



Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht)

StRB Nr. 1783 vom 25. Oktober 2000

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Allgemeines

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

²Die Verordnung ist nicht anwendbar auf Lehrpersonen der Volksschule, die kraft kantonalen Rechts dem Lehrpersonalgesetz unterstellt sind.

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

⁴Für die Mitglieder des Stadtrates und der Vormundschaftsbehörde, die Beauftragten in Beschwerdesachen und für den Datenschutz, die Stadtamtsfrauen und Stadtmänner, Friedensrichterinnen und Friedensrichter, Schulpräsidentinnen und Schulpräsidenten gilt das Personalrecht, soweit es nicht spezielle Bestimmungen für sie enthält, sinngemäss unter Vorbehalt des kantonalen Rechts, der Gemeindeordnung sowie besonderer Beschlüsse des Gemeinderates.

B. Begriffe

Angestellte; Anstellungsinstanz

Art. 2 ¹Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im städtischen Dienst stehen.

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

C. Personalpolitik

Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik

Art. 3 ¹Der 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 Potential der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie diese entsprechend ihren 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.

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

D. Gesamtarbeitsverträge

Grundsätze

Art. 4 ¹Der Stadtrat kann in Bereichen, zu deren Regelung er abschliessend zuständig ist, mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge für das gesamte Personal oder für einzelne Personalgruppen abschliessen.

²Der 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.

³Der Gesamtarbeitsvertrag wird Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

II. Arbeitsverhältnis

A. Art der Anstellung, Stellenplan

Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses

Art. 5 Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

Stellenpläne

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

²Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Bestimmungen und die Gemeindeordnung.

B. Begründung

Ausschreibung

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

Bewerbung

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

²Der Stadtrat kann weitere Erfordernisse aufstellen. 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.

Voraussetzungen der Anstellung

Art. 9 ¹Voraussetzung für eine Anstellung ist die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers.

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

Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Art. 10 Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

Anstellungsinstanzen

Art. 11 ¹Anstellungsinstanzen 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 sowie die Beauftragten in Beschwerdesachen und für den Datenschutz für die bei ihnen beschäftigten Angestellten.

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

³Der Stadtrat regelt das Verfahren der Anstellung.

Anstellung mit öffentlichrechtlichem Vertrag

Art. 12 ¹Das Arbeitsverhältnis kann ausnahmsweise in Abweichung von Art. 10 mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

²Die Anstellung mit öffentlichrechtlichem 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 Drittmittel wie Legate, Forschungsfonds usw. finanziert wird.

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

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

C. Dauer

Dauer im Allgemeinen

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

²Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens zwei Jahre zulässig und gelten nach deren Ablauf als unbefristet. Wird das befristete Arbeitsverhältnis weiter verlängert, hat es die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit zeitlich begrenzten Aufgaben, für Lehraufträge von Fachlehrkräften und für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter.

³Alle dieser Verordnung unterstehenden ununterbrochenen Arbeitsverhältnisse, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, werden für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt.

Probezeit

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

²Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

³Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfalls oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert, längstens jedoch auf sechs Monate.

D. Beendigung

Beendigungsgründe

Art. 15 Das Arbeitsverhältnis endet durch

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

Kündigung, Fristen und Termine

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

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

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

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

Kündigungsschutz

1. Verfahren und Voraussetzungen der Kündigung, Entschädigung

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

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

³Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird die oder der Angestellte nicht weiter- oder wiederbeschäftigt, 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. Auch im Falle von missbräuchlichen oder sachlich nicht gerechtfertigten Kündigungen besteht kein Anspruch auf Weiter- oder Wiederbeschäftigung.

2. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten

Art. 18 ¹Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von mindestens zwei und längstens sechs Monaten ein.

²Vorwürfe, 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.

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

3. Kündigung zur Unzeit

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

²Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

4. Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

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

Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

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

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

³Tatbestand 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.

Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Art. 22 ¹Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.

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

Entlassung wegen Invalidität

Art. 23 ¹Die gesundheitlich bedingte volle, voraussichtlich dauernde oder für längere Zeit bestehende Unfähigkeit, die übertragenen oder andere zumutbare Aufgaben zu erfüllen, führt zur Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis.

²Die 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.

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

Altersrücktritt

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

²Er kann gestaffelt erfolgen.

Entlassung altershalber

Art. 25 Die Entlassung altershalber erfolgt für alle Angestellten auf den Zeitpunkt der Vollendung des 65. Altersjahres. Vorbehalten bleiben Abs. 2 und 3 sowie Art. 26.

²Ausnahmsweise kann die Entlassung altershalber auf Wunsch der oder des Angestellten auf einen späteren Zeitpunkt hinausgeschoben 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.

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

Spezialfälle

Art. 26 ¹Der Stadtrat kann spezielle Regelungen über den Altersrücktritt und die Entlassung altershalber für Angestellte mit Lebensarbeitszeitmodellen oder für bestimmte Berufs- und Funktionsbereiche erlassen.

Leistungen bei Altersrücktritt und Entlassung altershalber

Art. 27 ¹Die Leistungen bei Altersrücktritt und bei der Entlassung altershalber richten sich nach den Bestimmungen der Versicherungskasse.

²Beim Altersrücktritt von Angestellten beteiligt sich die Stadt an den Kosten des Ueberbrückungszuschusses für die fehlende AHV-Altersrente unter der Voraussetzung, dass das Dienstverhältnis 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.

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

⁴Die Stadt überweist der Versicherungskasse auf den Zeitpunkt des Leistungsbeginns den gemäss Abs. 2 oder Abs. 3 erforderlichen Einmalbetrag.

Abfindung bei Entlassung

Art. 28 ¹Angestellte mit wenigstens fünf ununterbrochenen Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis ohne ihr Verschulden auf Veranlassung der Stadt aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35jährig sind und nicht unter die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 fallen.

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

³Kein 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.

⁴Die 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.

⁵Die 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.

⁶Angestellten kann bei drohender Notlage eine Abfindung auch dann ausgerichtet werden, wenn sie das 35. Altersjahr noch nicht vollendet haben.

Lohnfortzahlung nach Entlassung

Art. 29 ¹Angestellte, die das 55. Altersjahr vollendet haben und die nach mindestens zehnjähriger ununterbrochener Dienstdauer ohne ihr Verschulden entlassen werden, haben Anspruch auf eine Lohnfortzahlung bis zum vollendeten 60. Altersjahr. Der Anspruch auf volle Lohnfortzahlung dauert nach Massgabe von Art. 28 Abs. 4 und 5 mindestens 4 und höchstens 18 Monate. Anschliessend beträgt sie:

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

²Anstelle 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.

Zuständigkeit und Fälligkeit

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

²Die 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 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 die zur Festsetzung der Abfindung zuständige Instanz die Entschädigung fest.

Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle

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

Sozialplan

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 ausrichten. Er kann auch zusätzliche Leistungen oder Leistungen anderer Art vorsehen.

E. Versetzung und vorsorgliche Massnahmen

Versetzung

Art. 34 ¹Die Anstellungsinstanz kann Angestellte, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist und im Rahmen der Zumutbarkeit versetzen.

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

Vorsorgliche Massnahmen

Art. 35 ¹Angestellte 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.

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

F. Rechtsschutz

Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz

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

²Der Stadtrat regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtswegs oder anderweitige rechtliche Unterstützung als notwendig erweist oder wenn sie Betroffene eines Deliktes, von Diskriminierung, von sexistischer oder von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind.

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

Anhörung vor personalrechtlichen Entscheidungen

Art. 37 ¹Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

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

³Die Angestellten können eine Person ihres Vertrauens beiziehen.

Begründungspflicht für personalrechtliche Anordnungen

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

²Auf eine Begründung kann in folgenden Fällen verzichtet werden:

- a) wenn mit der Anordnung dem Begehren der oder des Angestellten vollumfänglich entsprochen wurde;
- 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.

Rechtsmittel

Art. 39 ¹Mit stadinternem Rekurs können alle personalrechtlichen Anordnungen der Anstellungsinstanzen an den Stadtrat weitergezogen werden, soweit nicht der Stadtrat selber Anstellungsinstanz ist.

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

³Die Rekurschrift ist innert 30 Tagen seit der Zustellung der angefochtenen Anordnung bei der Rekursinstanz einzureichen.

⁴Bei 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.

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

⁶Rechtsmittel 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 Schlichtungsstelle

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

²Der Stadtrat regelt die Ausgestaltung der Schlichtungsstelle und das Verfahren. Er kann bestimmen, dass bestimmte Rechtsmittelfristen erst mit Abschluss des Schlichtungsverfahrens zu laufen beginnen.

Verjährung und Verwirkung

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

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

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

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

G. Datenschutz

Bearbeiten von Personendaten der Angestellten

Art. 42 ¹Die 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.

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

³Personendaten 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.

Bekanntgabe von Personendaten

Zuständigkeit und Fälligkeit

Art. 43 ¹Personendaten der Angestellten dürfen nur bekanntgegeben werden:

a) wenn eine gesetzliche Grundlage es erlaubt oder wenn es im Einzelfall zur Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe der Empfängerinnen oder Empfänger notwendig ist;

b) wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat;

c) für das Telefonverzeichnis und den Verwaltungsetat auf Papier und im Intranet. Folgende Angaben dürfen darin veröffentlicht werden: Name, Vorname, Dienstabteilung, Funktion, Arbeitsort, Telefonnummer und städtische E-Mail-Adresse.

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

Aufbewahrung nach Austritt aus dem städtischen Dienst

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 sie vernichtet, soweit sie nicht dem Stadtarchiv zu übergeben sind.

Rechte der Angestellten

Art. 45 ¹Die 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.

Akteneinsicht

Art. 46 Umfassendes Recht zur Akteneinsicht haben:

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

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 ¹Der 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 1:4,5.

²Der Jahreslohn beträgt in Funktionsstufe 1 bei dem für die Funktion minimal geforderten Mass an Erfahrung und guter Leistung Fr. 43'000.--.

Lohnband

Art. 52 ¹Der Stadtrat bestimmt pro Funktionsstufe ein Lohnband. Die Bandbreite jedes Lohnbandes beträgt, ausgehend vom Mittelwert:

- höchstens +/- 10 Prozent in den Funktionsstufen 1 bis 7;
- höchstens +/- 15 Prozent in den darüber liegenden Funktionsstufen.

²Die Löhne der Angestellten bewegen sich innerhalb des Lohnbandes ihrer jeweiligen Funktionsstufe.

³Die Lohnentwicklung wird bestimmt durch den Leistungsbeitrag der oder des Angestellten und den Zuwachs an nutzbarer Erfahrung bis zu einem Maximum von 15 anrechenbaren Jahren.

Lohnfestsetzung

Art. 53 ¹Bei 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.

Ausnahmeregelungen

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

Besondere Lohnbestimmungen für vom Volk oder vom Gemeinderat auf Amtsdauer Gewählte

Art. 55 ¹Der Lohn der Stadtpräsidentin oder des Stadtpräsidenten beträgt 118%, die Löhne der übrigen Mitglieder des Stadtrates betragen 109% des Maximums der Funktionsstufe 18.

²Die übrigen Aemter sind den folgenden Funktionsstufen zugeteilt, wobei der Lohn jeweils dem Mittelwert der Funktionsstufe nach 15-jähriger nutzbarer Erfahrung entspricht:

- a) Beauftragte oder Beauftragter in Beschwerdesachen: Funktionsstufe 18;
- b) Beauftragte oder Beauftragter für den Datenschutz: Funktionsstufe 16;
- c) 1. Vizepräsidentin oder 1. Vizepräsident der Vormundschaftsbehörde: Funktionsstufe 16;
- d) 2. Vizepräsidentin oder 2. Vizepräsident der Vormundschaftsbehörde: Funktionsstufe 15, zuzüglich die Hälfte der Differenz zu Funktionsstufe 16;
- e) Mitglied der Vormundschaftsbehörde: Funktionsstufe 15;
- f) Stadtamtsfrau oder Stadtammann: Funktionsstufe 15;
- g) Friedensrichterin oder Friedensrichter: Funktionsstufe 13.

³Stellvertretungen der Beauftragten in Beschwerdesachen bzw. für den Datenschutz erhalten die gleichen Löhne wie die Vertretenen nach Massgabe der zeitlichen Beanspruchung.

⁴Mitglieder 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.

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

Jährliche Lohnanpassungen

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

²Für 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.

³Lohnanpassungen sind den Angestellten schriftlich mitzuteilen.

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

Funktionsstufenwechsel

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

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

³Beim 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- und Feiertagsdienst sowie Bereitschaftsdienst, für angeordnete Überzeit und für die ausserordentliche Vertretung einer Stelleninhaberin oder eines Stelleninhabers in einer höheren Funktionsstufe.

Ausserordentliche Leistungsvergütungen

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

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

Beitrag an Krankenversicherungsprämien

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.

Lohnanspruch

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

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

- In den ersten drei Monaten des Arbeitsverhältnisses während drei Monaten
- nach dreimonatiger Dauer des Arbeitsverhältnisses während zwölf Monaten.

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

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

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

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

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

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

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

Treueprämien

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

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

³Wird die Berufstätigkeit nachweislich wegen Betreuungsaufgaben in der Familie unterbrochen, zählt die vorangegangene Dienstzeit für die Treueprämie mit. Den Nachweis erbringt die oder der Angestellte.

⁴Der Stadtrat kann Teil-Treueprämien für Angestellte vorsehen, die bei unverschuldeter Auflösung des Anstellungsverhältnisses mindestens elf ununterbrochene Dienstjahre aufweisen und denen nicht mehr als vier Dienstjahre bis zur nächsten Treueprämie fehlen.

Kinderzulagen

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

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

Lohnnachzahlung

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 Lohnansprüchen

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 ¹Mit 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.

²Ebenso 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.

³Weitere 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

Schutz der Persönlichkeit

Art. 68 ¹Die Arbeitgeberin Stadt Zürich achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

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

³Sie sorgt insbesondere durch Massnahmen, Verfahren und Sanktionen gemäss Art. 34 und 35 für den Schutz der Angestellten vor Diskriminierung, und vor sexueller und sexistischer Belästigung und dafür, dass Angestellten, die durch solche Vorkommnisse behelligt wurden, keine weiteren Nachteile erwachsen.

Dienstliche Auslagen, Sachschaden

Art. 69 Der Stadtrat regelt

- 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.

Vereinsfreiheit

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

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

Wohnsitz

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

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

³Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung, Arbeitszeugnis

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

²Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

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

Mitwirkung

1. Personalverbände

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

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

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

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

2. Personalkommissionen, Information, besondere Mitwirkungsrechte des Personals

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

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

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

Ideenmanagement und Qualitätszirkel

Art. 76 Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über betriebliches Ideenmanagement und Qualitätszirkel.

B. Pflichten

Grundsatz

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.

Strafanzeige durch Angestellte

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

Annahme von Geschenken

Art. 79 ¹Angestellte 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.

²Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Amtsgeheimnis

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

²Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Arbeitszeit

Art. 81 ¹Der Stadtrat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage. Er kann bei betrieblicher Notwendigkeit für einzelne Personalgruppen oder Bereiche, insbesondere bei Schichtbetrieb, von der Sollarbeitszeit abweichen, die er für das Gesamtpersonal festlegt.

²Die 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.

Nebenbeschäftigung

Art. 82 ¹Die 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 Nebenbeschäftigten eine Meldepflicht vorsehen.

²Eine 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 ¹Angestellte, 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.

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

Vertrauensärztliche Untersuchung

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

V. Schlussbestimmungen

Vollzug

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

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

Personalamt

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

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

Übergangsbestimmungen

Art. 87 ¹Für 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.

²Die 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.

³Der 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.

⁴Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

⁵Die Bestimmungen über die Leistungen der Stadt bei Altersrücktritten von Angestellten gemäss Art. 27 Abs. 2 und 3 gelten bis zum 31. Dezember 2004.

Allfällige Lohnbegrenzung

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

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

Abgangsentschädigung für Behördemitglieder

Art. 89 ¹Die Abgangsentschädigung für Mitglieder des Stadtrates werden in einer besonderen Verordnung geregelt.

²Die Abgangsentschädigung für andere Behördemitglieder (Art. 1 Abs. 4) im Fall der der Nichtwiederwahl richten sich sinngemäss nach den Art. 28 und 29 dieser Verordnung.

Inkrafttreten

Art. 90 Der Stadtrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung.