten und unfreiwilligen Arbeitsverhinderungen ausgerichtet.
- Art. 60 Pikettdienst
- ¹ Pikettdienst ist entweder Präsenzdienst der Mitarbeitenden am Arbeitsort oder Bereitschaftsdienst zuhause oder in unmittelbarer Nähe des Zuhauses.
- ² Pikettdienst gilt nicht als Arbeitszeit, wird jedoch vergütet. Die Vergütung beträgt für Präsenzdienst CHF 2.75, für Bereitschaftsdienst CHF 1.60 je Stunde.
- ³ Dienstleistungen während der Pikettstellung gelten als Überzeit, die auszugleichen oder zu vergüten ist.
- Art. 61 Arbeitsfreie Tage
- ¹ Ganze arbeitsfreie Tage sind:
Neujahrstag (1. Januar), Berchtoldstag (2. Januar), Fasnachtsmontag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag (25. Dezember) und Stephanstag (26. Dezember).
- ² Halbe arbeitsfreie Tage sind:
Nachmittag des 24. Dezembers.
- ³ Vorzeitiger Arbeitsschluss:
An den Vortagen von Karfreitag, Auffahrt sowie an Silvester wird die Arbeitszeit am Nachmittag um eine Stunde gekürzt.

⁴ Wer an arbeitsfreien Tagen zum Dienst verpflichtet ist, hat Anspruch auf zeitlichen Ausgleich. Arbeitsfreie Tage werden nicht nachgewährt, wenn sie auf einen Samstag oder einen Sonntag fallen oder wegen Krankheit, Unfall, Militärdienst/Zivilschutz oder höherer Gewalt nicht bezogen werden können.

⁵ Die Regelung der zeitlichen Kompensation von nicht bezogenen arbeitsfreien Tagen erfolgt durch den/die Vorgesetzte(n).

Art. 62 Ferien, Anspruch ¹ Den Mitarbeitenden stehen bei Vollbeschäftigung jährlich folgende bezahlten Ferien zu:

- bis und mit 20. Altersjahr: 25 Arbeitstage
- bis und mit 49. Altersjahr: 25 Arbeitstage
- bis und mit 59. Altersjahr: 30 Arbeitstage
- vom 60. Altersjahr an: 35 Arbeitstage

² Die Geschäftsleitung regelt den Ferienanspruch der Mitarbeitenden in Ausbildung.

Art. 63 Ferien, Bezug ¹ Der Arbeitgeber regelt den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Mitarbeitende nach folgenden Grundsätzen:

- a) Für die Bewilligung des Zeitpunktes der Ferien ist der/die Vorgesetzte zuständig. Die Wünsche der Mitarbeitenden sind so weit zu berücksichtigen, als sie mit den Interessen des KZU vereinbar sind.
- b) Mindestens 2 Wochen des gesamten Ferienanspruchs sind zusammenhängend zu beziehen.
- c) Die Ferien sind im laufenden Kalenderjahr zu beziehen. Übertragungen von nicht bezogenen Ferien sind nach Rücksprache mit der/dem Vorgesetzten möglich.

² Fällt eine ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit wegen Unfall oder Krankheit in die Ferien, so werden die betreffenden Tage nicht auf den Ferienanspruch angerechnet.

³ Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch pro rata der Abwesenheit gekürzt. Eine Kürzung im gleichen Ausmass findet auch bei Nichtberufsunfall, Krankheit und Militärdienst statt, jedoch erst ab dem 4. Monat der Arbeitsaussetzung im Kalenderjahr.

⁴ Ferien sind bis zum Ende des Dienstverhältnisses zu beziehen. Eine Geldleistung bleibt ausnahmsweise vorbehalten, wenn die Ferien während der regulären Kündigungsfrist aus wichtigen dienstlichen Gründen nicht mehr bezogen werden konnten. Eine Vergütung erfolgt ohne Zuschläge zum persönlichen Stundenansatz.

Art. 64 Bezahlter Urlaub ¹ Die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit Eltern, Kindern oder Geschwistern gelten auch für Stief- und Pflegeverhältnisse, solche im Zusammenhang mit dem Ehegatten beziehungsweise der Ehegattin analog für den Lebenspartner oder die Lebenspartnerin.

² Zur Familie gemäss Abs. 3 werden diejenigen Personen gezählt, die zueinander in einem Verhältnis nach Abs. 1 stehen.

³ Für familiäre Ereignisse wird wie folgt Urlaub gewährt:

- a) Eigene Hochzeit: 3 Arbeitstage
- b) Hochzeit eines eigenen Kindes, von Geschwistern, Vater oder Mutter: 1 Arbeitstag
- c) Geburt eines eigenen Kindes: dem Vater 3 Arbeitstage
- d) Aufnahme eines Kindes in ein Pflegeverhältnis: den Eltern 2 Arbeitstage
- e) Krankheit oder Unfall in der Familie:
3 Arbeitstage pro Ereignis, maximal 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr
- f) Tod der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, eines Kindes oder der Eltern: 3 Arbeitstage
- g) Tod der Schwiegereltern, von Schwiegersöhnen, Schwiegertöchtern und Geschwistern: 2 Arbeitstage
- h) Tod von Grosseltern, Ehegatten von Geschwistern, Geschwistern der Ehegattin oder des Ehegatten, Enkeln, Tanten oder Onkeln:
1 Arbeitstag; im Falle der Erledigung von Formalitäten im Zusammenhang mit dem Todesfall 2 Arbeitstage
- i) Tod anderer Verwandter oder von Dritten: die notwendige Zeit zur Teilnahme an der Beerdigung, höchstens 1 Arbeitstag
- k) Wohnungswechsel: 1 Arbeitstag, höchstens einmal pro Jahr

Art. 65 Unbezahlter Urlaub ¹ Es besteht kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub.

Für die Bewilligung von unbezahltem Urlaub ist im Einzelfall die schriftliche Zustimmung des/der Vorgesetzten notwendig.

² Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch pro rata gekürzt.

³ Bei unbezahltem Urlaub entfallen die Beiträge des Arbeitgebers an die Sozialversicherungen (AHV, ALV, Unfallversicherung, Pensionskasse).

⁴ Nach 30 Tagen unbezahltem Urlaub sind die Mitarbeitenden für die Folgen eines Unfalls nicht mehr versichert.

Art. 66 Abwesenheit wegen ¹ Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies Krankheit und Unfall der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden.

² Bei Abwesenheiten infolge Krankheit oder Unfall von mehr als 3 Tagen

Dauer ist der/dem Vorgesetzten zuhanden der Personalabteilung ein ärztliches Zeugnis einzureichen. Dauert die Abwesenheit länger als einen Monat, ist jeweils zu Beginn jedes weiteren Monats unaufgefordert ein neues Zeugnis einzureichen. Die Personalabteilung ist berechtigt, auch bei anderen gesundheitsbedingten Abwesenheiten von weniger als drei Tagen ein ärztliches Zeugnis zu verlangen.

³ Geplante Absenzen müssen von der/dem Vorgesetzten vorgängig bewilligt werden.

- Art. 67 Andere Abwesenheiten
- ¹ Vorgesehene Abwesenheiten zufolge obligatorischer Dienstleistungen (wie Militärdienst, Zivilschutz, militärischer Frauendienst, Rotkreuz-Dienst) sind der vorgesetzten Person bei Bekanntwerden des Zeitpunktes und der Dauer der Dienstleistung zu melden.
- ² Freiwillige Dienstleistungen wie Teilnahme an Jugend- und Sport-Lagern oder Einsatz im Katastrophenhilfskorps sind vorgängig im Rahmen der Bestimmungen über die Gewährung von unbezahltem Urlaub bewilligen zu lassen.

V. Personalversicherung

- Art. 68 Kranken- und Unfallversicherung Die Mitarbeitenden werden mindestens im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert.
- Art. 69 Pensionskasse Die Mitarbeitenden werden nach Massgabe des Reglements in die Versicherungskasse für das Staatspersonal des Kantons Zürich aufgenommen.

VI. Personalakten und Datenschutz

- Art. 70 Datenschutz und Akteneinsicht Der Datenschutz und das Recht auf Akteneinsicht richten sich nach dem kantonalen Datenschutzgesetz.

VII. Rechtsschutz

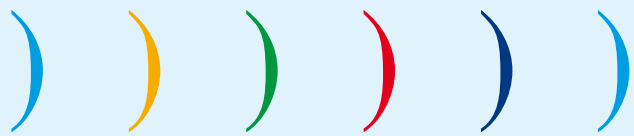
- Art. 71 Anhörungsrecht ¹ Die Mitarbeitenden sind vor Erlass eines sie belastenden Entscheides anzuhören.
² Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.
- Art. 72 Rechtsmittel Soweit dieses Statut nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Personal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

VIII. Schlussbestimmungen

- Art. 73 Vollzug Die Betriebskommission erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.
- Art. 74 Inkraftsetzung Dieses Personalstatut tritt am 1. 9. 2007 in Kraft.
- Art. 75 Übergangsbestimmungen ¹ Für alle beim Inkrafttreten dieses Statuts bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt dessen Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dem neuen Statut nicht übereinstimmen, gelten ausschliesslich die neuen Regelungen.
² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Genehmigt durch die Betriebskommission am 31. August 2007.





KZU
Krankenheimverband Zürcher Unterland
Im Bächli 1
8303 Bassersdorf
Telefon 044 838 51 11
info@k-z-u.ch, www.k-z-u.ch