



ZWECKVERBAND ALTERSWOHNHEIM FLAACHTAL 8416 FLAACH

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Art. 1 Allgemeines

¹ Dieser Verordnung untersteht das Personal des Zweckverbandes Alterswohnheim Flaachtal, nachfolgend AWF genannt.

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 Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst des AWF stehen.

Art. 3 Anstellungsinstanz

Anstellungsinstanz für den Heimleiter ist der Vorstandsvorstand, für das übrige Personal der Heimleiter zusammen mit dem Präsidenten des Vorstandsvorstands.

(Aktualisierung 2016 durch Vorstandsbeschluss = Anstellungsinstanz für den Heimleiter ist der Vorstandsvorstand, für Kadermitglieder der Heimleiter zusammen mit dem Präsidenten des Vorstandsvorstandes, für das übrige Personal der Heimleiter zusammen mit der zuständigen Bereichsleitung.)

**C. Personalpolitik**

Art. 4 Grundsätze der Personalpolitik

¹ Der Vorstand bestimmt insbesondere nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:

- sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, an den Bedürfnissen des Personals des AWF, am Ziel der Kundennähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen AWF und Personal an,

- sie will dem AWF geeignete Angestellte gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln,

- sie nutzt und entwickelt das Potential der Angestellten, 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.

² Der Vorstand schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.

D. Gesamtarbeitsverträge

Art. 5 Grundsatz

Der Vorstand kann sich in Anlehnung an das kantonale Recht Gesamtarbeitsverträgen anschliessen.

II. Arbeitsverhältnis**A. Grundsätzliches**

Art. 6 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

**B. Begründung**

Art. 7 Zuständigkeit

Das Anstellungsverhältnis wird für den Heimleiter durch den Verbandsvorstand, für das übrige Personal durch den Heimleiter zusammen mit dem Präsidenten des Verbandsvorstandes begründet.

(Aktualisierung 2016 durch Vorstandsbeschluss = Anstellungsinstanz für den Heimleiter ist der Verbandsvorstand, für Kadermitglieder der Heimleiter zusammen mit dem Präsidenten des Verbandsvorstandes, für das übrige Personal der Heimleiter zusammen mit der zuständigen Bereichsleitung.)

Art. 8 Stellenausschreibung

Offene Stellen sind in der Regel auszuschreiben.

Art. 9 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

1 Das Arbeitsverhältnis wird durch öffentlichrechtlichen 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 Angestellte 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.
- Art. 13 Zuweisung anderer Arbeit während der Kündigungsfrist Angestellten kann, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.
- Art. 14 Vorsorgliche Massnahmen
- 1 Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich in ihrer Funktion eingestellt werden, wenn
- a) genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
 - b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,
 - c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.
- 2 Die Anordnung ist unverzüglich dem Vorstandsvorstand, sofern sie nicht von diesem selbst verfügt worden ist, zur Kenntnis zu bringen.

E. Beendigung

- Art. 15 Beendigungsgründe Das Arbeitsverhältnis endet durch:
- a) Kündigung,
 - b) Ablauf einer befristeten Anstellung,
 - c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
 - d) Auflösung aus wichtigen Gründen,
 - e) Altersrücktritt, Entlassung altershalber,
 - f) Tod der oder des Angestellten,
 - g) Invalidität der oder des Angestellten,
 - h) Entlassung infolge langandauernder Krankheit von mehr als 30 Tagen im ersten, während mehr als 90 Tagen im zweitem bis und mit fünftem und nach 180 Tagen ab dem sechsten Dienstjahr,
 - i) Entlassung infolge überdurchschnittlich häufiger krankheitsbedingter Kurzabsenzen bei denen die Massnahmen aus dem betrieblichen Absenzenmanagement keine Reduktion bewirkten.
- Art. 16 Kündigung
- ¹ Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr einen Monat
im zweiten und dritten Dienstjahr zwei Monate
ab dem vierten Dienstjahr drei Monate
jeweils auf Ende eines Kalendermonats.
Für den Heimleiter beträgt die Kündigungsfrist ab dem dritten Dienstjahr sechs Monate.
- 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 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. In-
nert 30 Tagen nach Erhalt der Kündigung kann der oder die
Angestellte eine Begründung verlangen.
- 2 Die Kündigung durch das AWF darf nicht missbräuchlich
nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Obligationen-
rechts sein und setzt einen sachlich zureichenden
Grund voraus.
- 3 Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sach-
lich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Angestellte
nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung
nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Obligationen-
rechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Aus-
richtung einer Abfindung nach Art. 25 bleibt vorbehalten.
- Art. 18 Kündigung im Zu-
sammenhang mit der
Leistung und dem
Verhalten
- 1 Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund
mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten
ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine an-
gemessene 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 Grün-
den
- 1 Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beid-
seitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst wer-
den. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.
- 2 Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vor-
handensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des
Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten ordentlichen Kündi-
gungstermin nicht zumutbar ist.
- 3 Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung
richten sich nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen des
Obligationenrechts.



- Art. 21 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen
- 1 Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.
- 2 Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 25 ausgerichtet werden.
- Art. 22 Beendigung infolge Invalidität, Tod und Altersrücktritt
- 1 Beim Tod eines oder einer Angestellten 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 des AWF.
- Art. 23 Entlassung altershalber
- Angestellte scheiden ohne anders lautende Vereinbarung 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

¹ Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des AWF und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.

² Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

³ Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 15 lit. b, d, e, f, g, h und i.

⁴ Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der oder die Angestellte weiter beschäftigt wird. Leistungen der Pensionskasse für das Personal beginnen erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird.

⁵ Die Abfindung wird schriftlich festgesetzt und beträgt je nach den im Einzelfall massgebenden gesetzlichen Kriterien:

- a) bis zum 40. Altersjahr einen bis sechs Monatslöhne,
- b) vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis 12 Monatslöhne,
- c) ab dem 51. Altersjahr drei bis 15 Monatslöhne.

⁶ Die Abfindung wird vom Vorstand festgesetzt.

⁷ Bei besonderen Verhältnissen kann im Einzelfall ausnahmsweise auch in den Fällen gemäss Abs. 5 lit. a und b eine Abfindung von höchstens 15 Monatslöhnen zugesprochen werden.

Art. 26 Sozialplan

Kommt es infolge von Stellenabbau zu Kündigungen, kann sich das AWF dem kantonalen Sozialplan anschliessen (vgl. RRB 2992/96).



III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

- Art. 27 Schutz der Persönlichkeit
- 1 Das AWF achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.
- 2 Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten 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, zwölf davon monatlich.
- 2 Die Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgt in der Regel Mitte Dezember.
- Art. 30 Einreihungsplan und Lohnsystem
- Der Einreihungsplan und das Lohnsystem richten sich im wesentlichen nach denjenigen des Kantons oder anderer überbetrieblicher Vereinbarungen.
- Art. 31 Generelle Lohnanpassung
- Generelle Reallohnveränderungen, Teuerungszulagen oder strukturelle Besoldungsveränderungen des Kantons werden ohne anders lautenden Beschluss des Verbandsvorstandes übernommen.
- Art. 32 Prämien
- Der Verbandsvorstand kann einzelnen Personen oder Gruppen besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.
- Die Zulage beträgt höchstens Fr. 5'000. -- pro Person und Jahr.
- Art. 33 Naturallohn
- 1 Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen.
- 2 Der Verbandsvorstand 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 nebst Anteil 13. Monatslohn (8,33%) folgende Zuschläge vergütet:
- Bei Ferienanspruch der Angestellten von 4 Wochen:
- | | | |
|------------------------|--------|----------|
| Ferienentschädigung | 8,7 % | |
| Feiertagsentschädigung | 4,34 % | = 13.04% |
- Bei Ferienanspruch der Angestellten von 5 Wochen:
- | | | |
|------------------------|---------|----------|
| Ferienentschädigung | 11,11 % | |
| Feiertagsentschädigung | 4,44 % | = 15.55% |
- Bei Ferienanspruch der Angestellten von 6 Wochen:
- | | | |
|------------------------|---------|----------|
| Ferienentschädigung | 13,64 % | |
| Feiertagsentschädigung | 4,54 % | = 18.18% |
- Art. 35 Zulagen
- 1 Zulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.
- 2 Für Kinder-, Erziehungs- und Ausbildungszulagen gelten das kantonalzürcherische Gesetz über Kinderzulagen.
- Art. 36 Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter
- Der Vorstand kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.
- Art. 37 Aus-, Weiter- und Fortbildung
- 1 Das AWF fördert die Aus-, Weiter- und Fortbildung ihrer Angestellten.
- 2 Der Vorstand 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.

Den Angestellten wird der Lohn wie folgt ausgerichtet:

- a) Im ersten Dienstjahr während 90 Tagen 100%, anschliessend während 640 Tagen 80%.
- b) Im zweiten Dienstjahr während 180 Tagen 100%, anschliessend während 550 Tagen 80%.
- c) Ab dem 3. Dienstjahr während 365 Tagen 100%, anschliessend während 365 Tagen 80%.
- d) Während der Probezeit und für befristete Anstellungsverhältnisse gelten die Bestimmungen des Versicherers.
- e) Die Leistungen sind teilweise durch eine Lohnausfallversicherung seitens des AWF gedeckt. Unfall- und Krankentaggelder sind nicht AHV-pflichtige Lohnbestandteile und werden auf der Lohnabrechnung als solche deklariert. Der ausbezahlte Nettolohn wird bei Erwerbsunfähigkeit in jedem Fall soweit gekürzt, dass er im Maximum dem Nettolohn während der Erwerbsfähigkeit entspricht.
- e) Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung werden wie folgt aufgeteilt:
Arbeitnehmer: Ansatz des Staatspersonals Kt. Zürich (Winterthur-Versicherung, Ansatz für Nichtberufsunfallversicherung)
Arbeitgeber: Rest
- f) Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung geht voll zu Lasten AWF.

Art. 39 Lohn bei Schwangerschaft und Niederkunft

Der Angestellten wird ein bezahlter Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen gewährt. Dieser beginnt frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin. Muss die Angestellte 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 und Zivilschutz
- 1 Bei obligatorischen Dienstleistungen besteht ein Lohnfortzahlungsanspruch von 100%.
- 2 Falls der Lohn weiter bezahlt wird, kommt der Erwerbsersatz dem AWF zugute. Die Soldmeldekarten sind nach dem Dienstende unaufgefordert und unverzüglich der Heimleitung abzugeben.
- 3 Das AWF kann an die Lohnfortzahlung die Bedingung knüpfen, dass sich der oder die Angestellte 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
- Der Vorstand regelt
- a) den Ersatz dienstlicher Auslagen,
- b) den Ersatz von Sachschaden, den Angestellte im Zusammenhang mit der Dienstausübung erleiden.
- Art. 43 Vereinsfreiheit
- Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.
- Art. 44 Niederlassungsfreiheit
- 1 Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.
- Art. 45 Mitarbeiterbeurteilung
- 1 Die Angestellten haben mindestens alle 2 Jahre, auf Wunsch der Angestellten jedoch höchstens einmal jährlich, Anspruch auf Beurteilung von Leistung und Verhalten durch den/die direkten Vorgesetzte(n).
- 2 Der Vorstand regelt weitere Einzelheiten.
- Art. 46 Zeugnis
- 1 Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.
- 2 Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.



- Art. 47 Mitsprache
- 1 Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.
- 2 Der Vorstand regelt die Beziehungen zu Personalverbänden und Personalausschüssen.
- Art. 48 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen
- 1 Das AWF schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.
- 2 Der Vorstand regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Arbeit auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreibung des Rechtsweges als notwendig erweist.
- B. Pflichten**
- Art. 49 Grundsatz
- Die Angestellten haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft und nach bestem Wissen und Können persönlich zu erfüllen und die Interessen des AWF zu wahren.
- Art. 50 Verschwiegenheitspflicht
- 1 Über Bewohner und dienstliche Angelegenheiten, Beobachtungen und Wahrnehmungen im AWF sind die Angestellten 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 Anstellungsinstanz gemäss Artikel 3.
- 2 Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- Art. 53 Annahme von Geschenken
- 1 Angestellte 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.
- 2 Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.
- Art. 54 Vertrauensärztliche Untersuchung
- Die Angestellten 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.
- 2 Der Verbandsvorstand entscheidet über die Arbeitszeitmodelle.
- 3 Die Dienstzeiten richten sich nach den Bedürfnissen des AWF. Die Dienstpläne werden durch die Vorgesetzten erstellt.
- 4 Bei einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden 24 Minuten ist eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 30 Minuten Dauer einzuhalten. Diese Zeit gilt nicht als Arbeitszeit.
- 5 Bei einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden 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 des zuständigen Vorgesetzten über die wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden.

² Angestellte 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 den Vorgesetzten visieren zu lassen und der Heimleitung 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 zu vergüten.

² Der Verbandsvorstand 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 Zuschlag 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 gemäss dem für das Staatspersonal geltendem Recht ausgerichtet.
 - 2 Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag sind einem Sonntag gleichgestellt.
 - 3 Die Angestellten erhalten für einen Nachtdienst von mindestens acht Stunden zwischen 20.00 und 06.00 Uhr pro geleistete Stunde eine zusätzliche Zeitgutschrift von 20%.
 - 4 Bei regelmässiger Schicht-, Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit wird die Vergütung gemäss Abs. 1 während Ferien und Mutterschaftsurlaub, bei Krankheit, Unfall sowie bei anderen unverschuldeten und unfreiwilligen Arbeitsverhinderungen zusammen mit dem Lohn weiter ausgerichtet.
- Art. 60 Pikettdienst
- 1 Pikettdienst ist entweder Präsenzdienst des oder der Angestellten am Arbeitsort oder Bereitschaftsdienst in seiner oder ihrer Wohnung oder in deren unmittelbarer Nähe.
 - 2 Pikettdienst gilt nicht als Arbeitszeit, wird jedoch gemäss dem für das Staatspersonal geltendem Recht vergütet. Die Vergütung wird nach Präsenz- und Bereitschaftsdienst unterschieden.
 - 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), 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 am 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/Zivildienst 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 Angestellten stehen bei Vollbeschäftigung jährlich folgende bezahlte Ferien zu:

bis und mit 20. Altersjahr: 25 Arbeitstage

bis und mit 49. Altersjahr: 20 Arbeitstage

bis und mit 59. Altersjahr: 25 Arbeitstage

vom 60. Altersjahr an: 30 Arbeitstage

2 Der Vorstand regelt den Ferienanspruch des Personals in Ausbildung.

**Art. 63 Ferien, Bezug**

¹ Der Vorstand regelt den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte nach folgenden Grundsätzen:

a) Für die Bewilligung des Zeitpunktes der Ferien ist der/die Vorgesetzte zuständig. Die Wünsche der Angestellten sind soweit zu berücksichtigen, als sie mit den Interessen des AWF 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 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 unbezahlttem 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 vorbehalten, wenn die Ferien während der regulären Kündigungsfrist aus wichtigen dienstlichen Gründen nicht mehr bezogen werden konnten.



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: 2 Arbeitstage
- e) Krankheit oder Unfall in der Familie,
 - wenn andere Hilfe fehlt: die notwendige Zeit, höchstens 2 Arbeitstage pro Ereignis
 - bei Familien mit eigenen Kleinkindern oder Kindern im schulpflichtigen Alter: die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage pro Ereignis
 - wenn ein Familienmitglied im Sterben liegt: 2 Arbeitstage
- f) Tod der Ehegattin, des Ehegatten, der Lebenspartnerin, 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 oder Enkeln, Tanten oder Onkeln: 1 Arbeitstag; im Falle der Erledigung von Formalitäten im Zusammenhang mit dem Todesfall 2 Arbeitstage
- i) 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 ist der oder die Angestellte für die Folgen eines Unfalls nicht mehr versichert.
- Art. 66 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall
- 1 Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden.
 - 2 Bei Abwesenheiten infolge Krankheit oder Unfall von mehr als 3 Tagen Dauer ist dem Vorgesetzten zu Händen der Heimleitung ein ärztliches Zeugnis einzureichen. Dauert die Abwesenheit länger als ein Monat, ist jeweils zu Beginn jedes weiteren Monats unaufgefordert ein neues Zeugnis einzureichen. Die Heimleitung ist berechtigt, auch bei anderen gesundheitsbedingten Abwesenheiten von weniger als drei Tagen ein ärztliches Zeugnis zu verlangen.
 - 3 Geplante Absenzen müssen vom Vorgesetzten vorgängig bewilligt werden.
- Art. 67 Andere Abwesenheiten
- 1 Militärdienst, Zivildienst, militärischer Frauendienst und Rotkreuz-Dienst sind der vorgesetzten Person bei Bekanntwerden des Zeitpunktes und der Dauer der Dienstleistung zu melden.
 - 2 Andere 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 Angestellten werden mindestens im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert.
- Art. 69 Pensionskasse Die Angestellten werden nach Massgabe des Reglements in die Pensionskasse des AWF 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 Angestellten 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.

