

Auszug aus dem Protokoll des Gemeinderates von Zürich



vom 6. Februar 2002

4813. 2000/494

Weisung 306 vom 25.10.2000

Erlass eines neuen städtischen Personalrechts (PR); redaktionelle Überprüfung des GRB vom 28.11.2001

Die Redaktionskommission* beantragt Änderungen des Gemeinderatsbeschlusses Nr. 4542 vom 28. November 2001 (Wortlaut siehe Antrag vom 29. Januar 2002).

* Präsidentin Monika Piesbergen (FDP), Referentin; Marina Garzotto (SVP), Catrina Luchsinger Gähwiler (FDP), Prof. Dr. Werner Sieg (SP), Rose Zschokke (SP).

Antrag zu Ziff. 1 Dispositiv:

Personalrecht, Art. 11 Abs. 2:

Antrag Redaktionskommission:

... teilweise an nachgeordnete Instanzen delegieren.

Heinz Jacobi (SP) beantragt im Einvernehmen mit der Präsidentin der Redaktionskommission, die ursprünglichen Fassung gemäss GRB vom 28.11.2001 zu belassen:

... teilweise an ihm nachgeordnete Instanzen delegieren.

Der Rat ist stillschweigend einverstanden.

Andere Anträge werden nicht gestellt.

Damit ist b e s c h l o s s e n :

1. Es wird eine neue Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht) erlassen.
2. 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 gemäss Ziff. 1 aufgehoben.
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 Behördenmitglieder) werden ebenfalls aufgehoben. Sie bleiben aber für bereits zugesprochene Leistungen weiterhin anwendbar.



3. Mit der Inkraftsetzung der Verordnung gemäss Ziff. 1 werden die folgenden Gemeinderatsbeschlüsse (GRB) aufgehoben:
 - GRB vom 10. Juli 1964 betreffend Besoldung des Stadtpräsidenten und der übrigen Mitglieder des Stadtrates mit Änderungen seither;
 - GRB vom 28. April 1971 betreffend Besoldung und Dienstverhältnis des Beauftragten in Beschwerdesachen mit Änderungen seither;
 - GRB vom 9. Dezember 1992 betreffend Neuregelung des Teuerungsausgleichs, Sonderregelung für 1993, Ziff. 1;
 - 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.
4. Die folgenden parlamentarischen Vorstösse werden abgeschrieben:
 - a) Motion GR Nr. 1998/178 von Monjek Rosenheim (FDP) und Max Fritz (FDP) vom 10. Juni 1998 über eine Revision der Besoldungsverordnung;
 - b) Postulat GR Nr. 1999/603 von Niklaus Scherr (AL) vom 2. Dezember 1999 betreffend Behördenmitglieder, Verzicht auf die Ausrichtung von Treueprämien.

Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht)

Gemeinderatsbeschluss vom 28. November 2001

Gestützt auf Art. 41 lit. g und h sowie 112 und 113 der Gemeindeordnung der Stadt Zürich vom 26. April 1970 und nach Genehmigung der Änderungen der Art. 41 lit. g, 49, 66 und 112–118 durch die Volksabstimmung vom 2. Dezember 2001 und der Redaktionslesung vom 6. Februar 2002 wird die folgende Verordnung erlassen.

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Art. 1 ¹ Dieser Verordnung (Personalrecht) untersteht das Personal der Stadt Zürich. Allgemeines

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

³ 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.

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



B. Begriffe

Angestellte;
Anstellungs-
instanz

Art. 2¹ Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im städtischen Dienst stehen.

² Anstellungsinstanz ist die gemäss Art. 11 als für die Anstellung zuständig bezeichnete Instanz.

C. Personalpolitik

Grundsätze
und
Instrumente
der
Personal-
politik

Art. 3¹ 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 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;
- j) 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.

² 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.

D. Gesamtarbeitsverträge

Grundsätze

Art. 4¹ 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.



² 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.

³ Der Gesamtarbeitsvertrag wird Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

II. Arbeitsverhältnis

A. Art der Anstellung, Stellenplan

Art. 5 Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Rechtsnatur
des
Arbeitsverhältnisses
Stellen-
pläne

Art. 6 ¹ Der Stadtrat bezeichnet die Instanzen, die Stellen- bzw. Einreichungspläne festlegen, und regelt das Verfahren.

² Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Bestimmungen und die Gemeindeordnung.

B. Begründung

Art. 7 Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Ausschreibung

Art. 8 ¹ Bei der Bewerbung für eine Anstellung sind die Ausweise über die berufliche Ausbildung und die bisherige Tätigkeit vorzulegen.

Bewerbung

² 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 ¹ Voraussetzung für eine Anstellung ist die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers.

Voraussetzungen der Anstellung

² Der Stadtrat bezeichnet die hoheitlichen Funktionen, für die zwingend die schweizerische Staatsangehörigkeit erforderlich ist.

Art. 10 Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

Entstehung
des Arbeits-
verhältnisses



Anstellungs-
instanzen

Art. 11 ¹ 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 sowie die oder der Datenschutzbeauftragte für die bei ihnen beschäftigten Angestellten.

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

³ Der Stadtrat regelt das Verfahren der Anstellung.

Anstellung mit
öffentlich-
rechtlichem
Vertrag

Art. 12 ¹ 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.

² Die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag ist zulässig für

- a) Lehrlinge nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung und Auszubildende in 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.

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

⁴ Der Stadtrat kann Rahmenbedingungen für die vertragliche Anstellung festlegen und regelt die Zuständigkeit.

C. Dauer

Dauer im
Allgemeinen

Art. 13 ¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

² 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.

³ Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter.



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

Art. 14 ¹ Die ersten drei Monate gelten bei allen Arbeitsverhältnissen als Probezeit, soweit sie nicht wegbedungen oder eine kürzere Dauer vereinbart wird.

Probezeit

² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

³ 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 Das Arbeitsverhältnis endet durch

Beendigungs-
gründe

- a) Kündigung;
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung;
- c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;
- d) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen;
- e) Entlassung invaliditätshalber;
- f) Altersrücktritt, Beendigung altershalber;
- g) Tod.

Art. 16 ¹ Die Frist für die Kündigung beträgt nach Ablauf der Probezeit bei allen Arbeitsverhältnissen im ersten Dienstjahr einen Monat, ab dem zweiten Dienstjahr drei Monate.

Kündigung,
Fristen und
Termine

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

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

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

Art. 17 ¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Sie ist mit einer Begründung und einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Kündigungsschutz
1. Verfahren
und
Voraussetzung
en der
Kündigung,
Entschädigung

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



³ 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.

⁴ 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.

⁵ Ist die Kündigung nichtig, besteht in jedem Fall ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

*2. Kündigung
im
Zusammen-
hang mit der
Leistung oder
dem
Verhalten*

Art. 18 ¹ 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.

² 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.

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

*3. Kündigung
zur Unzeit*

Art. 19 ¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

² Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.



Art. 20 Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach der Gesetzgebung über die Gleichstellung von Frau und Mann.

4. Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Art. 21 ¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

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

³ 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 ¹ Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung aufgelöst werden.

Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

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

Art. 23 ¹ Eine gesundheitlich bedingte volle Unfähigkeit, die übertragenen oder andere zumutbare Aufgaben zu erfüllen, welche voraussichtlich dauernd oder für längere Zeit besteht, führt zur Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis.

Entlassung wegen Invalidität

² Die Entlassung erfolgt auf den Zeitpunkt des Erlöschens des Lohnanspruches gemäss Art. 61 Abs. 2. Der Stadtrat regelt die Entlassung wegen Invalidität neu, falls eine Versicherungslösung gemäss Art. 61 Abs. 3 eingeführt wird.

³ Die Leistungen bei Invalidität richten sich nach den Bestimmungen der Pensionskasse. Abgangsentschädigungen oder Lohnfortzahlung gemäss Art. 28 und 29 sind ausgeschlossen.

Art. 24 ¹ Der Altersrücktritt ist zwischen dem vollendeten 60. und dem vollendeten 65. Altersjahr auf jedes Monatsende frei wählbar.

Altersrücktritt

² Er kann gestaffelt erfolgen.



Beendigung
altershalber

Art. 25 ¹ 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.

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

³ 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 reglementarischen Altersleistungen der Pensionskasse vorsehen.

Spezialfälle

Art. 26 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.

Leistungen bei
Altersrücktritt
und bei
Beendigung
altershalber

Art. 27 ¹ Die Leistungen bei Altersrücktritt und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber richten sich nach den Bestimmungen der Pensionskasse.

² 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 50 Prozent der maximalen einfachen AHV-Altersrente. Bei Pensionierung auf einem Teilpensum wird der entsprechende Bruchteil erbracht.

³ Eine allfällige Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern als Folge unterschiedlicher Kürzungsansätze von AHV- und Pensionskassenrenten ist auf Gesuch hin durch eine Einmalzahlung auszugleichen.

⁴ Die Stadt überweist der Pensionskasse auf den Zeitpunkt des Leistungsbeginns den zugrunde liegenden Einmalbetrag.



Art. 28 ¹ 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.

Abfindung

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

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

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ 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 ¹ 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

Lohnfortzahlung nach Entlassung

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

² Anstelle der Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 können die Angestellten eine einmalige Abfindung im Umfang des Barwertes der Lohnfortzahlung verlangen. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Beiträge an die Pensionskasse.

Art. 30 ¹ Der Stadtrat legt die Zuständigkeit für die Festlegung der Abfindung gemäss Art. 28 und der Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 fest.

Zuständigkeit und Fälligkeit



² 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.

Entschädigung bei missbräuchlicher oder sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung

Art. 31 Erweist sich die Kündigung im Nachhinein als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird die oder der Angestellte von der Stadt nicht mehr weiterbeschäftigt, legt der Stadtrat die Entschädigung fest.

Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle
Sozialplan

Art. 32 Die Folgen des ungerechtfertigten Nichtantretens oder Verlassens der Arbeitsstelle richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 33 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

Versetzung

Art. 34 ¹ 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.

² Bei dauernder Versetzung ist das Anstellungsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist neu zu regeln.

Vorsorgliche Massnahmen

Art. 35 ¹ 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.

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



F. Rechtsschutz

Art. 36 ¹ Die Stadt schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz

² 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.

³ 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 ¹ Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

Anhörung vor personalrechtlichen Anordnungen

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

³ Die Angestellten können eine Person ihres Vertrauens beiziehen.

Art. 38 ¹ Personalrechtliche Anordnungen sind zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Begründungspflicht für personalrechtliche Anordnungen

² 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 ¹ Mit stadinternem Rekurs können alle personalrechtlichen Anordnungen der Anstellungsinstanzen an den Stadtrat weitergezogen werden, sofern nicht der Stadtrat selber Anstellungsinstanz ist.

Rechtsmittel

² Dem stadinternem Rekurs gegen eine personalrechtliche Anordnung kommt aufschiebende Wirkung zu, sofern sie nicht nach den Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes entzogen wird.



³ Die Rekursschrift ist innert 30 Tagen ab Zustellung der angefochtenen Anordnung bei der Rekursinstanz einzureichen.

⁴ 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.

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

⁶ 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.

Paritätische
Schlichtungs-
stelle

Art. 40 ¹ Die Paritätische Schlichtungsstelle beurteilt bei Neuanstellungen oder Funktionsstufenwechseln auf Wunsch der direkt betroffenen Angestellten strittige Zuordnungen von Funktionsstufen oder die Anrechnung nutzbarer Erfahrung.

² Der Stadtrat regelt die Ausgestaltung der Schlichtungsstelle und das Verfahren.

Verjährung
und
Verwirkung

Art. 41 ¹ Ansprüche auf wiederkehrende Leistungen gemäss dieser Verordnung verjähren mit Ablauf von fünf Jahren.

² Im Übrigen sind die Vorschriften des Obligationenrechts über die Verjährung anwendbar.

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

⁴ Für Rückerstattungsansprüche der Stadt gelten Abs. 1–3 sinngemäss.

G. Datenschutz

Bearbeiten
von
Personen-
daten der
Angestellten

Art. 42 ¹ 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.



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

³ 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.

Art. 43 ¹ Personendaten der Angestellten dürfen nur bekannt gegeben werden

Bekanntgabe von Personendaten, Zuständigkeit und Fälligkeit

- 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.

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

Art. 44 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.

Aufbewahrung nach Austritt aus dem städtischen Dienst

Art. 45 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.

Rechte der Angestellten

Art. 46 ¹ Umfassendes Recht zur Akteneinsicht haben

Akteneinsicht

- 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.



² Der Stadtrat regelt den Online-Zugriff auf Daten.

III. Lohn

Grundlagen	Art. 47 Der Lohn der Angestellten richtet sich nach dem Schwierigkeitsgrad der Funktion, der nutzbaren Erfahrung und dem Leistungsbeitrag. Bei seiner Festsetzung kann auch die Situation auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden.
Funktionsraster und Funktionsstufen	Art. 48 Der Stadtrat legt unter Berücksichtigung des Schwierigkeitsgrades der einzelnen Funktionen ein Funktionsraster und Funktionsumschreibungen fest. Der Funktionsraster umfasst 18 Funktionsstufen, von Funktionsstufe 1 mit dem geringsten bis Funktionsstufe 18 mit dem höchsten Schwierigkeitsgrad.
Funktionsumschreibungen	Art. 49 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.
Zuordnung der Stellen	Art. 50 Jede Stelle wird aufgrund der zugehörigen Funktionsumschreibung einer einzigen Funktionsstufe zugeordnet.
Lohnskala	Art. 51 ¹ 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. ² Der Jahreslohn beträgt in Funktionsstufe 1 bei dem für die Funktion minimal geforderten Mass an Erfahrung und guter Leistung 44'000 Franken. Hinzu kommen Teuerungsanpassungen gemäss Art. 56 Abs. 1 ab dem 1. Januar 2002. ³ Der Betrag gemäss Abs. 2 darf nur bei Minderjährigen und Angestellten in Ausbildung unterschritten werden.
Lohnband	Art. 52 ¹ Die Bandbreite beträgt für jede Funktionsstufe plus/minus 5 Prozent, ausgehend vom Mittelwert. ² Die Löhne der Angestellten bewegen sich innerhalb des Lohnbandes ihrer jeweiligen Funktionsstufe.



³ Die Lohnentwicklung wird bestimmt durch den Leistungsbeitrag der oder des Angestellten und den Zuwachs an nutzbarer Erfahrung. Die nutzbare Erfahrung wird im Lauf von 15 Jahren mit höchstens 22,5 Prozent berücksichtigt.

Art. 53 Bei Stellenantritt oder bei Funktionswechsel legt die Anstellungsinstanz den Lohn innerhalb des Lohnbandes der Funktionsstufe fest, die der Stelle zugeordnet ist. Dabei sind die nutzbare berufliche und ausserberufliche Erfahrung und der zu erwartende Leistungsbeitrag geschlechtsneutral nach einheitlichen Massstäben zu berücksichtigen. Der Stadtrat erlässt dazu Richtlinien.

Lohn-
festsetzung

Art. 54 In begründeten Fällen kann der Stadtrat für einzelne Angestellte oder ganze Angestelltengruppen zeitlich befristete Abweichungen bis höchstens 15 Prozent über dem Maximalwert des Lohnbandes vorsehen.

Ausnahme-
regelungen

Art. 55 ¹ 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.

Besondere
Lohn-
bestimmungen
für vom Volk
oder vom
Gemeinderat
auf Amtsdauer
Gewählte

² Die übrigen Ämter sind den folgenden Funktionsstufen zugeteilt:

- a) Beauftragte oder Beauftragter in Beschwerdesachen der Funktionsstufe 17;
- b) Datenschutzbeauftragte oder Datenschutzbeauftragter der Funktionsstufe 15;
- c) Vizepäsidentin oder 1. Vizepäsident der Vormundschaftsbehörde der Funktionsstufe 15;
- d) Vizepäsidentin oder 2. Vizepäsident der Vormundschaftsbehörde der Funktionsstufe 14, zuzüglich die Hälfte der Differenz zu Funktionsstufe 15;
- e) Mitglied der Vormundschaftsbehörde der Funktionsstufe 14;
- f) Stadtamtsfrau oder Stadtammann der Funktionsstufe 14;
- g) Friedensrichterin oder Friedensrichter der Funktionsstufe 12.

Der Lohn entspricht jeweils dem Mittelwert der Funktionsstufe nach 15-jähriger nutzbarer Erfahrung.

³ Stellvertretungen der oder des Beauftragten in Beschwerdesachen bzw. der oder des Datenschutzbeauftragten erhalten die gleichen Löhne wie die Vertretenen nach Massgabe der zeitlichen Beanspruchung.

⁴ Mitglieder von Behörden im Nebenamt beziehen für ihre Arbeit je nach Art ihrer Aufgabe eine feste Entschädigung, Tag- oder Sitzungsgelder. Zuständig für die Festsetzung der Bezüge ist der Gemeinderat.



⁵ Für auf Amtsdauer Gewählte ist Art. 54 nicht anwendbar.

Jährliche
Lohnan-
passungen

Art. 56 ¹ Der Stadtrat kann die Lohnskala jährlich im Rahmen der Teuerungsentwicklung anpassen. Massgebend ist der Zürcher Städteindex der Konsumentenpreise.

² Für die individuellen Lohnanpassungen werden die Leistungsbeiträge der Angestellten und der Zuwachs an nutzbarer Erfahrung bis zu maximal 15 anrechenbaren Jahren berücksichtigt. Der Stadtrat legt ein Beurteilungsinstrument zur Erfassung der Leistungsbeiträge fest und regelt die Zuständigkeit für die Lohnanpassungen.

³ Lohnanpassungen sind den Angestellten schriftlich mitzuteilen.

⁴ Eine Lohnreduktion auf Grund ungenügender Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens kann nur mit einer der Kündigungsfrist entsprechenden Frist vorgenommen werden.

Funktions-
stufen-
wechsel

Art. 57 ¹ Ein Funktionsstufenwechsel erfolgt mit der Übernahme einer neuen oder veränderten Funktion.

² Beim Wechsel in eine höhere Funktionsstufe erfolgt die Lohnfestsetzung spätestens nach sechs Monaten in der neuen Funktion.

³ Beim Wechsel in eine tiefere Funktionsstufe, der mit einer Lohneinbusse verbunden ist, wird der neue Lohn erst nach Ablauf der Kündigungsfrist wirksam.

Besondere
Lohnanteile

Art. 58 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.

Ausser-
ordentliche
Leistungs-
vergütungen

Art. 59 ¹ Für aussergewöhnliche Leistungen einzelner Angestellter oder von Arbeitsgruppen können im Rahmen der budgetierten Mittel einmalige Vergütungen ausgerichtet werden.

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



Art. 60 Der Stadtrat kann bestimmen, dass Angestellte, die bei der Stiftung Panorama Kranken- und Unfallversicherung gegen Krankheit versichert sind, mit dem Lohn einen Prämienbeitrag erhalten. Er legt dessen Umfang fest.

Beitrag an
Krankenver-
sicherungs-
prämien

Art. 61 ¹ Der Lohnanspruch beginnt und endet mit dem Arbeitsverhältnis.

Lohnanspruch

² Bei voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfalls wird der ungekürzte Lohn unter Vorbehalt von Abs. 1 wie folgt ausgerichtet:

- a) In den ersten drei Monaten des Arbeitsverhältnisses während drei Monaten;
- b) nach dreimonatiger Dauer des Arbeitsverhältnisses während zwölf Monaten.

Die Berechnung dieser Fristen beginnt nach einer uneingeschränkten Arbeitsleistung gemäss dem bisherigen Beschäftigungsgrad während einer ununterbrochenen Dauer von sechs Monaten von Neuem.

³ Der Stadtrat kann an Stelle der Lohnfortzahlung gemäss Abs. 2 eine mindestens gleichwertige Versicherungslösung vorsehen.

⁴ Der Stadtrat regelt den Lohnanspruch bei Arbeitsversuchen, die nach den Vorschriften der Pensionskasse erfolgen.

⁵ Allfällige Leistungen von Versicherungen oder von Dritten werden auf den Lohn angerechnet.

⁶ Dauert eine Freistellung vom Dienst länger als bis zum Ende des folgenden Kalendermonats, bestimmt der Stadtrat, ob der Lohn für die weitere Zeit ganz, teilweise oder nicht mehr ausgerichtet wird. Über eine Nach- oder Rückzahlung befindet er spätestens nach dem Entscheid der Anstellungsinstanz über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

⁷ Angestellte, die aus einem Grund der Arbeit fernbleiben, für den sie die Verantwortung tragen, haben keinen Anspruch auf Lohn.

⁸ In Härtefällen können Ausnahmen von Abs. 1–7 bewilligt werden.

Art. 62 ¹ Bei Vollendung eines ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses von zehn Jahren und in der Folge alle fünf Jahre wird eine Treueprämie ausgerichtet.

Treueprämien



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

³ 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.

⁴ 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.

Kinder-
zulagen

Art. 63 ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf Kinderzulagen. Der Stadtrat regelt das Nähere.

² Kein Anspruch auf Kinderzulagen besteht für Angestellte, denen Familienzulagen aufgrund des Bundesgesetzes über die Familienzulagen in der Landwirtschaft ausgerichtet werden.

Lohn-
nachzahlung

Art. 64 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.

Abtretung von
Lohn-
ansprüchen

Art. 65 Angestellte dürfen Lohnforderungen nicht abtreten oder verpfänden, ausser zur Erfüllung familienrechtlicher Verpflichtungen.

Darlehen an
Angestellte

Art. 66 Die Stadt kann Angestellten in finanziellen Schwierigkeiten Darlehen gewähren. Der Stadtrat regelt die Voraussetzungen und die Zuständigkeit.

Verrechnung
mit dem Lohn

Art. 67 ¹ 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.



² 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;
- d) Gebühren für Parkplätze und für private Telefongespräche sowie weitere Entschädigungen für Dienstleistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

³ 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 ¹ Die Arbeitgeberin Stadt Zürich achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

Schutz der
Persönlichkeit

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

³ 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, und
- b) vor sexueller und sexistischer Belästigung.

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

Art. 69 Der Stadtrat regelt

Dienstliche
Auslagen,
Sachschaden

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



Ferien und
Urlaub,
Mutterschaft,
Militär-,
Zivilschutz-
und
Zivildienst

Art. 70 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.

Vereins-
freiheit

Art. 71 ¹ Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.

² Wegen ihrer Mitwirkung in Personalverbänden dürfen Angestellte weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

Wohnsitz

Art. 72 ¹ Die Angestellten können ihren Wohnsitz frei wählen, sofern keine Beschränkung gemäss Abs. 2 oder 3 besteht.

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

³ 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.

Mitarbeiterin-
en- und
Mitarbeiter-
beurteilung,
Arbeits-
zeugnis

Art. 73 ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

² 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.

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

Mitwirkung
1. Personal-
verbände

Art. 74 ¹ Der Stadtrat anerkennt Personalverbände, die wesentliche Teile des Personals vertreten, als ständige Verhandlungspartner in personalpolitischen Fragen.



² Die Federführung für die Verhandlungen obliegt der Vorsteherin oder dem Vorsteher des Finanzdepartements.

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

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

Art. 75 ¹ Der Stadtrat regelt das Recht zur Bildung von Personalkommissionen und deren Stellung, namentlich deren Mitwirkungsrechte.

*2. Personal-
kommissionen,
Information,
besondere
Mitwirkungs-
rechte des
Personals*

² Der Stadtrat regelt ferner das Informationsrecht und die besonderen Mitwirkungsrechte des Personals in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie bei Betriebsschliessungen.

³ 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 Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über betriebliches Ideenmanagement und Qualitätszirkel.

Ideen-
management
und
Qualitätszirkel

B. Pflichten

Art. 77 Die Angestellten müssen rechtmässig handeln und die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, wirtschaftlich und im Interesse der Stadt und ihrer Bewohnerinnen und Bewohner ausführen.

Grundsatz

Art. 78 Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über die Pflicht und das Recht zur Strafanzeige durch die Angestellten.

Strafanzeige
durch
Angestellte

Art. 79 ¹ 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.

Annahme von
Geschenken

² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 80 ¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind.

Amts-
geheimnis



² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Arbeitszeit

Art. 81 ¹ 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.

² 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.

Neben-
beschäftigung

Art. 82 ¹ 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.

² Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Öffentliche
Ämter

Art. 83 ¹ 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.

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

Vertrauens-
ärztliche
Untersuchung

Art. 84 Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

V. Schlussbestimmungen

Art. 85 ¹ Der Stadtrat erlässt die Ausführungsbestimmungen zum Vollzug dieser Verordnung.

Vollzug

² 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. 86 ¹ Das Personalamt bearbeitet die personalpolitischen Themen für den Stadtrat und bereitet personalrechtliche Erlasse vor. Es konsultiert dabei die Fachstelle für Frauenfragen.

Personalamt

² Das Personalamt wirkt auf den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug des Personalrechts hin und unterstützt darin die Departemente und Dienstabteilungen.

Art. 87 ¹ 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.

Übergangs-
bestimmungen

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

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

⁶ Die Bestimmungen über die Leistungen der Stadt bei Altersrücktritten von Angestellten gemäss Art. 27 Abs. 2 und 3 gelten bis zum 31. Dezember 2004.

Art. 88 ¹ Die gemäss Art. 51, 52 und Art. 55 Abs. 1–3 festgelegten Jahreslöhne dürfen den Betrag von 220 000 Franken, erhöht um die seit dem 1. Januar 1999 eingetretene Teuerung, nicht übersteigen, falls ein entsprechender Beschluss des Gemeinderates bzw. der Stimmberechtigten rechtskräftig werden sollte.

Allfällige Lohn-
begrenzung



² Der Gemeinderat ist ermächtigt, die Grenze von Abs. 1 aufzuheben.

- Abgangsentschädigungen für Behördenmitglieder
- Art. 89** Die Abgangsentschädigungen für Mitglieder des Stadtrates und andere Behördenmitglieder werden in einer besonderen Verordnung geregelt.
- Inkrafttreten
- Art. 90** Der Stadtrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung.

Mitteilung an den Stadtrat und Bekanntmachung der Ziff. 1–3 gemäss Art. 12 der Gemeindeordnung. (Der Wortlaut des Gemeinderatsbeschlusses liegt zur Einsicht gemäss §§ 68a und 110 des Gemeindegesetzes in der Kanzlei des Gemeinderates, Büro 229, Stadthaus, auf.)