

Auszug aus dem substanziellen Protokoll 61. Ratssitzung vom 4. September 2019

1603. 2018/502

Weisung vom 19.12.2018:

Schulamt, Musikschule Konservatorium Zürich und Sportamt, Verordnung über das Arbeitsverhältnis des Lehr- und Therapiepersonals der städtischen Volksschule, Neuerlass

Antrag des Stadtrats

Es wird eine Verordnung über das Arbeitsverhältnis des Lehr- und Therapiepersonals der städtischen Volksschule gemäss Beilage (Fassung vom 11. Dezember 2018) erlassen.

Referent zur Vorstellung der Weisung / Kommissionsmehrheit Schlussabstimmung:

Dr. Balz Bürgisser (Grüne): *Mit dieser Weisung soll eine neue Verordnung erlassen werden über das Arbeitsverhältnis des Lehr- und Therapiepersonals der städtischen Volksschule. Diese gilt auch für die Lehrpersonen der Musikschule Konservatorium Zürich. Sie tritt an die Stelle der bisherigen Verordnung über die Anstellung städtischer Volksschullehrerinnen und Volksschullehrer aus dem Jahr 2002. Die alte Verordnung ist in verschiedener Hinsicht revisionsbedürftig, weil sich die Volksschule in den letzten Jahren stark gewandelt hat. Ich zähle Veränderungen auf kantonalen Ebene auf, die eine Auswirkung auf die städtische Ebene haben: Die Einführung von Schulleitungen im Jahr 2007. Die Kantonalisierung der Kindergartenlehrpersonen 2008. Die Kantonalisierung der Fachlehrpersonen 2015. Die Einführung des neu definierten Berufsauftrags für Lehrpersonen 2017. Dazu kommen Veränderungen der Schule auf städtischer Ebene wie das Projekt Tagesschule 2025 und die Neukonzeption der Begabungs- und Begabtenförderung. Wegen all dieser Veränderungen müssen viele der bestehenden Bestimmungen der bisherigen Volksschullehrerverordnung aufgehoben oder angepasst werden. Deshalb ist ein Neuerlass der Verordnung sinnvoll und nötig. Dabei soll eine möglichst weitreichende Gleichbehandlung zwischen kantonal und kommunal angestellten Lehrpersonen erreicht werden. Dies ist auch deshalb wichtig, weil zahlreiche Lehrerinnen und Lehrer der Volksschule sowohl über eine kantonale als auch über eine kommunale Anstellung verfügen – beispielsweise eine Klassenlehrperson, die auch Aufgabenhilfe erteilt. Ich zähle auf, wer durch diese neue Verordnung betroffen ist. Erstens: Kommunal angestellte Lehrpersonen der städtischen Regelschulen, die zum Beispiel Kinder in Deutsch als Zweitsprache (DAZ) unterrichten. Betroffen sind auch Lehrpersonen, die in der Begabtenförderung tätig sind. Zweitens: Lehrpersonen der städtischen Sonderschulen, zum Beispiel der Heilpädagogischen Schule. Drittens: Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik an Regelschulen und städtischen Sonderschulen. Viertens: Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports. Fünftens: Lehrpersonen und Leitende der Musikschule Konservatorium Zürich (MKZ). Diese Schule bietet an verschiedenen Standorten der Stadt Unterricht in vielen Instrumental-*

und Gesangsfächern an. Bei der MKZ sind 550 Lehrpersonen angestellt. Insgesamt sind gut 3000 Lehrpersonen durch die vorliegende Vorordnung – VLT genannt – betroffen. Ich komme zum Inhalt der VLT. Die wichtigsten Neuerungen sind erstens: Grundsätzlich unbefristete Anstellungen bereits im ersten Dienstjahr, statt wie bisher erst ab dem zweiten Dienstjahr. Zweitens: Grundsätzliche Begrenzung des Vollpensums auf einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent mit geringfügigen Ausnahmen. Drittens: Die Einführung der Möglichkeit variabler Pensen mit einer gewissen Bandbreite. Über die Grösse dieser Bandbreite werden wir anschliessend debattieren und entscheiden. Viertens: Umsetzung des neu definierten Berufsauftrags für die kommunal angestellten Lehrpersonen. Fünftens: Die Bemessung der Treueprämie – früher wurden diese Altersdienstgeschenke genannt – nach städtischem Personalrecht. Dies führt zu höheren Prämien. Dies sind die wesentlichsten Neuerungen, die die VLT bringt. Der Stadtrat hat bereits Ausführungsbestimmungen zur VLT erlassen, diese werden AVLТ genannt. In den AVLТ zählt der Stadtrat beispielsweise das Führungspersonal der städtischen Sonderschulen und der MKZ auf, das von der neuen Verordnung betroffen ist. Es ist zu begrüssen, dass der Stadtrat diese Ausführungsbestimmungen bereits erlassen hat. Damit schafft er Transparenz und ermöglicht dem Gemeinderat einen Gesamtüberblick für seinen heutigen Entscheid. In der Kommission wurde diese Verordnung grundsätzlich positiv aufgenommen. Einige kritische Fragen wurden zu den vorgeschlagenen Artikeln zehn und dreizehn gestellt; die Antworten führten zu den Änderungsanträgen eins und zwei, über die wir anschliessend sprechen und entscheiden werden. Die Kommissionsmehrheit hält die VLT mit den erwähnten Änderungen für sinnvoll und notwendig. Die VLT schafft Klarheit für Arbeitgeber, das Therapiepersonal und Lehrpersonen der städtischen Volksschule und der MKZ. Darum empfiehlt Ihnen die Kommissionsmehrheit die Zustimmung zur modifizierten Verordnung.

Kommissionsminderheit Schlussabstimmung:

Yasmine Bourgeois (FDP): Wir haben grundsätzlich nichts einzuwenden gegen eine Harmonisierung mit kantonalem Recht und damit einer möglichst weitreichenden Gleichbehandlung von kantonalen und kommunalen Lehrpersonen. Allerdings will die Ratslinke hier den Fünfer und das Weggli: Eine Harmonisierung nach bereits gängiger Praxis reicht ihr nicht. Stattdessen streicht und ändert sie sinnvolle Anpassungen. Ob wir der Weisung zustimmen werden, hängt für FDP und SVP davon ab, wie die Diskussion um die Änderungsanträge verlaufen wird.

Kommissionsmehrheit/-minderheit Änderungsantrag 1:

Dr. Balz Bürgisser (Grüne): Artikel zehn der VLT handelt von der Dauer der Anstellung. In Absatz eins wird der Grundsatz festgehalten: Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet begründet. So steht es auch im kantonalen Lehrpersonalgesetz. Mit dieser Formulierung wird die Stellung der neu angestellten Lehrpersonen und Therapeutinnen und Therapeuten auch auf kommunaler Ebene gegenüber dem bisherigen Recht gestärkt. In Absatz zwei ist festgehalten: «Befristete Anstellungsverhältnisse sind für

längstens ein Jahr zulässig, vorbehältlich Absatz drei.» In Absatz drei werden die Ausnahmen beschrieben, unter denen ein Arbeitsverhältnis befristet begründet werden kann, nämlich für Angestellte mit zeitlich begrenzten Aufgaben. Für solche Angestellte ist sogar das wiederholte Aneinanderreihen von befristeten Arbeitsverhältnissen möglich. Über einen längeren Zeitraum sollte dies natürlich mit grosser Zurückhaltung angewendet werden, weil eine befristete Anstellung eine grosse, existenzielle Unsicherheit für die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet. Bei kommunalen Anstellungen im Schulbereich gibt es speziellen Unterricht, bei dem wiederholte befristete Anstellungen sinnvoll und nötig sind. Beispielsweise Einzelunterricht – dieser wird in speziellen Fällen bei Sonderschülerinnen und Sonderschülern angeordnet, wenn diese derart verhaltensauffällig sind, dass sie nicht in einer Klasse unterrichtet werden können. Ein solcher Einzelunterricht ist zeitlich eng begrenzt, weshalb eine befristete Anstellung notwendig ist. Dies kommt zum Glück selten vor: In Zürich sind es pro Schuljahr zwischen zwanzig und dreissig solcher Anstellungsverhältnisse. Ganz anders sieht es bei den Kursen zum freiwilligen Schulsport aus. Diese Kurse sind auf ein Semester oder ein Schuljahr angelegt. Ihr Zustandekommen hängt davon ab, ob es genügend Anmeldungen gibt. Deshalb besteht ein Bedürfnis, die Lehrerinnen und Lehrer wiederholt befristet anzustellen, die den freiwilligen Schulsport unterrichten. Allerdings sind diese Kurse bei den Jugendlichen derart beliebt, dass sie meistens zustande kommen. Die grosse Mehrheit der Kursleitenden des freiwilligen Schulsportes ist heute deshalb unbefristet angestellt. Aktuell sind von 500 Kursleiterinnen und -leitern 450 unbefristet und lediglich 50 befristet angestellt. Dies zeigt, dass es nicht gerechtfertigt ist, die Kurse des freiwilligen Schulsportes in Artikel zehn, Absatz drei explizit zu erwähnen. Dies wirkt wie eine Einladung, befristet anzustellen, auch wenn eine unbefristete Anstellung möglich ist. Deshalb beantragt die Kommissionsmehrheit, diesen Satzteil zu streichen. Nimmt man diese Streichung vor, ist es gemäss der Formulierung von Absatz drei weiterhin möglich, die Leiterinnen und Leiter des freiwilligen Schulsports bei Bedarf befristet anzustellen.

Yasmine Bourgeois (FDP): *Der Änderungsantrag eins mit der Streichung des freiwilligen Schulsports bedeutet, dass eine Lehrperson auch dann unbefristet angestellt bleibt, wenn der Kurs nicht mehr auf Anklang stösst und deshalb mangels Teilnehmern nicht mehr stattfindet. Ich möchte betonen, dass es sich um Kleinstpensen mit minimalen Stundenzahlen handelt. Meistens handelt es sich um Lehrpersonen, die bereits kantonal angestellt sind und in einer Regelklasse unterrichten. Bei diesen wäre es nicht weiter tragisch, wenn dieser Kurs einmal ausfällt. Die Stadt würde in so einem Fall den Kurs trotzdem weiterbezahlen, obwohl er nicht stattfindet und das halten wir für nicht richtig. Wir sehen keine Notwendigkeit, der Stadt den Spielraum hier zu verkleinern.*

Weitere Wortmeldungen:

Ernst Danner (EVP): *Wir sind der Meinung, dass man diesen Spielraum bei den befristeten Anstellungen beibehalten sollte – auch für die Kursleiter des freiwilligen Schulsports. Wir haben es von Dr. Balz Bürgisser (Grüne) gehört, es handelt sich doch um rund 50 befristete Anstellungsverhältnisse. Es ist für die Gesetzgebung nicht ausschlaggebend, dass wir uns aktuell in einer Situation befinden, in der die Kurse fast immer zu-*

4 / 17

stande kommen. Die Gesetzgebung sollte über einen längeren Zeitraum Gültigkeit beanspruchen können. Es kann durchaus vorkommen, dass ein Kurs einmal nicht durchführbar ist und in dieser Situation sollte man nicht einen Lohn bezahlen müssen. Hinzu kommt, dass bei dieser Regelung irgendwann die Vorschriften über Kettenarbeitsverhältnisse zum Tragen kommen und die betreffenden Arbeitsverhältnisse ohnehin in unbefristete Verhältnisse kippen. Wir sind der Meinung, dass das für die Mitarbeiter zumutbar ist.

Ursula Näf (SP): Auch wenn die Kurse des freiwilligen Schulsports nicht explizit genannt werden, sind befristete Anstellungsverhältnisse in Einzelfällen möglich; allerdings nur, wenn es sinnvoll ist. Schon heute handelt es sich bei den Betroffenen um eine Minderheit, weshalb es nicht nötig ist, diese in der Aufzählung zu erwähnen.

Änderungsantrag 1 zum Antrag des Stadtrats
Art. 10 Dauer der Anstellung, Abs. 3

Die Mehrheit der SK PRD/SSD beantragt folgende Änderung von Art. 10 Abs. 3:

³ Angestellte mit zeitlich begrenzten Aufgaben, insbesondere Vikariate und die Erteilung von Einzelunterricht ~~sowie von Kursen des freiwilligen Schulsports~~, können auch über einen längeren Zeitraum sowie wiederholt befristet angestellt werden.

Die Minderheit der SK PRD/SSD beantragt Ablehnung des Änderungsantrags.

Mehrheit:	Dr. Balz Bürgisser (Grüne), Referent; Präsident Dr. Jean-Daniel Strub (SP), Maya Kägi Götz (SP), Muammer Kurtulmus (Grüne), Patrik Maillard (AL), Ursula Näf (SP), Mark Richli (SP)
Minderheit:	Yasmine Bourgeois (FDP), Referentin; Vizepräsident Stefan Urech (SVP), Roger Bartholdi (SVP), Isabel Garcia (GLP), Simone Hofer Frei (GLP), Christian Huser (FDP)

Der Rat stimmt dem Antrag der Mehrheit mit 66 gegen 45 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) zu.

Kommissionsmehrheit/-minderheit Änderungsantrag 2:

Dr. Balz Bürgisser (Grüne): Im Artikel 13 geht es um feste und variable Pensen bei unbefristeten Anstellungen. Das Ziel ist, dass möglichst viele Lehrpersonen und Therapeutinnen und Therapeuten unbefristet mit festem Pensum angestellt sind. Dies trägt zur langfristigen Existenzsicherung bei und gibt ein gutes Gefühl der Sicherheit beim Lehr- und Therapiepersonal. Davon profitieren alle am Schulleben Beteiligten: Kinder, Eltern und so weiter. Dafür steht Absatz 1 des Artikels. An den Regelschulen der Volksschule und an den städtischen Sonderschulen haben die meisten Lehrpersonen und Therapeutinnen und Therapeuten eine solche, sichere Anstellung. An der heilpädagogischen Schule Zürich zum Beispiel, sind 119 von 164 Lehrpersonen unbefristet und mit festem

Pensum angestellt. Von den 47 Therapeutinnen und Therapeuten sind dies 33. An der MKZ sieht es ganz anders aus: Dort gibt es keine einzige unbefristet angestellte Lehrperson mit festem Pensum – alle Lehrpersonen sind mit einem variablen Pensum angestellt. Das bringt für die Lehrperson von Semester zu Semester Unsicherheit darüber, wie hoch das zu unterrichtende Pensum und damit der Lohn sein wird. Wir liessen uns in der Kommission überzeugen, dass die Anstellungspraxis an der MKZ betrieblich begründet ist: Die schwankende Nachfrage durch die Kundschaft bestimmt die Pensen der Musiklehrpersonen. Bei festen Pensen könnte nicht sichergestellt werden, dass im geforderten Umfang Unterricht erteilt würde und es könnte sein, dass Lohn für nicht erbrachte Unterrichtsleistung ausbezahlt werden müsste. Dies betrifft insbesondere die Instrumentallehrpersonen. Natürlich wäre es möglich, bei beliebten Instrumenten gewissen Lehrpersonen unbefristete Anstellungen mit festem Pensum zu bieten. Das würde aber eine Ungleichbehandlung gegenüber der Mehrheit schaffen, bei der eine solche Anstellung nicht möglich ist. Aus diesen Gründen ist die MKZ in Sachen Anstellungsbedingungen ein Sonderfall; die Formulierung in Absatz 1 trägt diesem Sonderfall Rechnung: «Die Anstellung erfolgt an der Volksschule in der Regel mit festem Pensum.» Die MKZ ist von dieser Bestimmung also nicht tangiert. Ich erläutere Artikel 13, Absatz 2. Bei den variablen Pensen steht in der aktuellen städtischen Volksschullehrverordnung, dass die Bandbreite höchstens vier Wochenlektionen betragen soll. Diese vier Wochenlektionen sind knapp 15 Prozent eines vollen Pensums einer Lehrperson. Die Kommissionsmehrheit sieht keinen Grund, diese maximale Bandbreite beim variablen Pensum auf 20 Prozent eines Vollpensums zu erhöhen und damit die existenzielle Unsicherheit des Lehr- und Therapiepersonals zu vergrössern. Sogar der Schulleiter der MKZ sagte an einer Sitzung, dass die MKZ mit einer Bandbreite von 15 Prozent gut leben könne. Zum letzten strittigen Punkt in Artikel 13: In Absatz 3, beziehungsweise 4, geht es darum, wie viel im Voraus eine Änderung des Pensums den Lehrpersonen mitgeteilt werden muss. Von dieser Bestimmung sind Lehrpersonen und Therapeutinnen und Therapeuten betroffen, die mit variablem Pensum angestellt sind. Natürlich ist es für diese gut, möglichst frühzeitig über eine Änderung des Pensums informiert zu werden, damit sie ihr weiteres Leben rechtzeitig organisieren können. An der Volksschule können diese Pensen früher geplant werden als an der MKZ. Das liegt an der kundenfreundlichen, relativ späten Anmeldefrist für den Musikunterricht. Bei der ursprünglichen Formulierung von Absatz 3 unterlief dem SSD ein Überlegungsfehler, auf den ich hingewiesen habe: Sie meinten zwei Monate vor dem 1. August, schrieben aber zwei Monate vor dem ersten Schultag. Das ist natürlich nicht das Gleiche, weil die Schule nicht am 1. August, sondern nach den Sommerferien in der zweiten Hälfte des Monats August beginnt. Der ursprünglichen Formulierung von Absatz 3 liegt also ein Lapsus zugrunde, der in der neuen Formulierung von Absatz 4 korrigiert wird. Die Daten der spätmöglichsten Information über allfällige Pensenänderungen sind der Klarheit halber explizit aufgeschrieben.

Yasmine Bourgeois (FDP): Die Änderung von Artikel 13, Absatz 1 bis 5 geht in unseren Augen klar zu weit und ist alles andere als familienfreundlich. Eine Anstellung mit einem variablen Pensum mit einer Bandbreite von bis zu 20 Prozent – so wie es der Stadtrat vorschlägt – ist grundsätzlich sinnvoll. Förderkurse, beziehungsweise Thera-

pien, und Musikkurse können sehr variabel sein. Um das Budget nicht noch mehr zu belasten – und das wird es wegen der integrativen Förderung in den Regelklassen sowieso – brauchen wir diese Bandbreite. Mit dem Bandbreitenmodell ist der Lohnschutz zu einem grossen Teil trotzdem gewährleistet. Zusätzlich zum Lohnschutz gibt es für Lehrpersonen eine Pensenfixierung. Die Stadt Zürich ist vorbildlich im Vergleich mit anderen Gemeinden und private Anbieter können von diesem Angebot nur träumen. Hätten wir diese Bandbreite nicht mehr, kann es sehr schnell zu Pro-Forma-Beschäftigungen kommen. Ein Beispiel unter vielen, die man mir zugetragen hat, handelt von einer Therapielehrperson. Diese erteilte einem Kind individuellen Förderunterricht, das – und so soll es ja sein – schnell Fortschritte machen konnte und die Therapie nicht mehr benötigte. Damit die Lehrperson weiter beschäftigt werden konnte, musste schnell ein anderes Tätigkeitsfeld für sie gefunden werden. Dieses musste regelrecht aus dem Ärmel geschüttelt werden, denn es wurde vorgeschlagen, dass sie für den Rest des Jahres einer anderen Lehrerin bei einem Theaterprojekt hilft. Finden Sie das sinnvoll? Das ist ja nicht unbedingt die Aufgabe einer Therapielehrperson. Die Klassenlehrerin hätte dies – wäre der Förderkurs weiter gegangen – auch allein geschafft, aber sie ist natürlich nicht unglücklich, wenn sie noch etwas Hilfe erhält. Der Steuerzahler muss für diese Pro-Forma-Beschäftigung teures Geld bezahlen, das zweckmässiger für etwas anderes hätte ausgegeben werden können. Im Musikunterricht ist es noch weniger voraussehbar, wie viele Kinder einen bestimmten Kurs belegen werden. Ein privat unterrichtender Musiklehrer hingegen ist mit diesem Problem immer konfrontiert. Die Stadt, beziehungsweise der Steuerzahler, soll also künftig auch für Kurse aufkommen, die so gar nicht stattfinden. Der Steuerzahler, beziehungsweise die Familien der Kinder, die städtische Musikangebote in Anspruch nehmen, sind bei diesem Änderungsantrag noch in einer zweiten Hinsicht bestraft: Pensenänderungen dürften gemäss Antrag nicht mehr einen Monat vor Kursbeginn bekannt gegeben werden, sondern viel früher. Zu diesem Zeitpunkt ist aber noch nicht klar, wie viele Kinder den Kurs werden besuchen können. Für Kurse am Anfang des Schuljahres sind die Eltern deshalb darauf angewiesen, den neuen Stundenplan des Kindes zu kennen – zu so einem frühen Zeitpunkt ist es durchaus möglich, dass dieser noch nicht bekannt ist, denn das Zusammenstellen eines Stundenplans ist bekanntlich sehr kompliziert. Die bisherige Praxis ist realitätsnah und von den Lehrpersonen gut akzeptiert und den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden kann genügend Rechnung getragen werden. Eine Änderung dieses Artikels ist weder ökonomisch noch familien- und kinderfreundlich – und um Familien und Kinder geht es doch dabei. Durch den städtisch subventionierten Musikunterricht werden Familien entlastet, also sollten diese auch real entlastet werden. Die Minderheit empfiehlt deshalb, den Änderungsantrag 2 nicht anzunehmen.

Weitere Wortmeldungen:

Ursula Näf (SP): *Schon die heute gültige Verordnung sieht eine Bandbreite von 15 Prozent vor, und schon heute ist es so, dass die Beschäftigten der Volksschule in der Regel mit festem Pensum angestellt sind. Was der Antrag fordert ist also einzig, dass wir bei der heute gültigen Regelung bleiben. Wir wollen nicht noch mehr Unsicherheiten auf das Personal abwälzen. Dieses wäre mit einem variablen Pensum noch stärker im Ungewissen darüber, ob sie weiterhin das zugesagte Pensum arbeiten können. Schon bei*

15 Prozent besteht eine beträchtliche Unsicherheit, die entsprechende finanzielle Konsequenzen nach sich zieht. Wir plädieren deshalb für die Annahme des Antrags.

Stefan Urech (SVP): Die Branche des Musikunterrichts ist sicherlich keine einfache, aber die gefallenen Schlagwörter Unsicherheit und Ungewissheit sind vor allem in Perspektive der privaten Anbieter zu setzen. Ein privater Anbieter von Musikunterricht muss jeden Tag schauen, dass er für die kommende Woche oder den kommenden Monat genügend Schüler hat. Diese kommen und gehen, wie sie wollen, ohne Verträge. Wenn man es ins MKZ geschafft hat, steht man sicherlich gut da im Vergleich zu den Privaten. Auch ist das Argument falsch, wir würden mit der Änderung alles so belassen, wie es schon ist. Richtig ist, wir nehmen dem Stadtrat einen Handlungsspielraum weg, um ein gutes und vor allem kundenorientiertes Angebot zu präsentieren. Andri Silberschmidt (FDP) und ich machen eine Strichliste, wie häufig wir in diesen vier Jahren den rot-grünen Stadtrat gegen die eigene rot-grüne Meute verteidigen müssen.

Ernst Danner (EVP): Stefan Urech (SVP), du musst den Stadtrat nicht nur gegen die rot-grüne Mehrheit, sondern auch gegen die Mitte verteidigen. Wir sind ebenfalls der Meinung, dass die Bandbreite von 20 Prozent zu hoch ist. Dies aus einer einfachen Überlegung heraus: Die Weisung zeigt, dass auf 800 Stellen etwa 3000 Mitarbeiter kommen. Das durchschnittliche Pensum ist also nicht ganz 26 Prozent. Wenn man jemandem mit einem 20-Prozent-Pensum 10 Prozentpunkte wegnimmt, dann ist das die Hälfte seines Einkommens. Aus unserer Sicht ist das eine zu starke Überwälzung des Arbeitgeberrisikos auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Überlegung von Yasmine Bourgeois (FDP) überzeugte mich nicht ganz: Man kann ein Pensum einvernehmlich beliebig erhöhen oder senken – das ist eine familienfreundliche Lösung. Hingegen ist es einseitig, wenn nur die Stadt senken kann, wie sie will. Das finden wir nicht richtig und werden darum die 15 Prozent unterstützen.

Änderungsantrag 2 zum Antrag des Stadtrats
Art. 13 Variable Pensen, Abs. 1–5

Die Mehrheit der SK PRD/SSD beantragt folgende Änderung von Art. 13:

Art. 13 Feste und variable Pensen

¹ Die Anstellung erfolgt an der Volksschule in der Regel mit einem festen Pensum.

² Die Anstellung kann für ein variables Pensum mit einer Bandbreite von 20 bis zu 15 Prozent eines Vollpensums erfolgen, falls dies betrieblich begründet ist.

³ Im Rahmen dieser Bandbreite sind semesterweise Pensenänderungen auf das Herbstsemester (Schulwochen zwischen Sommerferien und Sportferien) und das Frühjahrssemester (Schulwochen zwischen Sportferien und Sommerferien) möglich. Die Pensenänderung ist schriftlich mitzuteilen.

8 / 17

³ Die Pensenänderung ist Angestellten der städtischen Volksschule spätestens zwei Monate, Angestellten von MKZ spätestens einen Monat vor dem ersten Schultag des Semesters schriftlich mitzuteilen. Andernfalls bleibt das Pensum unverändert.

⁴ Die schriftliche Mitteilung hat spätestens zu erfolgen:

a. bei Angestellten der städtischen Volksschule: bis 31. Mai für das Herbstsemester, bis 15. Dezember für das Frühlingsemester;

b. bei Angestellten von MKZ: bis 30. Juni für das Herbstsemester, bis 20. Januar für das Frühlingsemester.

⁵ Erfolgt keine Mitteilung gemäss Abs. 4, bleibt das Pensum unverändert.

Die Minderheit der SK PRD/SSD beantragt Ablehnung des Änderungsantrags.

Mehrheit: Dr. Balz Bürgisser (Grüne), Referent; Präsident Dr. Jean-Daniel Strub (SP), Maya Kägi Götz (SP), Muammer Kurtulmus (Grüne), Patrik Maillard (AL), Ursula Näf (SP), Mark Richli (SP)

Minderheit: Yasmine Bourgeois (FDP), Referentin; Vizepräsident Stefan Urech (SVP), Roger Bartholdi (SVP), Isabel Garcia (GLP), Simone Hofer Frei (GLP), Christian Huser (FDP)

Der Rat stimmt dem Antrag der Mehrheit mit 64 gegen 46 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) zu.

Kommissionsreferent Änderungsantrag 3:

Dr. Balz Bürgisser (Grüne): Bei diesem Änderungsantrag geht es um die Korrektur eines Druckfehlers in Artikel 28 der Verordnung.

Änderungsantrag 3 zum Antrag des Stadtrats
Art. 28 Besondere Beanspruchungen, Abs. 2

Die SK PRD/SSD beantragt folgende Änderung von Art. 28 Abs. 2:

² Der Stadtrat regelt die Einzelzeiten Einzelheiten.

Zustimmung: Dr. Balz Bürgisser (Grüne), Referent; Präsident Dr. Jean-Daniel Strub (SP), Vizepräsident Stefan Urech (SVP), Roger Bartholdi (SVP), Yasmine Bourgeois (FDP), Isabel Garcia (GLP), Simone Hofer Frei (GLP), Christian Huser (FDP), Maya Kägi Götz (SP), Muammer Kurtulmus (Grüne), Patrik Maillard (AL), Ursula Näf (SP), Mark Richli (SP)

Der Rat stimmt dem Antrag der SK PRD/SSD mit 112 gegen 0 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) zu.

Die Detailberatung ist abgeschlossen.

9 / 17

Die Vorlage wird stillschweigend an die Redaktionskommission (RedK) überwiesen.

Damit ist beschlossen:

Die Verordnung über das Arbeitsverhältnis des Lehr- und Therapiepersonals der städtischen Volksschule (VLT) ist durch die RedK zu überprüfen (Art. 38 Abs. 3 in Verbindung mit Art. 64 Abs. 1 GeschO GR). Die Schlussabstimmung findet nach der Redaktionslesung statt.

Verordnung über das Arbeitsverhältnis des Lehr- und Therapiepersonals der städtischen Volksschule (VLT)

vom [Datum]

Der Gemeinderat,

gestützt auf Art. 41 lit. g GO¹,

beschliesst:

A. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 ¹ Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis folgender Personalgruppen:

Gegenstand, Geltungsbereich

- a. Angestellte der städtischen Volksschule:
 - 1. das vom Stadtrat bezeichnete Führungspersonal sowie die Lehrpersonen der Sonderschulen,
 - 2. das vom Stadtrat bezeichnete Führungspersonal sowie die Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik,
 - 3. die gemäss kommunalem Recht zu beschäftigenden Lehrpersonen weiterer gesamtstädtischer Angebote,
 - 4. die gemäss kommunalem Recht zu beschäftigenden Lehrpersonen der Regelschulen,
 - 5. die Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports;

b. Angestellte von MKZ:

das vom Stadtrat bezeichnete Führungspersonal sowie die Lehrpersonen.

² Art. 5, 7, 22, 27 und 28 finden auch auf die nach kantonalem Recht beschäftigten Schulleiterinnen und Schulleiter der Regelschulen und die nach kantonalem Recht beschäftigten Lehrpersonen Anwendung.

<p>Art. 2 ¹ Enthält diese Verordnung keine Regelung und wird nicht auf das städtische Personalrecht verwiesen, richtet sich das Arbeitsverhältnis der ihr unterstehenden Personen sinngemäss nach dem kantonalen Lehrpersonalrecht der Volksschule. Auf das Führungspersonal sind die für die Schulleiterinnen und Schulleiter geltenden Bestimmungen anwendbar.</p>	<p>Verhältnis zum kantonalen Lehrpersonalrecht und zum städtischen Personalrecht</p>
<p>² Vorbehalten bleiben Ausführungsbestimmungen gemäss Art. 32 Abs. 2.</p>	
<p>Art. 3 In dieser Verordnung bedeuten:</p>	<p>Begriffe</p>
<p>a. <i>Städtische Volksschule</i>: Gesamtheit der von der Stadt Zürich geführten Regelschulen und Sonderschulen sowie der weiteren städtischen Angebote gemäss Volksschulgesetz.</p> <p>b. <i>MKZ</i>: Von der Stadt Zürich geführte Musikschule Konservatorium Zürich.</p> <p>c. <i>Departement</i>: Das für die städtische Volksschule bzw. für MKZ zuständige Departement.</p>	
<p>Art. 4 ¹ Über die Schaffung von Stellen für die Personalgruppen gemäss Art. 1 Abs. 1 entscheidet der Stadtrat auf Antrag der gemäss Gemeindeordnung zuständigen Schulbehörde.</p>	<p>Stellen a. Kommunale Stellen</p>
<p>² Der Stadtrat kann die Stellenschaffungskompetenz an die Anstellungsinstanzen delegieren.</p>	
<p>³ Die Bewirtschaftung des Stellenplans richtet sich im Übrigen nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p>	
<p>Art. 5 ¹ Über die Schaffung von Stellen für die Personalgruppen gemäss Art. 1 Abs. 2 entscheidet die Schulpflege im Rahmen des kantonalen Lehrpersonalrechts, soweit dieses die Stellen nicht zwingend vorschreibt.</p>	<p>b. Kantonale Stellen</p>
<p>² Die Schulpflege kann die Stellenschaffungskompetenz an die Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulbehörden delegieren.</p>	
<p>B. Arbeitsverhältnis</p>	
<p>Art. 6 ¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel durch Verfügung begründet.</p>	<p>Entstehung</p>
<p>² Die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag ist zulässig für:</p>	
<p>a. nicht vollamtliche Dozentinnen und Dozenten;</p> <p>b. Angestellte, deren Lohn durch Drittmittel finanziert wird;</p> <p>c. Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports.</p>	
<p>³ Im Übrigen ist die vertragliche Anstellung nur ausnahmsweise zulässig für:</p>	
<p>a. die Ausübung von Spezialfunktionen;</p> <p>b. Anstellungen, in denen zwingend von diesem Personalrecht abgewichen werden muss.</p>	
<p>⁴ Mit einer Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag kann hinsichtlich der Zulassungsvoraussetzungen für die Berufsausübung, des Lohns, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung und den zugehörigen Ausführungsbestimmungen abgewichen werden.</p>	
<p>⁵ Der Stadtrat kann Rahmenbedingungen für die vertragliche Anstellung festlegen.</p>	
<p>Art. 7 ¹ Anstellungsinstanzen sind:</p>	<p>Anstellungsinstanzen</p>

11 / 17

- a. die Präsidentin oder der Präsident der Kreisschulbehörde für folgende im Schulkreis beschäftigte Angestellte der städtischen Volksschule:
die Schulleiterinnen und Schulleiter sowie die Lehrpersonen der Regelschulen;
- b. die Dienstchefin oder der Dienstchef der für den betreffenden Sachbereich zuständigen Dienstabteilung für folgende Angestellte der städtischen Volksschule:
 - 1. das Führungspersonal sowie die Lehrpersonen der Sonderschulen,
 - 2. das Führungspersonal sowie die Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik,
 - 3. die Lehrpersonen weiterer gesamtstädtischer Angebote,
 - 4. die Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports;
- c. die Dienstchefin oder der Dienstchef von MKZ für folgende Angestellte von MKZ:
das Führungspersonal sowie die Lehrpersonen.

² Die Anstellungsinstanzen üben die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers aus, soweit der Stadtrat nichts anderes bestimmt.

³ Sie sind ermächtigt, ihre Entscheidungsbefugnisse im Rahmen von Vorgaben des Stadtrats an ihnen unterstellte Angestellte zu übertragen.

Art. 8 ¹ Die Personaladministration für die in den Schulkreisen beschäftigten Angestellten der städtischen Volksschule erfolgt nach Massgabe eines vom Stadtrat festgelegten Aufgabenkatalogs durch das Departement.

Personaladministration

² Die mit der Personaladministration gemäss Abs. 1 betrauten Stellen des Departements und der Anstellungsinstanz geben einander die für die Personaladministration erforderlichen Personendaten, einschliesslich besonderer Personendaten, bekannt.

³ Für die gesamtstädtische Personal- und Lohndatenbearbeitung und die Zusammenarbeit der dafür zuständigen Stellen mit dem Departement und den Anstellungsinstanzen gelten die Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

⁴ Im Übrigen erfolgt die Personaladministration in Verantwortung der Anstellungsinstanz, sofern der Stadtrat nichts anderes bestimmt.

Art. 9 Der Stadtrat erlässt Vorschriften über die Zulassung zur Berufsausübung, soweit diese nicht durch kantonales Recht geregelt wird.

Ausbildungsanforderungen

Art. 10 ¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet begründet.

Dauer der Anstellung

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind für längstens ein Jahr zulässig. Wird das befristete Arbeitsverhältnis darüber hinaus verlängert, hat es unter Vorbehalt von Abs. 3 die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

³ Angestellte mit zeitlich begrenzten Aufgaben, insbesondere Vikariate und die Erteilung von Einzelunterricht, können auch über einen längeren Zeitraum sowie wiederholt befristet angestellt werden.

Art. 11 ¹ Die Anstellung erfolgt mit einer Probezeit gemäss kantonalem Recht.

Probezeit

² Diese kann einvernehmlich wegbedungen oder verkürzt werden.

<p>Art. 12 ¹ Ein Vollpensum entspricht einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent. Es darf auch in Kombination mit einer Anstellung als kantonale Lehrperson oder mit einer anderen Anstellung bei der Stadt Zürich nicht überschritten werden.</p> <p>² Der Stadtrat kann Ausnahmen von der Anrechnung auf das Vollpensum vorsehen.</p> <p>³ Der Stadtrat kann für bestimmte Personalgruppen Vorgaben zu Mindestpensen erlassen</p>	<p>Vollpensum und Mindestpensum</p>
<p>Art. 13 ¹ Die Anstellung erfolgt an der Volksschule in der Regel mit einem festen Pensum.</p> <p>² Die Anstellung kann für ein variables Pensum mit einer Bandbreite von bis zu 15 Prozent eines Vollpensums erfolgen, falls dies betrieblich begründet ist.</p> <p>³ Im Rahmen dieser Bandbreite sind semesterweise Pensenänderungen auf das Herbstsemester (Schulwochen zwischen Sommerferien und Sportferien) und das Frühlingsemester (Schulwochen zwischen Sportferien und Sommerferien) möglich. Die Pensenänderung ist schriftlich mitzuteilen.</p> <p>⁴ Die schriftliche Mitteilung hat spätestens zu erfolgen:</p> <ul style="list-style-type: none">a. bei Angestellten der städtischen Volksschule: bis 31. Mai für das Herbstsemester, bis 15. Dezember für das Frühlingsemester;b. bei Angestellten von MKZ: bis 30. Juni für das Herbstsemester, bis 20. Januar für das Frühlingsemester. <p>⁵ Erfolgt keine Mitteilung gemäss Abs. 4, bleibt das Pensum unverändert.</p>	<p>Feste und variable Pensen</p>
<p>Art. 14 ¹ Die Berechnung der Dienstjahre richtet sich nach dem städtischen Personalrecht. Berücksichtigt werden ausschliesslich Dienstjahre kommunaler Anstellungen bei der Stadt Zürich.</p> <p>² Der Stadtrat kann in begründeten Fällen vom städtischen Personalrecht abweichende Regelungen für die Berechnung der Dienstjahre erlassen.</p>	<p>Dienstjahre</p>
<p>Art. 15 Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Kündigung;b. Ablauf einer befristeten Anstellung;c. Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen;d. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen;e. Auflösung aus gesundheitlichen Gründen;f. Altersrücktritt, Beendigung altershalber;g. Tod.	<p>Beendigungsgründe</p>
<p>Art. 16 Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen und die Versetzung aus gesundheitlichen Gründen richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p>	<p>Auflösung und Versetzung aus gesundheitlichen Gründen</p>
<p>Art. 17 ¹ Der Altersrücktritt und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p> <p>² Der Altersrücktritt ist unter Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungsstermine zu erklären.</p>	<p>Altersrücktritt und Beendigung altershalber</p>

³ Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber erfolgt bei Lehrpersonen, Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik sowie Kursleiterinnen und Kursleitern des freiwilligen Schulsports auf das Ende des Schuljahres, in dem sie das 65. Altersjahr vollenden. Für die übrigen Personalgruppen endet das Arbeitsverhältnis am Ende des Monats nach Vollendung des 65. Altersjahres.

Art. 18 ¹ Abfindung und Lohnfortzahlung nach Entlassung richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

Abfindung und
Lohnfortzahlung
nach Entlassung

² Bei variablen Pensen gemäss Art. 13 lösen Pensenänderungen innerhalb der festgelegten Bandbreite keine Ansprüche auf Abfindung oder Lohnfortzahlung aus.

C. Rechte und Pflichten der Angestellten

Art. 19 ¹ Für die Anstellungen sind die Lohnkategorien der kantonalen Lehrpersonalverordnung massgebend. Der Stadtrat regelt die Einreihung der einzelnen Personalgruppen.

Lohn

² Für die Anstellungen des Führungspersonals sowie von Spezialfunktionen kann der Stadtrat die Entlöhnung in Prozenten der Lohnkategorien festlegen.

³ Der Stadtrat regelt weiter die Entlöhnung:

- a. der Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports;
- b. der Vikarinnen und Vikare.

Art. 20 Im Rahmen der budgetierten Mittel können Einmalzulagen gemäss den kantonalen Vorgaben ausgerichtet werden.

Einmalzulage

Art. 21 ¹ Die Ausrichtung einer Treueprämie, einer Teiltreueprämie sowie der Bezug eines Treueurlaubs richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

Treueansprüche

² Die Lohnsistierung beim unbezahlten Treueurlaub berechnet sich nach dem kantonalen Recht.

Art. 22 ¹ Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über die Vergütung dienstlicher Auslagen.

Vergütung von
Auslagen

² Er kann die Festlegung von Pauschalspesen für Angestellte der städtischen Volksschule der Schulpflege und für Angestellte von MKZ deren Dienstchefin oder Dienstchef übertragen.

Art. 23 Der Lohnanspruch bei Krankheit oder Unfall richtet sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

Lohnfortzahlung
bei Krankheit oder
Unfall

Art. 24 ¹ Das Case Management am Arbeitsplatz erfolgt durch das Case Management der Stadt Zürich.

Case Management

² Dieses kann ein Tätigwerden ablehnen, wenn eine Angestellte oder ein Angestellter zugleich über eine kantonale Anstellung gemäss Art. 1 Abs. 2 verfügt und aus demselben Grund das Case Management des Kantons in Anspruch nimmt.

³ Im Übrigen richtet sich das Case Management nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

Art. 25 Vertrauensärztliche Untersuchungen richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

Vertrauensärztliche
Untersuchung

<p>Art. 26 ¹ Die Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalrechts über den Berufsauftrag, die Arbeitszeit und deren Aufteilung auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche gelten sinngemäss für die Lehrpersonen sowie für die Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik.</p>	Berufsauftrag
<p>² Für die übrigen Personalgruppen gelten diese Bestimmungen nicht.</p>	
<p>Art. 27 ¹ Für Tätigkeiten von Angestellten ausserhalb ihres Berufsauftrags, insbesondere für das Betreuen von Aufgabenstunden und für Tätigkeiten, die aus dem Globalkredit der städtischen Volksschule finanziert werden, wird ein kommunales Zusatzpensum errichtet.</p>	Tätigkeiten ausserhalb des Berufsauftrags
<p>² Die Übernahme eines solchen Zusatzpensums erfolgt freiwillig.</p>	
<p>³ Das Zusatzpensum kann jeweils befristet zugewiesen werden.</p>	
<p>⁴ Das Zusatzpensum setzt den Bestand einer Anstellung gemäss dieser Verordnung oder dem kantonalen Lehrpersonalrecht voraus. Bei deren nachträglichem Wegfall erlischt es ohne Kündigung.</p>	
<p>⁵ Der Stadtrat legt die Entlohnung fest und bestimmt weitere Einzelheiten des Zusatzpensums.</p>	
<p>Art. 28 ¹ Für besondere Beanspruchungen, die nicht anderweitig durch die Stadt abgegolten werden, können besondere Vergütungen ausgerichtet werden.</p>	Besondere Beanspruchungen
<p>² Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.</p>	
<p>D. Rechtsschutz</p>	
<p>Art. 29 Personalrechtliche Verfügungen können im Rahmen des übergeordneten Rechts beim Stadtrat mit Begehren um Neubeurteilung angefochten werden.</p>	Neubeurteilung von Verfügungen
<p>E. Versicherungen</p>	
<p>Art. 30 ¹ Die berufliche Vorsorge erfolgt durch die Pensionskasse Stadt Zürich.</p>	Berufliche Vorsorge
<p>² Sie richtet sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p>	
<p>Art. 31 ¹ Die obligatorische Unfallversicherung erfolgt durch die Unfallversicherung Stadt Zürich.</p>	Unfallversicherung
<p>² Sie richtet sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p>	
<p>F. Schlussbestimmungen</p>	
<p>Art. 32 ¹ Der Stadtrat erlässt Ausführungsbestimmungen.</p>	Ausführungsbestimmungen
<p>² Er kann dabei von Ausführungserlassen zum kantonalen Gesetzesrecht oder zum städtischen Personalrecht abweichen, soweit diese Verordnung nichts anderes bestimmt.</p>	
<p>³ Er bezeichnet die Ausführungsbestimmungen, die auch auf die nach kantonalem Recht beschäftigten Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Lehrpersonen Anwendung finden.</p>	
<p>Art. 33 Die Verordnung über die Anstellung und den Lohn der städtischen Volksschullehrerinnen und Volksschullehrer (Städtische Volksschullehrer-Verordnung, SVL) vom 30. Januar 2002 wird aufgehoben.</p>	Aufhebung bisherigen Rechts
<p>Art. 34 Die nachstehenden Erlasse werden wie folgt geändert:</p>	Änderung bisherigen Rechts

a. Verordnung über die geleiteten Volksschulen in den Schulkreisen der Stadt Zürich (Organisationsstatut) vom 11. Januar 2006²:

Art. 6 Abs. 1 und 2 unverändert.

³ Die Präsidentin oder der Präsident der Kreisschulbehörde entscheidet in den ihr oder ihm von Gesetz und Verordnung oder durch Beschluss der Kreisschulbehörde übertragenen Geschäften. Insbesondere entscheidet sie oder er über:

- a. personalrechtliche Anordnungen betreffend Schulleiterinnen und Schulleiter, Lehrpersonen und weitere Mitarbeitende der Schule im Rahmen des anwendbaren Personalrechts;

lit. b–h unverändert.

Abs. 4 unverändert.

Art. 10 ¹ Die Schulen erhalten aus dem Budget des Schul- und Sportdepartements einen Globalkredit zur selbstständigen Verwaltung, der sich insbesondere auf folgende Teilbereiche bezieht:

lit. a und b unverändert.

lit. c wird aufgehoben.

lit. d–h werden zu lit. c–g.

Abs. 2 unverändert.

³ Die Schulen können innerhalb des ihnen zugewiesenen Globalkredits Übertragungen vornehmen.

Abs. 4–7 unverändert.

Art. 12 Abs. 1–3 unverändert.

⁴ Der Schulleitung obliegen im Rahmen des übergeordneten Rechts und der bewilligten Mittel insbesondere:

lit. a–m unverändert.

lit. n wird aufgehoben.

lit. o–r werden zu lit. n–q.

Art. 22 wird aufgehoben.

b. Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht) vom 6. Februar 2002³:

Art. 1 Allgemeines

Abs. 1–3 unverändert.

⁴ Für die Mitglieder des Stadtrats, die Beauftragte oder den Beauftragten in Beschwerdesachen, die Datenschutzbeauftragte oder den Datenschutzbeauftragten, die Direktorin oder den Direktor der Finanzkontrolle, Stadtamtsfrauen

² AS 412.103

³ AS 177.100

und Stadtammänner, Friedensrichterinnen und Friedensrichter sowie Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulbehörden gilt das Personalrecht sinngemäss, soweit nicht besondere Bestimmungen bestehen.

Art. 11 Anstellungsinstanzen

¹ Anstellungsinstanzen sind unter Vorbehalt der Gemeindeordnung

- a. unverändert.
- b. die Stadtamtsfrauen und Stadtammänner, die Friedensrichterinnen und Friedensrichter, die Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulbehörden, 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.

Abs. 2 und 3 unverändert.

Art. 35 ¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese Verordnung und ihre Ausführungsbestimmungen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dem neuen Recht nicht übereinstimmen, gehen dessen Bestimmungen vor. Vorbehalten bleiben Abs. 2, 3 und 5.

Übergangsrecht

² Die Pensen von Arbeitsverhältnissen gemäss dieser Verordnung, die bei Inkrafttreten abweichend von Art. 12 Abs. 1 allein oder in Kombination mit einer Anstellung als kantonale Lehrperson oder mit einer anderen Anstellung bei der Stadt Zürich einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent überschreiten, werden auf den 31. Juli nach Inkrafttreten dieser Verordnung in dem Ausmass gekürzt, dass das Gesamtpensum 100 Prozent beträgt. Ausnahmen gemäss Art. 12 Abs. 2 werden nicht angerechnet. Auf die Kürzung werden weder Abfindung noch Lohnfortzahlung ausgerichtet.

³ Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

⁴ Die gemäss städtischem Personalrecht angestellten Lehrpersonen der Begabungsförderung werden auf einen vom Stadtrat bestimmten Zeitpunkt, längstens jedoch bis vier Jahre nach Inkrafttreten dieser Verordnung, in den Anwendungsbereich dieser Verordnung überführt.

⁵ Die der städtischen Volksschullehrer-Verordnung unterstehenden Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitenden der städtischen Betreuungseinrichtungen für das Betreuen von Aufgabenstunden werden auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung in Arbeitsverhältnisse gemäss städtischem Personalrecht überführt.

⁶ Der Stadtrat kann weitere Übergangsbestimmungen erlassen.

Art. 36 Der Stadtrat setzt diese Verordnung in Kraft.

Inkrafttreten

Mitteilung an den Stadtrat

17 / 17

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat