



**Personalrecht  
Verordnung über das Arbeitsverhältnis  
des städtischen Personals (PR)**

Gültig ab 1. Juli 2002

Gemeinderatsbeschluss vom 6. Februar 2002  
mit Änderungen bis 16. November 2011

# **Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht)**

Gemeinderatsbeschluss vom 6. Februar 2002  
mit Änderungen vom 27. Februar 2002, 3. November 2004,  
24. November 2004, 15. Juni 2005, 29. November 2006,  
10. Januar 2007, 27. Mai 2009, 26. August 2009, 21. April 2010,  
31. August 2011 und 16. November 2011

Gestützt auf Art. 41 lit. g und h sowie 113 der Gemeindeordnung der Stadt Zürich vom 26. April 1970 wird die folgende Verordnung erlassen.

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **A. Geltungsbereich**

#### **Art. 1 Allgemeines**

<sup>1</sup>Dieser Verordnung (Personalrecht) untersteht das Personal der Stadt Zürich.

<sup>2</sup>Die Verordnung ist nicht anwendbar auf Lehrpersonen der Volksschule, die gemäss kantonalem Recht dem Lehrpersonalgesetz unterstellt sind.

<sup>3</sup>Für die übrigen städtischen Lehrpersonen gelten diese Verordnung und ihre Ausführungsbestimmungen, soweit nicht besondere Beschlüsse des Gemeinderates etwas anderes bestimmen oder auf kantonales Recht verweisen.

<sup>4</sup>Für die Mitglieder des Stadtrates und der Vormundschaftsbehörde, die Beauftragte oder den Beauftragten in Beschwerdesachen, die Datenschutzbeauftragte oder den Datenschutzbeauftragten, die Direktorin oder den Direktor der Finanzkontrolle, die Stadtamtsfrauen und Stadtammänner, Friedensrichterinnen und Friedensrichter, Schulpräsidentinnen und Schulpräsidenten gilt das Personalrecht sinngemäss, soweit nicht besondere Bestimmungen bestehen.<sup>1</sup>

### **B. Begriffe**

#### **Art. 2 Angestellte; Anstellungsinstanz**

<sup>1</sup>Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im städtischen Dienst stehen.

---

<sup>1</sup> Fassung gem. GRB vom 11. Juli 2007; Inkraftsetzung 1. März 2008.

<sup>2</sup>Anstellungsinstanz ist die gemäss Art. 11 als für die Anstellung zuständig bezeichnete Instanz.

## **C. Personalpolitik**

### **Art. 3 Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik**

<sup>1</sup>Der Stadtrat bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:

- a) Sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, an den Bedürfnissen des städtischen Personals, am Auftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern, am Ziel der Bürgerinnen- und Bürgernähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Stadt, Personal und Personalverbänden an;
- b) sie will für die Stadt geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln;
- c) sie nutzt und entwickelt das Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie diese entsprechend ihrer Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert;
- d) sie achtet auf eine besonders sorgfältige Auswahl der Vorgesetzten;
- e) sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen;
- f) sie berücksichtigt die Erfüllung von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben;
- g) sie fördert flexible Arbeitszeitmodelle;
- h) sie verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer;
- i) sie fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen;
- k) sie fördert die Toleranz und Akzeptanz gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere wenn sie aufgrund von Geschlecht, geschlechtlicher Orientierung, Herkunft, Sprache, Religion oder Behinderung benachteiligt sein könnten.

<sup>2</sup>Der Stadtrat schafft ein Leitbild und Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals. Er sorgt für eine gleichstellungsfördernde, stufengerechte Personal- und Kaderplanung.

### **Art. 3<sup>bis</sup> Case Management am Arbeitsplatz<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Der Stadtrat schafft zur Verminderung von Langzeitabsenzen und Invaliditätsfällen die Möglichkeit, Angestellte in beruflich und gesundheitlich schwierigen Situationen zu unterstützen. Er führt zu diesem Zweck im Rahmen der mit dem Budget bewilligten Mittel in der gesamten Verwaltung oder in einzelnen Dienstabteilungen das Case Management am Arbeitsplatz ein.

<sup>2</sup>Unterstützungshandlungen und Datenbearbeitungen durch die Case Managerinnen und Case Manager bedürfen der Einwilligung durch die betroffenen Angestellten.

<sup>3</sup>Die Case Managerinnen und Case Manager sind in Bezug auf die Informationen, die sie über die betroffenen Angestellten bearbeiten, zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Fallakten sind keine Personalakten. Akteneinsicht oder Datenbekanntgaben dürfen nur mit Zustimmung der betroffenen Angestellten gewährt werden. Art. 46 findet keine Anwendung.

## **D. Gesamtarbeitsverträge**

### **Art. 4 Grundsätze**

<sup>1</sup>Der Stadtrat kann in Bereichen, zu deren Regelung er abschliessend zuständig ist, mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge für das gesamte Personal oder für einzelne Personalgruppen abschliessen.

<sup>2</sup>Der Stadtrat kann sich Gesamtarbeitsverträgen anschliessen, in denen der Kanton Vertragspartei ist. Er kann dabei die vom Kanton genehmigten Bedingungen auch übernehmen, wenn sie von dieser Verordnung abweichen.

<sup>3</sup>Der Gesamtarbeitsvertrag wird Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

## **II. Arbeitsverhältnis**

### **A. Art der Anstellung, Stellenplan**

#### **Art. 5 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

#### **Art. 6 Stellenpläne**

<sup>1</sup>Der Stadtrat bezeichnet die Instanzen, die Stellen- bzw. Einreisungspläne festlegen, und regelt das Verfahren.

<sup>2</sup>Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Bestimmungen und die Gemeindeordnung.

<sup>2</sup> Eingefügt durch GRB vom 10. Januar 2007; Inkraftsetzung 1. März 2007.

## **B. Begründung**

### **Art. 7 Ausschreibung**

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

### **Art. 8 Bewerbung**

<sup>1</sup>Bei der Bewerbung für eine Anstellung sind die Ausweise über die berufliche Ausbildung und die bisherige Tätigkeit vorzulegen.

<sup>2</sup>Der Stadtrat kann weitere Anforderungen festlegen. Er kann bestimmen, dass zusätzliche Informationen eingeholt oder beigebracht werden müssen, eine Eignungsabklärung angeordnet und die Anstellung vom Ergebnis einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig gemacht wird.

### **Art. 9 Voraussetzungen der Anstellung**

<sup>1</sup>Voraussetzung für eine Anstellung ist die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers.

<sup>2</sup>Der Stadtrat bezeichnet die hoheitlichen Funktionen, für die zwingend die schweizerische Staatsangehörigkeit erforderlich ist.

### **Art. 10 Entstehung des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

### **Art. 11 Anstellungsinstanzen**

<sup>1</sup>Anstellungsinstanzen sind unter Vorbehalt der Gemeindeordnung

- a) der Stadtrat für alle Angestellten, ausser die in lit. b genannten;
- b) die Vormundschaftsbehörde, die Stadtamtsfrauen und Stadtammänner, die Friedensrichterinnen und Friedensrichter, die Kreisschulpflegepräsidentinnen und Kreisschulpflegepräsidenten, die oder der Beauftragte in Beschwerdesachen, die oder der Datenschutzbeauftragte, die Direktorin oder der Direktor der Finanzkontrolle sowie die Leiterin oder der Leiter der Parlamentsdienste für die bei ihnen beschäftigten Angestellten.<sup>3</sup>

<sup>2</sup>Der Stadtrat kann seine Anstellungskompetenz im Rahmen der Gemeindeordnung ganz oder teilweise an ihm nachgeordnete Instanzen delegieren.

<sup>3</sup>Der Stadtrat regelt das Verfahren der Anstellung.

<sup>3</sup> Fassung gem. GRB vom 11. Juli 2007; Inkraftsetzung 1. März 2008.

## **Art. 12 Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag**

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis kann ausnahmsweise in Abweichung von Art. 10 mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

<sup>2</sup>Die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag ist zulässig für

- a) Lehrlinge nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung und Auszubildende in den Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens;
- b) Praktikantinnen und Praktikanten;
- c) nicht vollamtliche Dozentinnen und Dozenten;
- d) Angestellte, deren Lohn durch Legate, Forschungsfonds oder ähnliche Mittel Dritter finanziert wird oder
- e) Beschäftigte in Angeboten zur Integration in den Arbeitsmarkt.<sup>4</sup>

<sup>3</sup>Im Übrigen ist die vertragliche Anstellung nur ausnahmsweise und nur zur Ausübung von Spezialfunktionen zulässig.

<sup>4</sup>Der Stadtrat kann Rahmenbedingungen für die vertragliche Anstellung festlegen und regelt die Zuständigkeit.

## **C. Dauer**

### **Art. 13 Dauer im Allgemeinen**

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

<sup>2</sup>Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens zwei Jahre zulässig und gelten nach deren Ablauf als unbefristet. Mit Zustimmung der Departementsvorsteherin oder des Departementsvorstehers kann die Befristung ausnahmsweise länger als zwei Jahre dauern.

<sup>3</sup>Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter.

<sup>4</sup>Alle dieser Verordnung unterstehenden ununterbrochenen Arbeitsverhältnisse werden, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt.

---

<sup>4</sup> Fassung gem. GRB vom 16. November 2011; Inkraftsetzung 1. Januar 2012.

## **Art. 14 Probezeit**

<sup>1</sup>Die ersten drei Monate gelten bei allen Arbeitsverhältnissen als Probezeit, soweit sie nicht wegbedungen oder eine kürzere Dauer vereinbart wird.

<sup>2</sup>Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

<sup>3</sup>Bei einer faktischen Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfalls oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert, höchstens jedoch auf sechs Monate.

## **D. Beendigung**

### **Art. 15 Beendigungsgründe**

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung;
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung;
- c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;
- d) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen;
- e) Auflösung aus gesundheitlichen Gründen;<sup>5</sup>
- f) Altersrücktritt, Beendigung altershalber;
- g) Tod.

### **Art. 16 Kündigung, Fristen und Termine**

<sup>1</sup>Die Frist für die Kündigung beträgt nach Ablauf der Probezeit bei allen Arbeitsverhältnissen im ersten Dienstjahr einen Monat, ab dem zweiten Dienstjahr drei Monate.

<sup>2</sup>Für Angestellte, deren Anstellungsinstanz der Stadtrat ist, beträgt die Kündigungsfrist ab dem dritten Dienstjahr sechs Monate.

<sup>3</sup>Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

<sup>4</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

---

<sup>5</sup> Fassung gem. GRB vom 21. April 2010; Inkraftsetzung 1. Juli 2011.

## **Art. 17 Kündigungsschutz**

### **1. Verfahren und Voraussetzungen der Kündigung, Entschädigung**

<sup>1</sup>Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Sie ist mit einer Begründung und einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

<sup>2</sup>Die Kündigung durch die Stadt setzt einen sachlich zureichenden Grund gemäss Abs. 3 voraus und darf nach den Bestimmungen des Obligationenrechts nicht missbräuchlich sein.

<sup>3</sup>Nach Ablauf der Probezeit gelten als Gründe für die ordentliche Kündigung durch die Stadt

- a) die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- b) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen;
- c) mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die vereinbarte Arbeit zu verrichten;
- d) mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- e) schwer wiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern die Stadt der oder dem betroffenen Angestellten keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann;
- f) der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

<sup>4</sup>Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, wird die oder der Angestellte von der Stadt mit der bisherigen oder, wenn dies nicht möglich ist, mit einer anderen zumutbaren Arbeit weiterbeschäftigt. Ist ausnahmsweise beides aus triftigen Gründen nicht möglich, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die zusätzliche Ausrichtung einer Abfindung nach Art. 28 oder die Lohnfortzahlung nach Art. 29 bleiben vorbehalten.

<sup>5</sup>Ist die Kündigung nichtig, besteht in jedem Fall ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

### **Art. 18 2. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten**

<sup>1</sup>Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht,



räumt sie der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von mindestens zwei und höchstens sechs Monaten ein.

<sup>2</sup>Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen mitgeteilt und dokumentiert werden. Die Gründe, die zur Ansetzung der Bewährungsfrist gemäss Abs. 1 geführt haben, dürfen später nicht mehr berücksichtigt werden, wenn sich die oder der Angestellte in der eingeräumten Frist bewährt hat.

<sup>3</sup>Bei schwerwiegenden Verhaltensmängeln kann die Kündigung ohne Einräumen einer Bewährungsfrist gemäss Abs. 1 erfolgen.

### **Art. 19 3. Kündigung zur Unzeit**

<sup>1</sup>Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

<sup>2</sup>Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

### **Art. 20 4. Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts**

Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach der Gesetzgebung über die Gleichstellung von Frau und Mann.

### **Art. 21 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen**

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

<sup>2</sup>Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

<sup>3</sup>Tatbestand und Rechtsfolgen der Auflösung aus wichtigen Gründen richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Die zusätzliche Ausrichtung einer Abfindung nach Art. 28 oder die Lohnfortzahlung nach Art. 29 bleiben vorbehalten, soweit kein persönliches Verschulden der oder des Angestellten vorliegt.

### **Art. 22 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen**

<sup>1</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung aufgelöst werden.

<sup>2</sup>Eine Abfindung oder Lohnfortzahlung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 28 und 29 ausgerichtet werden.

## **Art. 23 Auflösung aus gesundheitlichen Gründen<sup>6</sup>**

<sup>1</sup>Eine gesundheitlich bedingte volle oder teilweise Unfähigkeit, die übertragenen Aufgaben zu erfüllen, die gemäss vertrauensärztlichem Bericht oder Beurteilung der Invalidenversicherung voraussichtlich dauernd oder über das Ende der Lohnfortzahlung gemäss Art. 61 Abs. 1 hinaus besteht, führt zur vollständigen oder teilweisen Auflösung des Arbeitsverhältnisses entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit.

<sup>2</sup>Die Auflösung erfolgt nach der vertrauensärztlichen Feststellung oder Beurteilung der Invalidenversicherung gemäss Abs. 1 auf Ende des folgenden Monats. Vom zweiten Dienstjahr an erfolgt sie frühestens auf den Zeitpunkt des Ablaufs von 365 Tagen Lohnfortzahlung gemäss Art. 61 Abs. 1. Sie kann in jedem Fall frühestens nach Ablauf der Sperrfrist gemäss Art. 336c Obligationenrecht verfügt werden.

<sup>3</sup>Vor einer vollständigen Auflösung hat die Anstellungsinstanz zu prüfen, ob die oder der Angestellte an eine andere Stelle innerhalb der Stadtverwaltung vermittelt werden kann. Der Stadtrat regelt die Folgen bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit, insbesondere die gesundheitsbedingte teilweise Auflösung und die gesundheitsbedingte Versetzung.

<sup>4</sup>Abfindung oder Lohnfortzahlung gemäss Art. 28 oder 29 sind ausgeschlossen.

## **Art. 24 Altersrücktritt**

<sup>1</sup>Der Altersrücktritt ist zwischen dem vollendeten 58. und dem vollendeten 65. Altersjahr auf jedes Monatsende frei wählbar.<sup>7</sup>

<sup>2</sup>Er kann gestaffelt erfolgen.

## **Art. 25 Beendigung altershalber**

<sup>1</sup>Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber erfolgt für alle Angestellten auf den Zeitpunkt der Vollendung des 65. Altersjahres. Vorbehalten bleiben Abs. 2 und 3 sowie Art. 26.

<sup>2</sup>Ausnahmsweise kann die Beendigung altershalber auf Wunsch der oder des Angestellten aufgeschoben werden, längstens jedoch bis zum vollendeten 66. Altersjahr. Zuständig für die Bewilligung der Verlängerung sind

- a) die Anstellungsinstanzen gemäss Art. 11 Abs. 1;
- b) die Departementsvorsteherinnen und Departementsvorsteher, soweit der Stadtrat seine Anstellungskompetenz ge-

<sup>6</sup> Fassung gem. GRB vom 21. April 2010; Inkraftsetzung 1. Juli 2011.

<sup>7</sup> Fassung gem. GRB vom 24. November 2004; Inkraftsetzung 1. Januar 2005.

stützt auf Art. 11 Abs. 2 an ihm nachgeordnete Instanzen delegiert hat.

<sup>3</sup>In begründeten Fällen kann der Stadtrat die Beendigung altershalber für einzelne Angestellte, für mehrere Angestellte oder für ganze Personalgruppen vor Vollendung des 65. Altersjahres, frühestens jedoch mit Vollendung des 60. Altersjahres, anordnen. Die Bestimmungen über Abfindung (Art. 28) und Lohnfortzahlung (Art. 29) bei unverschuldeter Entlassung sind nicht anwendbar. Der Stadtrat kann jedoch besondere Leistungen neben den regulatorischen Altersleistungen der Pensionskasse vorsehen.

### **Art. 26 Spezialfälle**

Der Stadtrat kann spezielle Regelungen über den Altersrücktritt und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber für Angestellte mit Lebensarbeitszeitmodellen oder für bestimmte Berufs- und Funktionsbereiche erlassen.

### **Art. 27 Leistungen bei Altersrücktritt und bei Beendigung altershalber**

<sup>1</sup>Die Leistungen bei Altersrücktritt und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber richten sich nach den Bestimmungen der Pensionskasse.

<sup>2</sup>Beim Altersrücktritt von Angestellten beteiligt sich die Stadt an den Kosten des Überbrückungszuschusses für die fehlende AHV-Altersrente. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis vor dem Rücktritt ununterbrochen acht Jahre gedauert hat. Die städtische Beteiligung beträgt 62 Prozent der maximalen einfachen AHV-Altersrente. Bei Altersrücktritt auf einem Teilpensum wird der entsprechende Bruchteil erbracht.<sup>8</sup>

<sup>3</sup>Bei einem Altersrücktritt von Angestellten der Jahrgänge 1949 bis 1952 beträgt die städtische Beteiligung am Überbrückungszuschuss<sup>9</sup>

im 59. Altersjahr: 80 Prozent;

im 60. Altersjahr: 85 Prozent;

im 61. Altersjahr: 90 Prozent;

im 62. Altersjahr: 95 Prozent;

im 63. Altersjahr: 100 Prozent.

<sup>4</sup>Die Stadt überweist der Pensionskasse auf den Zeitpunkt des Leistungsbeginns den zugrunde liegenden Einmalbetrag.

<sup>8</sup> Fassung gem. GRB vom 3. November 2004; Inkraftsetzung 1. Januar 2005.

<sup>9</sup> Fassung gem. GRB vom 31. August 2011; Inkraftsetzung 1. Januar 2012.

## **Art. 28 Abfindung**

<sup>1</sup>Angestellte mit wenigstens fünf ununterbrochenen Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis ohne ihr Verschulden auf Veranlassung der Stadt aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind und nicht unter die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 fallen.

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

<sup>3</sup>Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung der oder des Angestellten sowie bei Beendigung gemäss Art. 15 lit. b, d, e, f und g.

<sup>4</sup>Die Abfindung beträgt bei Entlassung

- im 36. bis 40. Altersjahr: 1 bis 6 Monatslöhne;
- im 41. bis 50. Altersjahr: 2 bis 10 Monatslöhne;
- im 51. bis 55. Altersjahr: 3 bis 14 Monatslöhne;
- im 56. bis 60. Altersjahr: 4 bis 18 Monatslöhne.

<sup>5</sup>Die Abfindung wird im Rahmen von Abs. 4 nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls die oder der Angestellte weiterbeschäftigt wird.

<sup>6</sup>Angestellten kann bei drohender Notlage eine Abfindung auch dann ausgerichtet werden, wenn sie das 35. Altersjahr noch nicht vollendet oder noch nicht fünf Jahre im städtischen Dienst gestanden haben.

## **Art. 29 Lohnfortzahlung nach Entlassung**

<sup>1</sup>Angestellte, die das 55. Altersjahr vollendet haben und die nach mindestens zehnjähriger ununterbrochener Dienstdauer ohne ihr Verschulden entlassen werden, haben Anspruch auf eine Lohnfortzahlung bis zum vollendeten 60. Altersjahr. Der Anspruch auf volle Lohnfortzahlung dauert nach Massgabe von Art. 28 Abs. 4 und 5 mindestens 4 und höchstens 18 Monate. Anschliessend beträgt sie

- a) bei mindestens 10 ununterbrochenen Dienstjahren: 60 Prozent des letzten Jahreslohnes;
- b) bei mindestens 15 ununterbrochenen Dienstjahren: 70 Prozent des letzten Jahreslohnes.

<sup>2</sup>Anstelle der Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 können die An-

gestellten eine einmalige Abfindung im Umfang des Barwertes der Lohnfortzahlung verlangen. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Beiträge an die Pensionskasse.

### **Art. 30 Zuständigkeit und Fälligkeit**

<sup>1</sup>Der Stadtrat legt die Zuständigkeit für die Festlegung der Abfindung gemäss Art. 28 und der Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 fest.

<sup>2</sup>Die Abfindung gemäss Art. 28 wird als Einmalzahlung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt. Die Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 setzt mit Ablauf des Arbeitsverhältnisses ein. Die Angestellten und die Stadt entrichten die Sozialversicherungsbeiträge und bei Lohnfortzahlung auch die Beiträge an die Pensionskasse.

### **Art. 31 Abgangsentschädigungen für Behördenmitglieder<sup>10</sup>**

Die Abgangsentschädigungen für Mitglieder des Stadtrates und anderer Behörden werden in einer besonderen Verordnung geregelt.

### **Art. 32 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle**

Die Folgen des ungerechtfertigten Nichtantretens oder Verlassens der Arbeitsstelle richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

### **Art. 33 Sozialplan**

Kommt es infolge von Stellenabbau zu Kündigungen, legt der Stadtrat unter Beizug der Personalverbände einen Sozialplan fest. Dieser regelt die Leistungen der Stadt, die sich nach Art. 28 und 29 richten. Er kann auch zusätzliche Leistungen oder Leistungen anderer Art vorsehen.

## **E. Versetzung und vorsorgliche Massnahmen**

### **Art. 34 Versetzung**

<sup>1</sup>Wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, kann die Anstellungsinstanz Angestellte unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist und im Rahmen der Zumutbarkeit versetzen.

<sup>2</sup>Bei dauernder Versetzung ist das Anstellungsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist neu zu regeln.

<sup>10</sup> Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkraftsetzung 1. Juli 2007.

### **Art. 35 Vorsorgliche Massnahmen**

<sup>1</sup>Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich vom Dienst freigestellt werden, wenn

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

<sup>2</sup>Für die Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen sind alle Vorgesetzten zuständig. Die Anordnung ist unverzüglich der Anstellungsinstanz zur Genehmigung zu unterbreiten.

### **F. Rechtsschutz**

#### **Art. 36 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz**

<sup>1</sup>Die Stadt schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

<sup>2</sup>Der Stadtrat regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten

- a) wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden;
- b) wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtswegs oder anderweitige rechtliche Unterstützung als notwendig erweist;
- c) wenn sie Betroffene eines Deliktes, von Diskriminierung, von sexistischer oder von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind.

<sup>3</sup>Die Stadt beteiligt sich unter den gleichen Voraussetzungen an den Kosten, die Personalverbänden für den Rechtsschutz ihrer im Dienst der Stadt stehenden Mitglieder entstehen.

#### **Art. 37 Anhörung vor personalrechtlichen Anordnungen**

<sup>1</sup>Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

<sup>2</sup>Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen, spätestens innert 30 Tagen.

<sup>3</sup>Die Angestellten können eine Person ihres Vertrauens beiziehen.

### **Art. 38 Begründungspflicht für personalrechtliche Anordnungen**

<sup>1</sup>Personalrechtliche Anordnungen sind zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

<sup>2</sup>Auf eine Begründung kann verzichtet werden

- a) wenn mit der Anordnung dem Begehren der oder des Angestellten vollumfänglich entsprochen wird;
- b) wenn der oder dem Angestellten mit der Anordnung das Recht eingeräumt wird, innert zehn Tagen ab deren Zustellung eine schriftliche Begründung mit Rechtsmittelbelehrung zu verlangen.

### **Art. 39 Rechtsmittel**

<sup>1</sup>Mit stadtinternem Rekurs können im Rahmen des übergeordneten Rechts alle personalrechtlichen Anordnungen der Anstellungsinstanzen an den Stadtrat weitergezogen werden, sofern nicht der Stadtrat selber Anstellungsinstanz ist.<sup>11</sup>

<sup>2</sup>Dem stadtinternen Rekurs gegen eine personalrechtliche Anordnung kommt aufschiebende Wirkung zu, sofern sie nicht nach den Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes entzogen wird.

<sup>3</sup>Die Rekurschrift ist innert 30 Tagen ab Zustellung der angefochtenen Anordnung bei der Rekursinstanz einzureichen.

<sup>4</sup>Bei Einräumung des Rechts, eine nachträgliche Begründung der personalrechtlichen Anordnung zu verlangen (Art. 38 Abs. 2 lit. b), läuft die Frist von 30 Tagen ab Zustellung des begründeten Entscheides.

<sup>5</sup>Der Weiterzug der personalrechtlichen Anordnungen und der stadtinternen Rekursentscheide des Stadtrates richtet sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

<sup>6</sup>Rechtsmittel unterbrechen den Lauf der Kündigungsfrist nicht. Die Kündigungsfrist verlängert sich jedoch bis zum Rekursentscheid des Stadtrates oder bei einem Weiterzug an den Bezirksrat bis zu dessen Rekursentscheid, wenn der Entscheid erst nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist erfolgt.

<sup>7</sup>Für personalrechtliche Anordnungen der Leiterin oder des Leiters der Parlamentsdienste ist das Büro des Gemeinderates Rekursinstanz. Die Abs. 2 bis 6 gelten sinngemäss.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Fassung gem. GRB vom 11. Juli 2008; Inkraftsetzung 1. März 2008.

<sup>12</sup> Fassung gem. GRB vom 11. Juli 2008; Inkraftsetzung 1. März 2008.

## **Art. 40 Paritätische Schlichtungsstelle<sup>13</sup>**

<sup>1</sup>Die Paritätische Schlichtungsstelle stellt zuhanden des Stadtrates Anträge bezüglich Funktionsraster, Funktionsumschreibungen und Zuordnung der Funktionen.

<sup>2</sup>Sie beurteilt auf Antrag der direkt betroffenen Angestellten oder eines in der Paritätischen Schlichtungsstelle vertretenen Personalverbandes strittige Zuordnungen zu Funktionsketten und Funktionsstufen und die Anrechnung nutzbarer Erfahrung.

<sup>3</sup>Der Stadtrat regelt die Ausgestaltung der Schlichtungsstelle und das Verfahren.

## **Art. 41 Verjährung und Verwirkung**

<sup>1</sup>Ansprüche auf wiederkehrende Leistungen gemäss dieser Verordnung verjähren mit Ablauf von fünf Jahren.

<sup>2</sup>Im Übrigen sind die Vorschriften des Obligationenrechts über die Verjährung anwendbar.

<sup>3</sup>Nach Ablauf von 10 Jahren seit ihrer Entstehung verirken alle Ansprüche aus dieser Verordnung, wenn sie nicht vorher schriftlich geltend gemacht worden sind.

<sup>4</sup>Für Rückerstattungsansprüche der Stadt gelten Abs. 1–3 sinngemäss.

## **G. Datenschutz**

### **Art. 42 Bearbeiten von Personendaten der Angestellten**

<sup>1</sup>Die Stadt bearbeitet nur Personendaten ihrer Angestellten, die für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind. Zu einem andern Zweck dürfen Personendaten ohne Zustimmung der betroffenen Person nicht bearbeitet werden. Der Stadtrat legt fest, welche Dokumente zu den Personalakten gehören.

<sup>2</sup>Die Personendaten müssen richtig und, soweit es der Zweck des Bearbeitens verlangt, vollständig sein. Sie sind nach Möglichkeit bei der betroffenen Person zu beschaffen.

<sup>3</sup>Personendaten dürfen im Hinblick auf die Besetzung einer Stelle mit dem Einverständnis der Bewerberin oder des Bewerbers beschafft werden, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Anstellungsverhältnis notwendig und geeignet sind. Diese Daten sind bei Nichtanstellung zurückzugeben oder zu vernichten. Eine weitere Aufbewahrung ist nur mit Zustimmung der Betroffenen erlaubt.

<sup>13</sup> Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkraftsetzung 1. Juli 2007.



### **Art. 43 Bekanntgabe von Personendaten, Zuständigkeit und Fälligkeit**

<sup>1</sup>Personendaten der Angestellten dürfen nur bekannt gegeben werden

- a) wenn eine gesetzliche Grundlage es erlaubt;
- b) wenn die betroffene Person eingewilligt hat;
- c) für das Telefonverzeichnis und den Verwaltungsetat auf Papier und im Intranet. Folgende Angaben dürfen darin veröffentlicht werden: Name, Vorname, Dienstabteilung, Eintrittsjahr in die Stadtverwaltung, Geburtsjahr, Funktion, Arbeitsort, Telefonnummer und E-Mail-Adresse.

<sup>2</sup>Nach dem Austritt von Angestellten aus dem städtischen Dienst ist die Bekanntgabe nur nach Abs. 1 lit. a und b zulässig.

### **Art. 44 Aufbewahrung nach Austritt aus dem städtischen Dienst**

Nach dem Austritt von Angestellten aus dem städtischen Dienst bewahren die zuständigen Stellen die notwendigen Personendaten gemäss den gesetzlichen Bestimmungen während der festgelegten Dauer auf. Danach werden die Daten vernichtet, sofern sie nicht dem Stadtarchiv zu übergeben sind.

### **Art. 45 Rechte der Angestellten**

Die Angestellten haben ein Recht auf Einsicht in sie betreffende Personendaten. Diese Einsicht und die weiteren Rechte der Angestellten richten sich nach den Bestimmungen der Gesetzgebung über den Datenschutz.

### **Art. 46 Akteneinsicht**

<sup>1</sup>Umfassendes Recht zur Akteneinsicht haben

- a) die oder der Personalverantwortliche;
- b) die Dienstchefin oder der Dienstchef;
- c) die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher;
- d) der Stadtrat, sofern er selber Anstellungsinstanz ist;
- e) die oder der Beauftragte in Beschwerdesachen;
- f) die oder der Datenschutzbeauftragte im Rahmen des kantonalen Datenschutzrechts.

<sup>2</sup>Der Stadtrat regelt den Online-Zugriff auf Daten.

### III. Lohn

#### **Art. 47 Grundlagen<sup>14</sup>**

Der Lohn der Angestellten richtet sich nach dem Schwierigkeitsgrad der Funktion, der nutzbaren Erfahrung sowie nach Leistung und Verhalten.

#### **Art. 48 Funktionsraster und Funktionsstufen**

Der Stadtrat legt unter Berücksichtigung des Schwierigkeitsgrades der einzelnen Funktionen einen Funktionsraster und Funktionsumschreibungen fest. Der Funktionsraster umfasst 18 Funktionsstufen, von Funktionsstufe 1 mit dem geringsten bis Funktionsstufe 18 mit dem höchsten Schwierigkeitsgrad.

#### **Art. 49 Funktionsumschreibungen**

Die Funktionsumschreibungen zeigen modellhaft den Schwierigkeitsgrad der einzelnen Funktionen auf. Sie basieren auf analytischen Arbeitsplatzbewertungen, mit denen die Anforderungen an die Fach-, Selbst-, Sozial-, Führungs- und Beratungskompetenz sowie die Arbeitsbedingungen erfasst werden.

#### **Art. 50 Zuordnung der Stellen<sup>15</sup>**

<sup>1</sup>Jede Stelle wird gemäss Funktionsraster und Funktionsumschreibungen, entsprechend ihren Anforderungen und Beanspruchungen, einer bestimmten Funktionsstufe zugeordnet.

<sup>2</sup>Der Stadtrat legt auf Antrag der Paritätischen Schlichtungsstelle die Funktionszuordnungen fest.

#### **Art. 51 Lohnskala<sup>16</sup>**

<sup>1</sup>Der Stadtrat erlässt eine Lohnskala, indem er den 18 Funktionsstufen je einen Jahreslohn zuordnet. Das Verhältnis der Löhne von Funktionsstufe 1 zu Funktionsstufe 18 beträgt höchstens 1 zu 4,5.

<sup>2</sup>Der Jahreslohn beträgt in Funktionsstufe 1 bei dem für die Funktion minimal geforderten Mass an Erfahrung und guter Leistung 45 800 Franken. Hinzu kommen Teuerungsanpassungen gemäss Art. 57 Abs. 1 ab dem 1. April 2006.

<sup>3</sup>Der Betrag gemäss Abs. 2 darf nur bei Minderjährigen und Angestellten in Ausbildung unterschritten werden.

<sup>14</sup> Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkraftsetzung 1. Juli 2007.

<sup>15</sup> Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkraftsetzung 1. Juli 2007.

<sup>16</sup> Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkraftsetzung 1. Juli 2007.

## **Art. 52 Lohnband<sup>17</sup>**

<sup>1</sup>Für jede Funktionsstufe wird ein Lohnband festgelegt. Der Minimallohn der Funktionsstufe ist Ausgangspunkt und wird als Funktionslohn bezeichnet.

<sup>2</sup>Die nutzbare Erfahrung nimmt einen Wert zwischen 0 und 15 an und wird mit höchstens 22,5 Prozent des Funktionslohnes berücksichtigt.

<sup>3</sup>Die untere Begrenzung des Lohnbandes umfasst den Funktionslohn zuzüglich des Wertes der nutzbaren Erfahrung.

<sup>4</sup>Die obere Begrenzung des Lohnbandes beträgt elf Neuntel der unteren Begrenzung.

<sup>5</sup>Jedes Lohnband ist in fünf gleich breite Teilbänder unterteilt.

<sup>6</sup>Die Löhne der Angestellten bewegen sich innerhalb des Lohnbandes ihrer jeweiligen Funktionsstufe.

## **Art. 53 Ausnahmeregelungen<sup>18</sup>**

In begründeten Fällen kann der Stadtrat für einzelne Angestellte oder ganze Angestelltengruppen zeitlich befristete Abweichungen bis 15 Prozent über dem Maximalwert des Lohnbandes vorsehen.

## **Art. 54 Besondere Lohnbestimmungen für vom Volk oder vom Gemeinderat auf Amtsdauer Gewählte<sup>19</sup>**

<sup>1</sup>Der Lohn der Stadtpräsidentin oder des Stadtpräsidenten beträgt 118 Prozent, die Löhne der übrigen Mitglieder des Stadtrates betragen 109 Prozent des Maximums der Funktionsstufe 18.

<sup>2</sup>Die übrigen Ämter sind den folgenden Funktionsstufen zugeteilt:

- a) Beauftragte oder Beauftragter in Beschwerdesachen: Funktionsstufe 17;
- b) Datenschutzbeauftragte oder Datenschutzbeauftragter: Funktionsstufe 15;
- c) 1. Vizepräsidentin oder 1. Vizepräsident der Vormundschaftsbehörde: Funktionsstufe 15;
- d) 2. Vizepräsidentin oder 2. Vizepräsident der Vormundschaftsbehörde: Funktionsstufe 14, zuzüglich die Hälfte der Differenz zu Funktionsstufe 15;

<sup>17</sup> Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkraftsetzung 1. Juli 2007.

<sup>18</sup> Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkraftsetzung 1. Juli 2007.

<sup>19</sup> Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkraftsetzung 1. Juli 2007.

- e) Mitglied der Vormundschaftsbehörde: Funktionsstufe 14;
- f) Stadtamtsfrau oder Stadtammann: Funktionsstufe 14;
- g) Friedensrichterin oder Friedensrichter: Funktionsstufe 12;
- h) Direktorin oder Direktor der Finanzkontrolle der Funktionsstufe 17.<sup>20</sup>

Der Lohn entspricht jeweils dem Maximalwert der Funktionsstufe bei einem Wert der nutzbaren Erfahrung von 8.

<sup>3</sup>Stellvertretungen der oder des Beauftragten in Beschwerdesachen erhalten, nach Massgabe der zeitlichen Belastung, die gleichen Löhne wie die Vertretenen.

<sup>4</sup>Mitglieder von Behörden im Nebenamt beziehen für ihre Arbeit, je nach Art ihrer Aufgabe, eine feste Entschädigung, Taggelder oder Sitzungsgelder. Zuständig für deren Festsetzung ist der Gemeinderat.

#### **Art. 55 Lohnbegrenzung<sup>21</sup>**

Die gemäss Art. 51, 52 und Art. 54 Abs. 1–3 festgelegten Jahreslöhne dürfen den Betrag von 220 000 Franken, erhöht um die seit dem 1. Januar 1999 eingetretene Teuerung, nicht übersteigen.

#### **Art. 56 Lohnfestsetzung bei Stellenantritt und Funktionswechsel<sup>22</sup>**

<sup>1</sup>Bei Stellenantritt oder bei Funktionswechsel legt die Anstellungsinstanz den Lohn innerhalb des Lohnbandes der Funktionsstufe fest, die der Stelle zugeordnet ist.

<sup>2</sup>Sind die Anforderungen an die Funktion noch nicht erfüllt, kann die oder der Angestellte vorerst einer tieferen Funktionsstufe zugeteilt werden.

<sup>3</sup>Bei Übernahme einer höher eingestufteten Funktion erfolgt die Festsetzung des neuen Lohnes spätestens nach sechs Monaten.

<sup>4</sup>Bei der Lohnfestlegung sind die nutzbare berufliche und ausserberufliche Erfahrung und die zu erwartende Leistung geschlechtsneutral nach einheitlichen Massstäben zu berücksichtigen.

<sup>5</sup>Der Lohn muss im Vergleich zu demjenigen der Angestellten mit vergleichbarer Funktion angemessen sein.

<sup>20</sup> Eingefügt durch GRB vom 11. Juli 2007; Inkraftsetzung 1. März 2008.

<sup>21</sup> Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkraftsetzung 1. Juli 2007.

<sup>22</sup> Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkraftsetzung 1. Juli 2007.

<sup>6</sup>Zusätzlich kann die Situation auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden.

### **Art. 57 Jährliche Lohnanpassungen, Lohnentwicklung innerhalb der Funktionsstufen<sup>23</sup>**

<sup>1</sup>Der Stadtrat passt die Lohnskala jährlich der Teuerungsentwicklung an. Massgebend ist der Zürcher Städteindex der Konsumentenpreise.

<sup>2</sup>Der Lohn entwickelt sich nach der Übergangszeit der Jahre 2008–2010 abhängig von der aktuellen Lage des Lohnes in einem der fünf Teillohnbänder, von Leistung und Verhalten der oder des Angestellten, von der Entwicklung der nutzbaren Erfahrung und von den jährlich im Budget für die Lohnentwicklung zur Verfügung gestellten Mitteln. Dabei wird die Entwicklung der Löhne jährlich in einer Matrix neu festgelegt.

<sup>3</sup>Bei Angestellten, für die eine Bewährungsfrist im Sinne von Art. 18 Abs. 1 läuft, wird die Lohnentwicklung ausgesetzt.

<sup>4</sup>Der Stadtrat legt Verfahren und Form der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung fest.

<sup>5</sup>Lohnanpassungen sind den Angestellten schriftlich mitzuteilen.

### **Art. 58 Besondere Lohnanteile**

Für besondere Beanspruchungen oder Inkonvenienzen, die mit dem Lohn nicht abgegolten sind, kann der Stadtrat oder die von ihm bezeichnete Instanz besondere Vergütungen ausrichten. Der Stadtrat regelt die Entschädigungen für Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Bereitschaftsdienst, für angeordnete Überzeit und für die ausserordentliche Vertretung einer Stelleninhaberin oder eines Stelleninhabers in einer höheren Funktionsstufe.

### **Art. 59 Ausserordentliche Leistungsvergütungen**

<sup>1</sup>Für aussergewöhnliche Leistungen einzelner Angestellter oder von Arbeitsgruppen können im Rahmen der budgetierten Mittel einmalige Vergütungen ausgerichtet werden.

<sup>2</sup>Der Stadtrat kann weitere Formen von Leistungsvergütungen vorsehen, wenn besondere Umstände dies rechtfertigen.

### **Art. 60 Lohnanspruch<sup>24</sup>**

<sup>1</sup>Der Lohnanspruch beginnt und endet mit dem Arbeitsverhältnis unter Vorbehalt der Lohnfortzahlung gemäss Art. 61 Abs. 3.

<sup>23</sup> Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkraftsetzung 1. Juli 2007.

<sup>24</sup> Fassung gem. GRB vom 21. April 2010; Inkraftsetzung 1. Juli 2011.

<sup>2</sup>Dauert eine vorsorgliche Freistellung vom Dienst länger als bis zum Ende des folgenden Kalendermonats, entscheidet der Stadtrat über die weitere Ausrichtung des Lohns. Über eine Nach- oder Rückzahlung befindet er spätestens nach dem Entsch. der Anstellungsinstanz über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>3</sup> Angestellte, die aus einem Grund der Arbeit fernbleiben, für den sie die Verantwortung tragen, haben keinen Anspruch auf Lohn.

<sup>4</sup> Bei unverschuldetem Nichtantreten der Stelle besteht Anspruch auf maximal einen Monatslohn, auch wenn Krankheit oder Unfall der Grund ist.

<sup>5</sup> In Härtefällen kann die Anstellungsinstanz Ausnahmen von Abs. 1–4 bewilligen.

### **Art. 61 Lohnanspruch bei Krankheit oder Unfall<sup>25</sup>**

<sup>1</sup>Bei voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit bei Krankheit oder Unfall betragen Höhe und Dauer der Lohnfortzahlung in Kalendertagen:

	100 %	anschliessend 80 %
in den ersten drei Monaten	90 Tage	90 Tage
vom vierten bis zum zwölften Monat	180 Tage	180 Tage
nach zwölfmonatiger Dauer des Arbeitsverhältnisses	180 Tage	550 Tage

<sup>2</sup>Die Berechnung dieser Fristen beginnt nach einer ununterbrochenen Arbeitsleistung während 180 Tagen bei voller Arbeitsfähigkeit von neuem. Lohnfortzahlungen, die weniger als 180 Kalendertage auseinander liegen, werden zusammengezählt, jedoch längstens bis zwei Jahre vor der erneuten vollen oder teilweisen Arbeitsaussetzung zurück.

<sup>3</sup>Vom zweiten Dienstjahr an wird die Lohnfortzahlung auch ausgerichtet, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Lohnfortzahlungsfrist beendet wird.

Ausgenommen sind:

- a) auf höchstens zwei Jahre befristete Arbeitsverhältnisse, eingeschlossen sind aber über mehr als zwei Jahre wiederholte, befristete Saisonanstellungen;
- b) Kündigungen durch Angestellte;

<sup>25</sup> Fassung gem. GRB vom 21. April 2010; Inkraftsetzung 1. Juli 2011.

- c) verschuldete fristlose Auflösung;
- d) Altersrücktritt gemäss Art. 24;
- e) Beendigung altershalber gemäss Art. 25 Abs. 1;
- f) Beendigung durch Tod.

<sup>4</sup>Die Lohnfortzahlung zu 80 Prozent wird jeweils bis zum nächstfolgenden Monatsende ausgerichtet.

<sup>5</sup>Anderweitig erzieltetes Erwerbs- und Ersatzeinkommen wird angerechnet. Die Angestellten sind auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, solches der Anstellungsinstanz zu melden, solange die Lohnfortzahlung andauert.

<sup>6</sup>Leistungen von Versicherungen oder von Dritten werden angerechnet, soweit sie die Deckung des Verdienstausfalles wegen Arbeitsunfähigkeit bezwecken. Der Lohnanspruch wird bei Aufenthalt in einer Heilanstalt auf Kosten der obligatorischen Unfallversicherung oder der Invalidenversicherung nach den Grundsätzen des jeweiligen Versicherungsträgers gekürzt.

<sup>7</sup>Der Stadtrat regelt weitere Einzelheiten wie die Kürzung oder Einstellung der Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 bei Verletzung von Mitwirkungspflichten im Zusammenhang mit dem Nachweis der Arbeitsunfähigkeit, bei mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit, den Lohnanspruch bei Arbeitsversuchen nach den Vorschriften der Pensionskasse und bei aufgeschobener Beendigung altershalber. Er kann für Angestellte, die nach Ablauf der Lohnfortzahlung weiterbeschäftigt werden, eine Verlängerung der Lohnfortzahlung bei erneuter Arbeitsunfähigkeit vorsehen.

## **Art. 62 Treueprämien**

<sup>1</sup>Bei Vollendung eines ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses von zehn Jahren und in der Folge alle fünf Jahre wird eine Treueprämie ausgerichtet.

<sup>2</sup>Die Treueprämie beträgt ein Zwölftel des Jahreslohnes, bei 25 Dienstjahren eineinhalb Zwölftel, bei 40 Dienstjahren zwei Zwölftel. Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über den massgebenden Lohn und Beschäftigungsgrad.

<sup>3</sup>Wird die Berufstätigkeit nachweislich wegen Betreuungsaufgaben in der Familie unterbrochen, zählt die vorangegangene Dauer des Arbeitsverhältnisses für die Treueprämie mit. Den Nachweis erbringt die oder der Angestellte.

<sup>4</sup>Der Stadtrat kann Teil-Treueprämien für Angestellte vorsehen, die bei unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses mindestens elf ununterbrochene Dienstjahre aufweisen und denen

nicht mehr als vier Dienstjahre bis zur nächsten Treueprämie fehlen.

### **Art. 63 Familien- und ergänzende Familienzulagen<sup>26</sup>**

<sup>1</sup>Die Familienzulagen richten sich nach dem Recht des Bundes und des Kantons.

<sup>2</sup>Der Stadtrat kann in Ergänzung zu den Familienzulagen Zulagen an die Angestellten oder an bestimmte Angestelltengruppen ausrichten.

### **Art. 64 Lohnnachzahlung**

Den nächsten Angehörigen von während der Dauer des Arbeitsverhältnisses verstorbenen Angestellten wird eine Lohnnachzahlung gewährt. Der Stadtrat regelt den Anspruch auf Lohnnachzahlung und ihren Umfang.

### **Art. 65 Abtretung von Lohnansprüchen**

Angestellte dürfen Lohnforderungen nicht abtreten oder verpfänden, ausser zur Erfüllung familienrechtlicher Verpflichtungen.

### **Art. 66 Darlehen an Angestellte**

Die Stadt kann Angestellten in finanziellen Schwierigkeiten Darlehen gewähren. Der Stadtrat regelt die Voraussetzungen und die Zuständigkeit.

### **Art. 67 Verrechnung mit dem Lohn**

<sup>1</sup>Mit dem Lohn werden, soweit er pfändbar ist, verrechnet:

- a) Persönliche Beiträge an Personal- und Sozialversicherungen;
- b) Taggeld-Kürzungen der Invaliden-, Unfall- und Militärversicherung;
- c) Amortisationen und Zinsen von Darlehen an Angestellte.

<sup>2</sup>Ebenso können verrechnet werden:

- a) Geschuldete Mietzinse und Nebenkosten von Dienst- und Personalwohnungen sowie Personalzimmern;
- b) Kosten für Verpflegung am Arbeitsort und für Lunchchecks;
- c) Rückforderungen der Stadt für die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gewährten Leistungen;

<sup>26</sup> Fassung gem. GRB vom 26. August 2009; Inkraftsetzung 1. Januar 2009.



- d) Gebühren für Parkplätze und für private Telefongespräche sowie weitere Entschädigungen für Dienstleistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

<sup>3</sup>Weitere Lohnabzüge sind nur im Einverständnis mit der oder dem Angestellten zulässig. Sie können insbesondere für Mietzinse und Nebenkosten von städtischen Wohnungen, Mitgliederbeiträge an Personalverbände sowie Prämien und Selbstbehalte der Stiftung Panorama Kranken- und Unfallversicherung vorgesehen werden.

## **IV. Rechte und Pflichten der Angestellten**

### **A. Rechte**

#### **Art. 68 Schutz der Persönlichkeit**

<sup>1</sup>Die Arbeitgeberin Stadt Zürich achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

<sup>2</sup>Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

<sup>3</sup>Sie sorgt insbesondere durch Massnahmen, Verfahren und Sanktionen gemäss Art. 34 und 35 für den Schutz der Angestellten

- a) vor Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, geschlechtlicher Orientierung, Herkunft, Sprache, Religion, Behinderung oder vergleichbaren Persönlichkeitsmerkmalen;
- b) vor sexueller und sexistischer Belästigung.

Sie sorgt dafür, dass Angestellten, die durch solche Vorkommnisse behelligt wurden, keine weiteren Nachteile erwachsen.

#### **Art. 69 Dienstliche Auslagen, Sachschaden**

Der Stadtrat regelt

- a) den Ersatz der dienstlichen Auslagen;
- b) den Ersatz von Sachschaden, den Angestellte im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Funktion erleiden.

## **Art. 70 Ferien und Urlaub, Mutterschaft, Vaterschaft, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst<sup>27</sup>**

Der Stadtrat regelt

- a) den Ferienanspruch, der pro Jahr mindestens vier Wochen betragen muss;
- b) den Anspruch der weiblichen Angestellten auf bezahlten Mutterschaftsurlaub, der mindestens 16 Wochen betragen muss;
- c) den Anspruch auf Lohnzahlung bei Militär- und Zivilschutzdienst, Dienst in zivilen Führungsstäben, bei humanitären Einsätzen sowie bei Zivildienst;
- d) die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft, Weiterbildung und Tätigkeiten in Personalverbänden und
- e) den Anspruch der männlichen Angestellten auf bezahlten Vaterschaftsurlaub, der zehn Arbeitstage betragen muss.

## **Art. 71 Vereinsfreiheit**

<sup>1</sup>Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.

<sup>2</sup>Wegen ihrer Mitwirkung in Personalverbänden dürfen Angestellte weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

## **Art. 72 Wohnsitz**

<sup>1</sup>Die Angestellten können ihren Wohnsitz frei wählen, sofern keine Beschränkung gemäss Abs. 2 oder 3 besteht.

<sup>2</sup>Das oberste Kader kann verpflichtet werden, in der Stadt Zürich zu wohnen. Der Stadtrat bezeichnet die entsprechenden Funktionen.

<sup>3</sup>Ist es zur Amtsausübung zwingend erforderlich, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

## **Art. 73 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung, Arbeitszeugnis**

<sup>1</sup>Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

<sup>27</sup> Fassung gem. GRB vom 27. Mai 2009; Inkraftsetzung 9. Juli 2009.

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

## **Art. 74 Mitwirkung**

### **1. Personalverbände**

<sup>1</sup>Der Stadtrat anerkennt Personalverbände, die wesentliche Teile des Personals vertreten, als ständige Verhandlungspartner in personalpolitischen Fragen.

<sup>2</sup>Die Federführung für die Verhandlungen obliegt der Vorsteherin oder dem Vorsteher des Finanzdepartements.

<sup>3</sup>Die anerkannten Personalverbände sind auch Verhandlungspartner der einzelnen Departemente in personellen und organisatorischen Fragen.

<sup>4</sup>Die Personalverbände werden vor dem Erlass oder der Änderung von Bestimmungen des Personalrechts zur Vernehmlassung eingeladen.

## **Art. 75 2. Personalkommissionen, Information, besondere Mitwirkungsrechte des Personals**

<sup>1</sup>Der Stadtrat regelt das Recht zur Bildung von Personalkommissionen und deren Stellung, namentlich deren Mitwirkungsrechte.

<sup>2</sup>Der Stadtrat regelt ferner das Informationsrecht und die besonderen Mitwirkungsrechte des Personals in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie bei Betriebschliessungen.

<sup>3</sup>Die Vorgesetzten informieren die Angestellten unter Wahrung von persönlichen und betrieblichen Interessen möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind.

## **Art. 76 Ideenmanagement und Qualitätszirkel**

Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über betriebliches Ideenmanagement und Qualitätszirkel.

## **B. Pflichten**

### **Art. 77 Grundsatz**

Die Angestellten müssen rechtmässig handeln und die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, wirtschaftlich und

im Interesse der Stadt und ihrer Bewohnerinnen und Bewohner ausführen.

### **Art. 78 Strafanzeige durch Angestellte**

Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über die Pflicht und das Recht zur Strafanzeige durch die Angestellten.

### **Art. 79 Annahme von Geschenken**

<sup>1</sup>Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen.

<sup>2</sup>Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

### **Art. 80 Amtsgeheimnis**

<sup>1</sup>Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

<sup>2</sup>Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

### **Art. 81 Arbeitszeit**

<sup>1</sup>Der Stadtrat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage. Er kann für einzelne Personalgruppen von der Sollarbeitszeit und den Ruhetagsbestimmungen abweichen, die er für das Gesamtpersonal festlegt, wenn übergeordnetes Recht, aussergewöhnliche Betriebszeiten bzw. Betriebsbedingungen, insbesondere in Saisonbetrieben, oder der Einfluss des Schulbetriebes dies erforderlich machen.

<sup>2</sup>Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es im Hinblick auf Gesundheit und familienrechtliche Verpflichtungen zumutbar ist.

### **Art. 82 Nebenbeschäftigung**

<sup>1</sup>Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt, mit der Stellung vereinbar ist und keine Interessenkollision verursacht. Der Stadtrat kann für Nebenbeschäftigungen eine Meldepflicht vorsehen.

<sup>2</sup>Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht

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

### **Art. 83 Öffentliche Ämter**

<sup>1</sup>Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

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

### **Art. 84 Vertrauensärztliche Untersuchung**

Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

## **V. Versicherungen<sup>28</sup>**

### **Art. 85 Berufliche Vorsorge**

<sup>1</sup>Die berufliche Vorsorge des Personals und der Behördenmitglieder erfolgt durch die Pensionskasse der Stadt Zürich (PKZH), eine von der Stadt errichtete öffentlich-rechtliche Vorsorgestiftung.

<sup>2</sup>Die folgenden Altersgutschriften werden in Prozenten des koordinierten Lohnes angewendet, wobei sie pro Altersklasse zu 38 Prozent durch die Versicherten und zu 62 Prozent durch die Stadt finanziert werden. Das massgebende Alter ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.<sup>29</sup>

Alter	Altersgutschrift Prozent	Sparbeitrag der Versicherten Prozent	Sparbeitrag der Stadt Prozent
25–29	11	4,2	6,8
30–34	14	5,3	8,7
35–39	17	6,5	10,5
40–44	20	7,6	12,4
45–49	23	8,7	14,3
50–54	25	9,5	15,5
55–59	27	10,3	16,7
60–63	29	11,0	18,0
64–65	18	6,8	11,2

30

<sup>28</sup> Eingefügt durch GRB vom 27. Februar 2002; Inkraftsetzung 1. Januar 2003.

<sup>29</sup> Fassung gem. GRB vom 3. November 2004; Inkraftsetzung 1. Januar 2005.

<sup>30</sup> Fassung gem. GRB vom 31. August 2011; Inkraftsetzung 1. Januar 2012.

<sup>3</sup>Der Stiftungsrat der Stiftung Pensionskasse Stadt Zürich legt den Risikobeitrag nach versicherungstechnischen Kriterien altersunabhängig fest und berücksichtigt dabei die Empfehlungen der technischen Expertin oder des technischen Experten. Falls der erforderliche Risikobeitrag 5 Prozent des koordinierten Lohnes übersteigt, ist die Zustimmung des Gemeinderates einzuholen. Die Finanzierung erfolgt zu 38 Prozent durch die Versicherten und zu 62 Prozent durch die Stadt. Die jeweiligen Beitragssätze werden auf Zehntelprozente gerundet.<sup>31</sup>

<sup>4</sup>Der Stadtrat kann den städtischen Pensionsberechtigten Teuerungszulagen aus Mitteln des Arbeitgebers finanzieren, insofern und insoweit die Vorsorgestiftung aus ihren Mitteln dazu nicht in der Lage ist.

<sup>5</sup>Städtische Arbeitgebervertretung im Stiftungsrat ist von Amtes wegen die Vorsteherin bzw. der Vorsteher des Finanzdepartements. Die übrigen städtischen Arbeitgebervertretungen werden durch den Stadtrat ernannt.

## **Art. 86 Unfallversicherung**

<sup>1</sup>Die obligatorische Unfallversicherung des Personals und der Behördenmitglieder erfolgt durch die Unfallversicherung der Stadt Zürich (UVZ), soweit dafür nicht im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung die SUVA zuständig ist.

<sup>2</sup>Die Beiträge für die Berufsunfallversicherung trägt der Arbeitgeber.

<sup>3</sup>Die Beiträge für die Nichtberufsunfall- und für die Abredeversicherung tragen die Versicherten.

<sup>4</sup>Die Beiträge für die Nichtberufsunfallversicherung werden mit dem Lohn der Versicherten verrechnet.

## **VI. Schlussbestimmungen<sup>32</sup>**

### **Art. 87 Vollzug**

<sup>1</sup>Der Stadtrat erlässt die Ausführungsbestimmungen zum Vollzug dieser Verordnung.

<sup>2</sup>Bisherige Erlasse des Gemeinderates und des Stadtrates bleiben bis zu ihrer Abänderung oder Aufhebung in Kraft, soweit sie nicht zu dieser Verordnung in Widerspruch stehen.

### **Art. 88 Human Resources Management**

<sup>1</sup>Human Resources Management bearbeitet die personalpolitischen Themen für den Stadtrat und bereitet personalrechtliche

<sup>31</sup> Fassung gem. GRB vom 3. November 2004; Inkraftsetzung 1. Januar 2005.

<sup>32</sup> Umnum. gem. GRB vom 27. Februar 2002; Inkraftsetzung 1. Januar 2003.

Erlasse vor. Es konsultiert dabei die Fachstelle für Gleichstellung.

<sup>2</sup>Human Resources Management wirkt auf den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug des Personalrechts hin und unterstützt darin die Departemente und Dienstabteilungen.

## **Art. 89 Übergangsbestimmungen**

<sup>1</sup>Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese Verordnung und ihre Ausführungsbestimmungen. Soweit bisherige Anstellungsverhältnisse mit dem neuen Personalrecht nicht übereinstimmen, gehen dessen Bestimmungen vor. Vorbehalten bleiben Abs. 2 und 3.

<sup>2</sup>Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt, sofern sie nicht aufgrund übergeordneter Bestimmungen weiterhin im Amtsverhältnis verbleiben.

<sup>3</sup>Der Stadtrat regelt die Überleitung der Angestellten ins Lohnsystem gemäss dieser Verordnung. Er trifft Massnahmen zur Lohnanpassung bei denjenigen Angestellten, deren bisheriger Lohn deutlich vom ermittelten Lohn gemäss dieser Verordnung abweicht. Insbesondere kann er die Löhne dieser Angestellten schrittweise erhöhen bzw. senken und Ausnahmeregelungen bei den jährlichen Lohnanpassungen gemäss Art. 56 vorsehen.

<sup>4</sup>Liegt der Lohn gemäss bisherigem Personalrecht am Ende des achten der Inkraftsetzung des Personalrechts folgenden Kalenderjahres noch über dem Lohnband der zutreffenden Funktionsstufe, kann er auf das folgende Jahr so verändert werden, dass er entsprechend der anrechenbaren nutzbaren Erfahrung auf den oberen Rand des Lohnbandes zu liegen kommt. Danach setzt die normale Lohnsteuerung ein. Ausgenommen von diesen Lohnänderungen sind Angestellte, die bei Inkrafttreten dieser Verordnung das 50. Altersjahr überschritten haben.

<sup>5</sup>Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

<sup>6</sup>(aufgehoben)<sup>33</sup>

**Art. 90** (aufgehoben)<sup>34</sup>

**Art. 91** (aufgehoben)<sup>35</sup>

<sup>33</sup> Aufgehoben gem. GRB vom 3. November 2004; Inkraftsetzung 1. Januar 2005.

<sup>34</sup> Aufgehoben gem. GRB vom 29. November 2006; Inkraftsetzung 1. Juli 2007.

<sup>35</sup> Aufgehoben gem. GRB vom 29. November 2006; Inkraftsetzung 1. Juli 2007.

**Art. 92 Inkrafttreten**

Der Stadtrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung.<sup>36</sup>

**Art. 93 (aufgehoben)<sup>37</sup>**

---

<sup>36</sup> 1. Juli 2002 (StRB Nr. 828 vom 12. Juni 2002).

<sup>37</sup> Aufgehoben gem. StRB vom 17. Januar 2007 (30); Inkraftsetzung 1. Juli 2007.



## **Besondere Bestimmungen für die Teilrevision des Personalrechts (Städtisches Lohnsystem) vom 29. November 2006<sup>38</sup>**

### **Übergangsbestimmung (Ziff. II)**

<sup>1</sup>Für alle bei Inkrafttreten der Teilrevision vom 29. November 2006 bestehenden Arbeitsverhältnisse werden auf diesen Zeitpunkt die lohnbestimmenden Faktoren Funktionsstufe und nutzbare Erfahrung überprüft und nötigenfalls neu festgelegt. Vorbehalten bleibt Abs. 4.

<sup>2</sup>Die Überleitung erfolgt auf der Basis des bisherigen Jahreslohnes. Der neue Lohn wird so festgelegt, dass er mindestens auf die Untergrenze des zutreffenden Lohnbandes zu liegen kommt.

<sup>3</sup>Die Anstellungsinstanzen senken die Löhne, die am Ende des ersten der Inkraftsetzung der Revision folgenden Jahres über dem Lohnband der zutreffenden Funktionsstufe liegen, grundsätzlich innerhalb von vier Jahren in jährlichen Schritten soweit ab, bis sie auf den oberen Rand des Lohnbandes zu liegen kommen. Danach setzt die normale Lohnsteuerung ein.

<sup>4</sup>Für Arbeitsverhältnisse, die spätestens ein halbes Jahr nach Inkrafttreten der revidierten Bestimmungen enden, gilt bisheriges Recht.

<sup>5</sup>Der Stadtrat regelt die Einzelheiten und das Verfahren der Überleitung.

<sup>6</sup>Die Lohnentwicklung der Jahre 2008–2010 richtet sich, abhängig von der aktuellen Lage des Lohnes in einem der fünf Teillohnbander, von Leistung und Verhalten der oder des Angestellten und von der Entwicklung der nutzbaren Erfahrung, nach einer vom Stadtrat festgelegten Matrix. Diese darf nur bei Eintreten eines Bilanzfehlbetrages verändert oder ausgesetzt werden.

### **Inkrafttreten (Ziff. III)**

Der Stadtrat setzt die Änderungen in Kraft.<sup>39</sup>

<sup>38</sup> Eingefügt durch GRB vom 29. November 2006; Inkraftsetzung 1. Juli 2007.

<sup>39</sup> 1. Juli 2007 (StRB Nr. 30 vom 17. Januar 2007).

Gestützt auf den Gemeinderatsbeschluss vom 6. Februar 2002 werden folgende Gemeinderatsbeschlüsse aufgehoben:

Die Verordnungen über die Arbeitsverhältnisse und über die Besoldungen des Personals der Stadt Zürich vom 15. Juli 1993 mit seitherigen Änderungen werden mit der Inkraftsetzung des Personalrechts aufgehoben (AS 41, 291; AS 43, 265; AS 43, 76).

Die gestützt auf Art. 79 Abs. 1 der Statuten der Versicherungskasse bisher noch gültigen Art. 107–114 der alten Statuten für das Personal (ohne Stadtrats- und andere Behördemitglieder) werden ebenfalls aufgehoben. Sie bleiben aber für bereits zugesprochene Leistungen weiterhin anwendbar (AS 40, 423).

GRB vom 10. Juli 1964 betreffend Besoldung des Stadtpräsidenten und der übrigen Mitglieder des Stadtrates mit seitherigen Änderungen (BS 1, 132, 133).

GRB vom 28. April 1971 betreffend Besoldung und Dienstverhältnis des Beauftragten in Beschwerdesachen mit seitherigen Änderungen (BS 1, 117; AS 43, 647).

GRB vom 9. Dezember 1992 betreffend Neuregelung des Teuerungsausgleichs, Sonderregelung für 1993, Ziff. 1 (AS 41, 141).

GRB vom 13. Juli 1994 betreffend Wahl und Entschädigung der Stellvertretung des Beauftragten in Beschwerdesachen, Ziff. 2.

GRB vom 5. November 1997 betreffend Datenschutz-Aufsichtsstelle, Besoldung der oder des Datenschutzbeauftragten und Stellvertretung (AS 43, 47).