



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

Gültig ab 1. Juli 2002

Gemeinderatsbeschluss vom 6. Februar 2002
mit Änderungen bis 17. September 2025

Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht)

Gemeinderatsbeschluss vom 6. Februar 2002 mit Änderungen vom 27. Februar 2002, 3. November 2004, 24. November 2004, 15. Juni 2005, 29. November 2006, 10. Januar 2007, 27. Mai 2009, 26. August 2009, 21. April 2010, 31. August 2011, 16. November 2011, 14. März 2012, 19. Juni 2013, 8. Januar 2014, 16. April 2014, 1. März 2017, 25. Oktober 2017, 19. Juni 2019, 26. Juni 2019, 2. Oktober 2019, 8. Juli 2020, 16. Dezember 2020, 16. März 2022, 6. April 2022, 26. Oktober 2022, 8. Februar 2023, 21. Juni 2023, 31. Januar 2024, 24. November 2024 und 17. September 2025

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

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Art. 1 Allgemeines

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

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 Kaderärztinnen und Kaderärzte des Stadtspitals Zürich gelten diese Verordnung und ihre Ausführungsbestimmungen, soweit nicht besondere Bestimmungen bestehen.¹

⁵ Für die Mitglieder des Stadtrats, die Ombudsperson, die Datenschutzbeauftragte oder den Datenschutzbeauftragten, die Direktorin oder den Direktor der Finanzkontrolle, Stadtamtsfrauen und Stadtammänner, Friedensrichterinnen und Friedensrichter

¹ Fassung gem. GRB vom 6. April 2022; Inkrafttreten 1. Januar 2023.

sowie Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulbehörden gilt das Personalrecht sinngemäss, soweit nicht besondere Bestimmungen bestehen.²

B. Begriffe

Art. 2 Angestellte; Anstellungsinstanz

¹ 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

Art. 3 Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik

¹ Der Stadtrat bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:

- a. Sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, an den Bedürfnissen des städtischen Personals, am Auftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern, am Ziel der Bürgerinnen- und Bürgernähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Stadt, Personal und Personalverbänden an;
- b. sie will für die Stadt geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln;
- c. sie nutzt und entwickelt das Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie diese entsprechend ihrer Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert;
- d. sie achtet auf eine besonders sorgfältige Auswahl der Vorgesetzten;
- e. sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen;
- f. sie berücksichtigt die Erfüllung von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben;
- g. sie fördert flexible Arbeitszeitmodelle;

² Fassung gem. Gemeindebeschluss vom 24. November 2024 (GRB vom 3. April 2024); Inkrafttreten 1. Juni 2025.

- h. sie verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer;
- i. sie fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen;
- k. sie fördert die Toleranz und Akzeptanz gegenüber Angestellten, die benachteiligt sein könnten, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Herkunft, Staatsangehörigkeit, Sprache, Religion oder Behinderung, und fördert bei Anstellung und Personalentwicklung die Chancengleichheit dieser Personen.³

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.

Art. 3^{bis} Case Management am Arbeitsplatz⁴

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

² Unterstützungshandlungen und Datenbearbeitungen durch die Case Managerinnen und Case Manager bedürfen der Einwilligung durch die betroffenen Angestellten.

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

D. Gesamtarbeitsverträge

Art. 4 Grundsätze

¹ 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.

³ Fassung gem. GRB vom 14. März 2012; Inkrafttreten 1. Juni 2012.

⁴ Eingefügt durch GRB vom 10. Januar 2007; Inkrafttreten 1. März 2007.

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 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Art. 6 Stellenpläne

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 Ausschreibung

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Art. 8 Bewerbung

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

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 Voraussetzungen der Anstellung

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

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

Art. 10 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

Art. 11 Anstellungsinstanzen

¹ Anstellungsinstanzen sind unter Vorbehalt der Gemeindeordnung

- a. der Stadtrat für alle Angestellten, ausser die in lit. b genannten;
- b. die Stadtamtsfrauen und Stadtammänner, die Friedensrichterinnen und Friedensrichter, die Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulbehörden, die Ombudsperson, die oder der Datenschutzbeauftragte, die Direktorin oder der Direktor der Finanzkontrolle sowie die Leiterin oder der Leiter der Parlamentsdienste für die bei ihnen beschäftigten Angestellten.⁵

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.

Art. 12 Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag

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 den Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens;
- b. Praktikantinnen und Praktikanten;
- c. nicht vollamtliche Dozentinnen und Dozenten;
- d. Angestellte, deren Lohn durch Legate, Forschungsfonds oder ähnliche Mittel Dritter finanziert wird;
- e. Beschäftigte in Angeboten zur Integration in den Arbeitsmarkt;⁶
- f. Angestellte ab dem vollendeten 65. Altersjahr.⁷

⁵ Fassung gem. Gemeindebeschluss vom 24. November 2024 (GRB vom 3. April 2024); Inkrafttreten 1. Juni 2025.

⁶ Fassung gem. GRB vom 16. November 2011; Inkrafttreten 1. Januar 2012.

⁷ Fassung gem. GRB vom 26. Oktober 2022; Inkrafttreten 1. Januar 2024.

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

Art. 13 Dauer im Allgemeinen

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 Die Anstellung von Personen ab dem vollendeten 65. Altersjahr wird auf jeweils längstens ein Jahr befristet; wiederholt befristete Anstellungen haben nicht die Wirkung einer unbefristeten Anstellung.⁸

⁵ Alle dieser Verordnung unterstehenden ununterbrochenen Arbeitsverhältnisse werden, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt.⁹

Art. 14 Probezeit

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

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.

⁸ Fassung gem. GRB vom 26. Oktober 2022; Inkrafttreten 1. Januar 2024.

⁹ Fassung gem. GRB vom 26. Oktober 2022; Inkrafttreten 1. Januar 2024.

D. Beendigung

Art. 15 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a. Kündigung;
- b. Ablauf einer befristeten Anstellung;
- c. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;
- d. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen;
- e. Auflösung aus gesundheitlichen Gründen;¹⁰
- f. Altersrücktritt, Beendigung altershalber;
- g. Tod.

Art. 16 Kündigung, Fristen und Termine

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.

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 Form und Gründe der Kündigung, Neuanstellung, Entschädigung¹¹

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

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 Als Gründe für die ordentliche Kündigung durch die Stadt gelten insbesondere:

- a. Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- b. Mängel in der Leistung oder im Verhalten;

¹⁰ Fassung gem. GRB vom 21. April 2010; Inkrafttreten 1. Juli 2011.

¹¹ Fassung gem. GRB vom 26. Juni 2019; Inkrafttreten 1. April 2020.

- c. mangelnde Eignung oder Tauglichkeit, die vereinbarte Arbeit zu verrichten;
- d. mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- e. schwerwiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern die Stadt der oder dem betroffenen Angestellten keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann;
- f. Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

⁴ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, wird die betroffene Person auf Antrag von der Stadt an einer anderen, gemäss Art. 34 zumutbaren Stelle neu angestellt, sofern keine triftigen Gründe gegen eine Neuanstellung sprechen. Die Neuanstellung erfolgt mit Wirkung und Lohnanspruch ab Datum des rechtskräftigen Rechtsmittelentscheids.

⁵ Sprechen triftige Gründe gegen eine Neuanstellung, wird eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts¹² über die missbräuchliche Kündigung ausgerichtet. Die zusätzliche Ausrichtung einer Abfindung gemäss Art. 28 oder Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 sowie einer Teil-Treueprämie gemäss Art. 62 Abs. 4 bleiben vorbehalten.

⁶ Bei Neuanstellung gemäss Abs. 4 wird die vorangegangene Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist für die Berechnung der Dienstjahre dazugezählt. Der Anfangslohn ist gleich hoch wie der Lohn am Ende der Kündigungsfrist. Nach definitiver Vermittlung einer anderen zumutbaren Stelle wird der Lohn gemäss den Regeln über die Lohnfestsetzung bei Stellenantritt und Funktionswechsel angepasst.

⁷ Angestellte, deren Kündigung sich als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt erweist, können ausserdem gemäss Art. 33^{bis} eine Kostenbeteiligung geltend machen.

Art. 18 Mahnung¹³

¹ Eine Kündigung gemäss Art. 17 Abs. 3 lit. a–d kann nach Ablauf der Probezeit nur ausgesprochen werden, wenn die Gründe für die Kündigung trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen.

² Zweck der Mahnung ist, eine Besserung herbeizuführen, nach der das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden kann.

¹² SR 220

¹³ Fassung gem. GRB vom 26. Juni 2019; Inkrafttreten 1. April 2020.

³ In folgenden Fällen kann eine Kündigung auch ohne vorangehende Mahnung ausgesprochen werden:

- a. bei schwerwiegender Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- b. wenn feststeht, dass die Mahnung ihren Zweck nicht erfüllen kann.

⁴ Der Stadtrat regelt Form, Zuständigkeit und Verfahren für die Mahnung.

Art. 19 Kündigung zur Unzeit¹⁴

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 Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts¹⁵

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

Art. 21 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

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

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 fristlosen Auflösung aus wichtigen Gründen richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts¹⁶. Allfällige Ansprüche für den Fall unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere die zusätzliche Ausrichtung einer Abfindung gemäss Art. 28 oder Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 sowie einer Teil-Treueprämie gemäss Art. 62 Abs. 4, bleiben vorbehalten.¹⁷

¹⁴ Fassung gem. GRB vom 26. Juni 2019; Inkrafttreten 1. April 2020.

¹⁵ Fassung gem. GRB vom 26. Juni 2019; Inkrafttreten 1. April 2020.

¹⁶ SR 220

¹⁷ Fassung gem. GRB vom 26. Juni 2019; Inkrafttreten 1. April 2020.

Art. 22 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen¹⁸

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

² Eine Abfindung kann unter den Voraussetzungen von Art. 28 bis zum Höchstbetrag für die betreffende Alterskategorie ausgerichtet werden.

³ Bei Auflösung im Alter von 55 bis 59 Jahren und nach mindestens zehn ununterbrochenen Dienstjahren kann anstelle der Abfindung eine Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 ausgerichtet werden.

⁴ Der Stadtrat regelt, welche zusätzlichen Leistungen oder Leistungen anderer Art bei unverschuldeter Auflösung ausgerichtet werden können.

Art. 23 Auflösung aus gesundheitlichen Gründen¹⁹

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

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

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

⁴ Leistungen gemäss Art. 28–30 sind ausgeschlossen.²⁰

¹⁸ Fassung gem. GRB vom 26. Juni 2019; Inkrafttreten 1. April 2020.

¹⁹ Fassung gem. GRB vom 21. April 2010; Inkrafttreten 1. Juli 2011.

²⁰ Fassung gem. GRB vom 26. Juni 2019; Inkrafttreten 1. April 2020.

Art. 24 Altersrücktritt und Altersteilzeit²¹

¹ Der Altersrücktritt ist zwischen dem vollendeten 58. und dem vollendeten 65. Altersjahr auf jedes Monatsende frei wählbar.²²

² Er kann gestaffelt erfolgen.

³ Anstelle eines Altersrücktritts kann Altersteilzeit durch die Herabsetzung des Beschäftigungsgrads ohne Bezug einer Teilpension beantragt werden.²³

Art. 25 Altersgrenze für die Beendigung altershalber²⁴

¹ Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber erfolgt für alle Angestellten auf den Zeitpunkt der Vollendung des 65. Altersjahres.

² Vorbehalten bleiben Art. 12 Abs. 2 lit. f sowie Art. 25^{bis} und Art. 26.

Art. 25^{bis} Anordnung der Beendigung altershalber, Voraussetzungen und Zuständigkeit²⁵

¹ Aus sachlich zureichenden Gründen oder im gegenseitigen Einvernehmen von Anstellungsinstanz und Angestellten kann die Beendigung altershalber für einzelne Angestellte, für mehrere Angestellte oder für ganze Personalgruppen vor Vollendung des 65. Altersjahres, frühestens jedoch ab Vollendung des 60. Altersjahres, angeordnet werden.

² Die Anordnung darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts²⁶ sein. Als sachlich zureichend gelten insbesondere die Gründe gemäss Art. 17 Abs. 3. Art. 18 ist anwendbar, sofern die Anordnung mit Art. 17 Abs. 3 lit. a–d begründet wird.

³ Zuständig für die Anordnung ist:

- a. der Stadtrat, sofern die Anordnung für mehrere Angestellte oder für ganze Personalgruppen erfolgt; oder
- b. die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher, sofern die Anordnung für einzelne Angestellte erfolgt.

²¹ Fassung gem. GRB vom 26. Oktober 2022; Inkrafttreten 1. Januar 2024.

²² Fassung gem. GRB vom 24. November 2004; Inkrafttreten 1. Januar 2005.

²³ Fassung gem. GRB vom 26. Oktober 2022; Inkrafttreten 1. Januar 2024.

²⁴ Fassung gem. GRB vom 26. Oktober 2022; Inkrafttreten 1. Januar 2024.

²⁵ Fassung gem. GRB vom 26. Juni 2019; Inkrafttreten 1. April 2020.

²⁶ SR 220

⁴ Vor der Anordnung wird geprüft, ob die oder der Angestellte im Anschluss an die Beendigung Altersleistungen der Pensionskasse beziehen wird.

Art. 25^{ter} Anordnung der Beendigung altershalber, Leistungen²⁷

¹ Die Stadt beteiligt sich wie bei Altersrücktritten gemäss Art. 27 und 27^{bis} an den Kosten des Überbrückungszuschusses für die fehlende AHV-Altersrente, falls die Voraussetzungen dieser Artikel erfüllt sind.

² Die für die Anordnung der Beendigung zuständige Instanz kann bei unverschuldeter Entlassung besondere Leistungen neben den reglementarischen Altersleistungen der Pensionskasse zusprechen.

³ Leistungen gemäss Art. 28–30 sind ausgeschlossen.

Art. 26 Spezialfälle

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

Art. 27 Leistungen bei Altersrücktritt und bei Beendigung altershalber

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

² Beim Altersrücktritt von Angestellten ab Alter 60 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 und die oder der Angestellte die Erwerbstätigkeit im Umfang des Altersrücktritts aufgibt. Die städtische Beteiligung beträgt in Prozent der maximalen einfachen AHV-Altersrente:²⁸

Rücktrittsalter	Prozentsatz
60 Jahre	30 %
61 Jahre	40 %
62 Jahre	60 %
63 Jahre	65 %
64 Jahre	70 %

²⁷ Fassung gem. GRB vom 26. Juni 2019; Inkrafttreten 1. April 2020.

²⁸ Fassung gem. GRB vom 1. März 2017; Inkrafttreten 1. Januar 2018.

³ Beim Altersrücktritt auf einem Teilpensum wird der entsprechende Bruchteil erbracht.²⁹

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

Art. 27^{bis} Erwerbstätigkeit während der Dauer des Überbrückungszuschusses³⁰

¹ Angestellte, die einen städtischen Beitrag an die Kosten des Überbrückungszuschusses beanspruchen, bestätigen vor Überweisung des städtischen Beitrags schriftlich die Aufgabe der Erwerbstätigkeit im Umfang des Altersrücktritts. Sie werden über die Konsequenzen einer Wiederaufnahme oder Steigerung der Erwerbstätigkeit informiert.

² Die Angestellten sind auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, der zuständigen Stelle der Stadt während der Dauer des Überbrückungszuschusses erzieltetes Erwerbseinkommen zu melden, sofern dieses nicht von der Meldepflicht ausgenommen ist. Zum Nachweis der Aufgabe der Erwerbstätigkeit haben die Angestellten der Stadt Einsicht in die Auszüge ihrer individuellen AHV-Konten zu gewähren.

³ Der Stadtrat regelt die Einzelheiten, insbesondere:

- a. unter welchen Voraussetzungen von einer Aufgabe der Erwerbstätigkeit im Umfang des Altersrücktritts ausgegangen wird;
- b. die Meldepflicht und die Einsicht in die Kontoauszüge der AHV-Ausgleichskassen gemäss Abs. 2;
- c. die Rückforderung des städtischen Beitrags, falls beim Altersrücktritt die Voraussetzungen von lit. a in Verbindung mit Art. 27 Abs. 2 nicht erfüllt waren;
- d. die Verrechnung der Rückforderung des städtischen Beitrags mit dem Lohn bei Erwerbstätigkeit im städtischen Dienst während der Dauer des Überbrückungszuschusses;
- e. die Grenzbeträge für die Berücksichtigung von Erwerbseinkommen während der Dauer des Überbrückungszuschusses.

²⁹ Fassung gem. GRB vom 1. März 2017; Inkrafttreten 1. Januar 2018.

³⁰ Fassung gem. GRB vom 1. März 2017; Inkrafttreten 1. Januar 2018.

Art. 28 Abfindung³¹

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 keine Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 beziehen.

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 in Abhängigkeit vom Alter bei Entlassung:

Alter	Monatslöhne
35–39	1–6
40–49	2–9
50–54	3–12
55–59	4–15
60–62	3–12
63–64	1–9

⁵ 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. 28^{bis} Festlegung der Abfindung, Einkommensanrechnung und Informationspflicht³²

¹ Die Abfindung wird gemäss Art. 28 Abs. 4 nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit und der Kündigungsgrund. Neues Erwerbseinkommen während der Abfindungsdauer kann angerechnet werden.

² Wer eine Abfindung zugesprochen erhalten hat, informiert die Stadt über das während der Abfindungsdauer erhaltene Erwerbseinkommen und stellt die zur Überprüfung notwendigen Dokumente zur Verfügung. Die Stadt fordert Abfindungen, die sich als ungerechtfertigt erweisen, zurück.

³¹ Fassung gem. GRB vom 26. Juni 2019; Inkrafttreten 1. April 2020.

³² Fassung gem. GRB vom 26. Juni 2019; Inkrafttreten 1. April 2020.

³ Der Stadtrat regelt die Berechnung der Abfindung, die Rückforderung bei Falschangaben und weitere Einzelheiten, insbesondere zum Ausmass der Anrechnung von Erwerbseinkommen und zur Informationspflicht.

Art. 29 Lohnfortzahlung nach Entlassung³³

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 gemäss Art. 28 Abs. 4 und 28^{bis} Abs. 1 mindestens 4 und höchstens 15 Monate. Anschliessend beträgt die Lohnfortzahlung:

- a. bei mindestens 10 ununterbrochenen Dienstjahren:
60 Prozent der vollen Lohnfortzahlung;
- b. bei mindestens 15 ununterbrochenen Dienstjahren:
70 Prozent der vollen Lohnfortzahlung.

² Art. 28 Abs. 2 und 3 sowie Art. 28^{bis} Abs. 2 und 3 sind sinngemäss anwendbar.

³ Anstelle der Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 können die Angestellten eine Abfindung gemäss Art. 28 verlangen. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Beiträge an die Pensionskasse.

Art. 30 Zuständigkeit und Fälligkeit³⁴

¹ Der Stadtrat regelt die Zuständigkeit für die Festlegung der Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Koordination zwischen den zuständigen Stellen.

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.

³ Die Angestellten und die Stadt entrichten die Sozialversicherungsbeiträge und bei Lohnfortzahlung auch die Beiträge an die Pensionskasse.

³³ Fassung gem. GRB vom 26. Juni 2019; Inkrafttreten 1. April 2020.

³⁴ Fassung gem. GRB vom 26. Juni 2019; Inkrafttreten 1. April 2020.

Art. 31 Abgangsleistungen an Behördenmitglieder, Rechtsgrundlagen³⁵

¹ Die Abgangsleistungen für Mitglieder des Stadtrats werden in der Verordnung über Abgangsleistungen für Behördenmitglieder³⁶ geregelt.

² Soweit keine besonderen Bestimmungen bestehen, gelten Art. 28–30 sinngemäss für Abgangsleistungen an:

- a. die Stadtamtsfrauen und Stadtammänner;
- b. die Friedensrichterinnen und Friedensrichter;
- c. die Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulbehörden;
- d. die Ombudsperson;
- e. die Datenschutzbeauftragte oder den Datenschutzbeauftragten;
- f. die Direktorin oder den Direktor der Finanzkontrolle.

Art. 31^{bis} Abgangsleistungen an Behördenmitglieder, Anspruch³⁷

¹ Als Auflösung auf Veranlassung der Stadt im Sinne von Art. 28 Abs. 1 oder als Entlassung im Sinne von Art. 29 Abs. 1 gilt die unfreiwillige Beendigung des Amtes infolge:

- a. Nichtnominierung für eine weitere Amtsperiode;
- b. Nichtwiederwahl.

² Die Beendigung des Amtes gilt als verschuldet, wenn sie zurückzuführen ist auf:

- a. eine schwere Amtspflichtverletzung;
- b. ein Verbrechen.

³ Kein Anspruch auf Abgangsleistungen besteht, wenn das Behördenmitglied:

- a. auf eine erneute Nominierung oder Kandidatur für eine weitere Amtsperiode verzichtet;

³⁵ Fassung gem. Gemeindebeschluss vom 24. November 2024 (GRB vom 3. April 2024); Inkrafttreten 1. Juni 2025.

³⁶ vom 16. November 2005, AS 177.107.

³⁷ Fassung gem. Gemeindebeschluss vom 24. November 2024 (GRB vom 3. April 2024); Inkrafttreten 1. Juni 2025.

- b. vom Amt zurücktritt;
- c. des Amts enthoben wird;
- d. verstirbt.

⁴ Der Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Art. 61 besteht, wenn das Behördenmitglied:

- a. aus vertrauensärztlich bestätigten, gesundheitlichen Gründen vom Amt zurücktritt;
- b. auf eine erneute Nominierung oder Kandidatur verzichtet.

Art. 31^{ter} Abgangsleistungen an Behördenmitglieder, Bemessung³⁸

Die Anzahl Monatslöhne der Abfindung oder der vollen Lohnfortzahlung:

- a. richtet sich nach Alter und Dienstjahren;
- b. entspricht dem Richtwert für die Bemessung von Abfindungen gemäss Art. 28^{bis} Abs. 1 oder von vollen Lohnfortzahlungen gemäss Art. 29 Abs. 1; vorbehalten bleibt die Begrenzung gemäss Art. 31^{quater}.

Art. 31^{quater} Abgangsleistungen an Behördenmitglieder, Begrenzung³⁹

¹ Die Abgangsleistung ist begrenzt auf den Anspruch der Stadtratsmitglieder gemäss Art. 5 Verordnung über Abgangsleistungen für Behördenmitglieder⁴⁰.

² Ein zwölftel Jahresbruttolohn gemäss Art. 5 Verordnung über Abgangsleistungen für Behördenmitglieder entspricht einem Monatslohn gemäss dieser Verordnung.

³ Führt die Begrenzung gemäss Abs. 1 zu angebrochenen Monatslöhnen, wird:

- a. die Abfindung auf volle Monatslöhne aufgerundet; oder
- b. die Lohnfortzahlung bis zum Monatsende verlängert.

³⁸ Fassung gem. Gemeindebeschluss vom 24. November 2024 (GRB vom 3. April 2024); Inkrafttreten 1. Juni 2025.

³⁹ Fassung gem. Gemeindebeschluss vom 24. November 2024 (GRB vom 3. April 2024); Inkrafttreten 1. Juni 2025.

⁴⁰ vom 16. November 2005, AS 177.107.

Art. 31^{quinquies} Abgangsleistungen an Behördenmitglieder, Zuständigkeit⁴¹

Der Stadtrat:

- a. regelt die Anzahl Monatslöhne der Abfindungen und der vollen Lohnfortzahlungen gemäss Art. 31^{ter} und Art. 31^{quater};
- b. legt die konkrete Abfindung oder Lohnfortzahlung fest.

Art. 32 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle

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

Art. 33 Sozialplan⁴²

¹ Kommt es infolge von Stellenabbau oder Reorganisation zu Kündigungen, legt der Stadtrat unter Beizug der Personalverbände einen Sozialplan fest. Dieser regelt die Leistungen der Stadt, die sich nach Art. 28–30 richten.

² Der Stadtrat kann im Rahmen eines Sozialplans auch zusätzliche Leistungen oder Leistungen anderer Art vorsehen. In den Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht kann er solche auch bei unverschuldeter Auflösung ohne Sozialplan vorsehen.

³ Angestellte, denen ein Stellenverlust aus schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen droht, sind über diesen Umstand mindestens sechs Monate vor einer allfälligen Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu informieren.

Art. 33^{bis} Kostenbeteiligung nach Rechtsmittelverfahren⁴³

¹ Angestellte, deren Kündigung sich als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt erweist, können bei der Stadt eine Kostenbeteiligung geltend machen für Massnahmen zur Förderung des beruflichen Fortkommens, wie insbesondere:

- a. Replacement- und Outplacement-Finanzierungen;
- b. gezielte Bildungsmassnahmen;
- c. Umschulungsmassnahmen;

⁴¹ Fassung gem. Gemeindebeschluss vom 24. November 2024 (GRB vom 3. April 2024); Inkrafttreten 1. Juni 2025.

⁴² Fassung gem. GRB vom 26. Juni 2019; Inkrafttreten 1. April 2020.

⁴³ Fassung gem. GRB vom 26. Juni 2019; Inkrafttreten 1. April 2020.

- d. persönliche Begleitung oder Beratung durch spezialisierte Fachleute.

² Die Kostenbeteiligung beträgt in der Regel höchstens Fr. 15 000.–, aus besonderen Gründen höchstens Fr. 30 000.–.

E. Versetzung und vorsorgliche Massnahmen

Art. 34 Versetzung

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.

Art. 35 Vorsorgliche Massnahmen

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 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz

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

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 Anhörung vor personalrechtlichen Anordnungen

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

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

³ Die Angestellten können eine Person ihres Vertrauens beiziehen.

Art. 38 Begründungspflicht für personalrechtliche Anordnungen⁴⁴

Die Begründungspflicht für personalrechtliche Anordnungen richtet sich nach §§ 10 und 10 a Verwaltungsrechtspflegegesetz⁴⁵.

Art. 39 Rechtsmittel⁴⁶

¹ Gegen personalrechtliche Anordnungen der Anstellungsinstanzen kann innert 30 Tagen seit Mitteilung beim Stadtrat ein Begehren um Neuurteilung gemäss § 170 Gemeindegesetz⁴⁷ gestellt werden.

² Der Weiterzug von personalrechtlichen Anordnungen und Neuurteilungen des Stadtrats richtet sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz⁴⁸.

³ Rechtsmitteln gegen eine Kündigung kommt gemäss § 25 Abs. 2 lit. a Verwaltungsrechtspflegegesetz keine aufschiebende Wirkung zu und sie führen nicht zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist. Die Anordnung der aufschiebenden Wirkung aus

⁴⁴ Fassung gem. GRB vom 26. Juni 2019; Inkrafttreten 1. April 2020.

⁴⁵ LS 175.2

⁴⁶ Fassung gem. GRB vom 26. Juni 2019; Inkrafttreten 1. April 2020.
⁴⁷ vom 20. April 2015, LS 131.1.

⁴⁸ LS 175.2

besonderen Gründen gemäss § 25 Abs. 3 Verwaltungsrechtspflegegesetz bleibt vorbehalten.

⁴ Bei personalrechtlichen Anordnungen der Leiterin oder des Leiters der Parlamentsdienste ist das Begehren um Neubeurteilung an das Büro des Gemeinderats zu richten. Die Abs. 1–3 gelten sinngemäss.

Art. 40 Paritätische Schlichtungsstelle⁴⁹

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

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

³ Der Stadtrat regelt die Ausgestaltung der Schlichtungsstelle und das Verfahren.

Art. 41 Verjährung und Verwirkung

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

Art. 42 Bearbeiten von Personendaten der Angestellten

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.

⁴⁹ Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkrafttreten 1. Juli 2007.

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 Bekanntgabe von Personendaten, Zuständigkeit und Fälligkeit

¹ Personendaten der Angestellten dürfen nur bekannt gegeben werden

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

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

Art. 44 Aufbewahrung nach Austritt aus dem städtischen Dienst

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

Art. 45 Rechte der Angestellten

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

Art. 46 Akteneinsicht

¹ 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 Ombudsperson;⁵⁰
- f. die oder der Datenschutzbeauftragte im Rahmen des kantonalen Datenschutzrechts.

² Der Stadtrat regelt den Online-Zugriff auf Daten.

III. Lohn

Art. 47 Grundlagen⁵¹

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

Art. 48 Funktionsraster und Funktionsstufen

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

Art. 49 Funktionsumschreibungen

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

Art. 50 Zuordnung der Stellen⁵²

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

² Der Stadtrat legt auf Antrag der Paritätischen Schlichtungsstelle die Funktionszuordnungen fest.

⁵⁰ Fassung gem. Gemeindebeschluss vom 24. November 2024 (GRB vom 3. April 2024); Inkrafttreten 1. Juni 2025.

⁵¹ Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkrafttreten 1. Juli 2007.

⁵² Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkrafttreten 1. Juli 2007.

Art. 51 Lohnskala⁵³

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 54 600 Franken; hinzu kommen Teuerungsanpassungen gemäss Art. 57 Abs. 1 ab dem Datum der Inkraftsetzung der Teilrevision des Personalrechts vom 8. Juli 2020.⁵⁴

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

Art. 52 Lohnband⁵⁵

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

² Die nutzbare Erfahrung nimmt einen Wert zwischen 0 und 25 an und wird mit höchstens 25 Prozent des Funktionslohns berücksichtigt.⁵⁶

³ Die untere Begrenzung des Lohnbandes umfasst den Funktionslohn zuzüglich des Wertes der nutzbaren Erfahrung.

⁴ Die obere Begrenzung des Lohnbandes beträgt elf Neuntel der unteren Begrenzung.

⁵ Die Löhne der Angestellten bewegen sich innerhalb des Lohnbandes ihrer jeweiligen Funktionsstufe.⁵⁷

Art. 53 Ausnahmeregelungen⁵⁸

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

⁵³ Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkrafttreten 1. Juli 2007.

⁵⁴ Fassung gem. GRB vom 8. Juli 2020; Inkrafttreten 1. Januar 2022.

⁵⁵ Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkrafttreten 1. Juli 2007.

⁵⁶ Fassung gem. GRB vom 8. Juli 2020; Inkrafttreten 1. Januar 2022.

⁵⁷ Fassung gem. GRB vom 8. Juli 2020; Inkrafttreten 1. Januar 2022.

⁵⁸ Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkrafttreten 1. Juli 2007.

Art. 54 Besondere Lohnbestimmungen für vom Volk oder vom Gemeinderat auf Amtsdauer Gewählte⁵⁹

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.

² Die übrigen Ämter sind den folgenden Funktionsstufen zugeteilt:

- a. Ombudsperson: Funktionsstufe 17;⁶⁰
- b. Datenschutzbeauftragte oder Datenschutzbeauftragter: Funktionsstufe 15;
- c. (aufgehoben)⁶¹
- d. (aufgehoben)⁶²
- e. (aufgehoben)⁶³
- f. Stadtamtsfrau oder Stadtammann: Funktionsstufe 14;
- g. Friedensrichterin oder Friedensrichter: Funktionsstufe 12;
- h. Direktorin oder Direktor der Finanzkontrolle der Funktionsstufe 17.⁶⁴

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

³ Stellvertretungen der Ombudsperson erhalten, nach Massgabe der zeitlichen Belastung, die gleichen Löhne wie die Vertretenen.⁶⁵

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

Art. 55 Lohnbegrenzung⁶⁶

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

⁵⁹ Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkrafttreten 1. Juli 2007.

⁶⁰ Fassung gem. Gemeindebeschluss vom 24. November 2024 (GRB vom 3. April 2024); Inkrafttreten 1. Juni 2025.

⁶¹ Aufgehoben gem. GRB vom 8. Januar 2014; Inkrafttreten 1. April 2014.

⁶² Aufgehoben gem. GRB vom 8. Januar 2014; Inkrafttreten 1. April 2014.

⁶³ Aufgehoben gem. GRB vom 8. Januar 2014; Inkrafttreten 1. April 2014.

⁶⁴ Eingefügt durch GRB vom 11. Juli 2007; Inkrafttreten 1. März 2008.

⁶⁵ Fassung gem. Gemeindebeschluss vom 24. November 2024 (GRB vom 3. April 2024); Inkrafttreten 1. Juni 2025.

⁶⁶ Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkrafttreten 1. Juli 2007.

Art. 56 Lohnfestsetzung bei Stellenantritt und Funktionswechsel⁶⁷

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

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

³ Bei Übernahme einer höher eingestuften Funktion erfolgt die Festsetzung des neuen Lohnes spätestens nach sechs Monaten.

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

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

⁶ Zusätzlich kann die Situation auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden.

Art. 56^{bis} Anpassung Funktionszuordnung⁶⁸

¹ Wird festgestellt, dass die Zuordnung einer Stelle zu einer Funktionsstufe fehlerhaft ist, wird sie angepasst.

² Bei Anpassungen zugunsten der Angestellten wird der Lohn gemäss Art. 56 neu festgelegt; dieser gilt rückwirkend ab dem Monat, in dem die Fehlerhaftigkeit der Funktionszuordnung entdeckt oder von den Angestellten erstmals schriftlich beanstandet wurde.

³ Bei Anpassungen zulasten der Angestellten wird der bisherige Lohn beibehalten, wenn er im Lohnband der neuen Funktionsstufe Platz findet; andernfalls wird er auf den neunzehnten Monat nach Ende des Monats, in dem die Zuordnung angepasst wird, auf den oberen Rand abgesenkt.

⁴ Bei Angestellten mit wenigstens zehn ununterbrochenen Dienstjahren, die das 55. Altersjahr vollendet haben, wird ein über dem Lohnband liegender Lohn bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses beibehalten.

⁶⁷ Fassung gem. GRB vom 29. November 2006; Inkrafttreten 1. Juli 2007.

⁶⁸ Fassung gem. GRB vom 8. Juli 2020; Inkrafttreten 1. Januar 2022.

Art. 57 Anpassung der Lohnskala an die Teuerungsentwicklung⁶⁹

¹ Der Stadtrat passt die Lohnskala jährlich der Teuerungsentwicklung an; massgebend ist der Zürcher Index der Konsumentenpreise.

² Eine negative Teuerungsentwicklung hat keinen Einfluss auf die Lohnskala.

³ Weist die letzte Jahresrechnung einen Bilanzfehlbetrag aus, kann der Stadtrat ganz oder teilweise auf die Anpassung verzichten.

Art. 57^{bis} Individuelle Lohnerhöhungen⁷⁰

¹ Der Lohn der Angestellten wird von den Vorgesetzten jährlich überprüft und kann im Rahmen der für die Lohnentwicklung zur Verfügung gestellten Mittel innerhalb des Lohnbands der Funktionsstufe erhöht werden.

² Die Vorgesetzten berücksichtigen die individuelle Situation der oder des Angestellten und dabei insbesondere die nutzbare Erfahrung, die Lage des Lohns im Lohnband sowie Leistung und Verhalten; sie werden durch einen systembasierten Lohnerhöhungsvorschlag unterstützt.

³ Der Stadtrat regelt die weiteren Kriterien, die beim Lohnerhöhungsentscheid zu berücksichtigen sind, sowie den Prozess der Budgetverteilung und Lohnfestsetzung innerhalb der Dienstabteilungen.

Art. 57^{ter} Leistungs- und Verhaltensbeurteilung⁷¹

Der Stadtrat legt Verfahren und Form der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung fest.

Art. 58 Besondere Lohnanteile⁷²

¹ Für besondere Beanspruchungen oder Inkonvenienzen, die mit dem Lohn nicht abgegolten sind, kann der Stadtrat oder die von ihm bezeichnete Instanz besondere Vergütungen ausrichten.

² 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.

⁶⁹ Fassung gem. GRB vom 8. Juli 2020; Inkrafttreten 1. Januar 2022.

⁷⁰ Fassung gem. GRB vom 8. Juli 2020; Inkrafttreten 1. Januar 2022.

⁷¹ Fassung gem. GRB vom 8. Juli 2020; Inkrafttreten 1. Januar 2022.

⁷² Fassung gem. GRB vom 16. April 2014; Inkrafttreten 1. Januar 2016.

³ Bei regelmässigem Nacht-, Sonntags- und Feiertagsdienst besteht ein Anspruch auf die durchschnittlichen Zulagen für solche Dienste während Mutterschaftsurlaub, bei Krankheit oder Unfall sowie bei anderen unverschuldeten und unfreiwilligen Arbeitsverhinderungen. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

Art. 59 Ausserordentliche Leistungsvergütungen

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. 59^{bis} Beitrag an die Kosten der Verpflegung⁷³

¹ Der Stadtrat kann den Angestellten einen der folgenden Beiträge an die Kosten der Verpflegung ausrichten:

- a. Lunch-Checks oder eine entsprechende Barvergütung je Arbeitstag in Höhe von jährlich höchstens 1200 Franken bei einem Vollzeitpensum;
- b. verbilligte Verpflegung im Betrieb oder in einem Personalrestaurant in vergleichbarer Höhe.

² Der Stadtrat regelt die Anspruchsberechtigung.

Art. 59^{ter} Beitrag an die Kosten der Mobilität⁷⁴

¹ Der Stadtrat kann den Angestellten einen Beitrag an die Kosten der Mobilität mit den öffentlichen Verkehrsmitteln, dem Velo oder anderen umweltfreundlichen Transportmitteln (Mobilitätsbeitrag) ausrichten.

² Die Höhe des Mobilitätsbeitrags beträgt jährlich höchstens 600 Franken bei einem Vollzeitpensum.

³ Der Bezug des Mobilitätsbeitrags schliesst aus:

- a. die Nutzung von Personalparkplätzen;
- b. die Vergütung von Spesen für Dienstfahrten mit den öffentlichen Verkehrsmitteln auf Stadtgebiet.

⁴ Der Stadtrat regelt die Anspruchsberechtigung und kann dabei Ausnahmen von Abs. 3 lit. a vorsehen, insbesondere für Angestellte, die auf einen Personalparkplatz angewiesen sind infolge:

⁷³ Fassung gem. GRB vom 21. Juni 2023; Inkrafttreten 1. Januar 2025.

⁷⁴ Fassung gem. GRB vom 21. Juni 2023; Inkrafttreten 1. Januar 2025.

- a. Beginn oder Ende der Arbeit ausserhalb der Betriebszeiten öffentlicher Verkehrsmittel; oder
- b. einer Behinderung.

Art. 59^{quater} Ermässiger Zugang zu Einrichtungen und Anlässen in Kultur und Sport⁷⁵

In den städtischen Betrieben aus den Bereichen Sport und Kultur kann den Angestellten der Zugang zu Einrichtungen und Anlässen ermässigt angeboten werden.

Art. 59^{quinquies} Dezentrale Lohnnebenleistungen⁷⁶

¹ Die Departementsvorstehenden können für Angestellte ihres Departements dezentrale Lohnnebenleistungen vorsehen.

² Unzulässig sind:

- a. Beiträge an die Kosten der Verpflegung und Mobilität;
- b. Leistungen, die den Aufgaben und Zielen der Stadt gemäss Gemeindeordnung widersprechen;
- c. Leistungen, die einzelne Anbietende von externen Dienstleistungen und Produkten unverhältnismässig begünstigen.

³ Die Höhe dezentraler Lohnnebenleistungen für einzelne Angestellte beträgt jährlich höchstens 150 Franken.

⁴ Vorbehalten bleibt die branchenübliche Fahrvergünstigung der Angestellten der Verkehrsbetriebe Zürich; deren Bezug schliesst den Bezug des Mobilitätsbeitrags nach Art. 59^{ter} und die Vergütung von Spesen für Dienstfahrten mit den öffentlichen Verkehrsmitteln in der Schweiz aus.

Art. 60 Lohnanspruch⁷⁷

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

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

⁷⁵ Fassung gem. GRB vom 21. Juni 2023; Inkrafttreten 1. Januar 2025.

⁷⁶ Fassung gem. GRB vom 21. Juni 2023; Inkrafttreten 1. Januar 2025.

⁷⁷ Fassung gem. GRB vom 21. April 2010; Inkrafttreten 1. Juli 2011.

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

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

⁵ In Härtefällen kann die Anstellungsinstanz Ausnahmen von Abs. 1–4 bewilligen.

Art. 61 Lohnanspruch bei Krankheit oder Unfall⁷⁸

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

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

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

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

Ausgenommen sind:

- a. auf höchstens zwei Jahre befristete Arbeitsverhältnisse, eingeschlossen sind aber über mehr als zwei Jahre wiederholte, befristete Saisonanstellungen;
- b. Kündigungen durch Angestellte;
- c. verschuldete fristlose Auflösung;
- d. Altersrücktritt gemäss Art. 24;
- e. Beendigung altershalber gemäss Art. 25 Abs. 1;
- f. Beendigung durch Tod.

⁷⁸ Fassung gem. GRB vom 21. April 2010; Inkrafttreten 1. Juli 2011.

⁴ Die Lohnfortzahlung zu 80 Prozent wird jeweils bis zum nächstfolgenden Monatsende ausgerichtet.

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

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

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

Art. 62 Treueprämien

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

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

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.

Art. 63 Familien- und ergänzende Familienzulagen⁷⁹

¹ Die Familienzulagen richten sich nach dem Recht des Bundes und des Kantons.

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

Art. 64 Lohnnachzahlung im Todesfall⁸⁰

Den nächsten Angehörigen von Angestellten, die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses oder der Lohnfortzahlung gemäss Art. 29 versterben, wird eine Lohnnachzahlung gewährt. Der Stadtrat regelt Anspruch und Umfang.

Art. 65 Abtretung von Lohnansprüchen

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

Art. 66 Darlehen an Angestellte

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

Art. 67 Verrechnung mit dem Lohn

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.

⁷⁹ Fassung gem. GRB vom 26. August 2009; Inkrafttreten 1. Januar 2009.

⁸⁰ Fassung gem. GRB vom 26. Juni 2019; Inkrafttreten 1. April 2020.

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 Schutz der Persönlichkeit

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

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

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;
- b. vor sexueller und sexistischer Belästigung.

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

Art. 69 Dienstliche Auslagen, Sachschaden

Der Stadtrat regelt

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

Art. 70 Ferien und Urlaub, Elternschaft, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst⁸¹

Der Stadtrat regelt:

- a. den Ferienanspruch, der pro Jahr mindestens vier Wochen betragen muss;

⁸¹ Fassung gem. GRB vom 17. September 2025; Inkrafttreten 1. April 2026.

- b. den Anspruch der weiblichen Angestellten auf bezahlten Mutterschaftsurlaub, der mindestens 16 Wochen betragen muss;
- c. den Anspruch auf Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienst, 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;
- e. den Anspruch der männlichen Angestellten auf bezahlten Vaterschaftsurlaub, der mindestens vier Wochen beträgt;
- f. den Anspruch von Angestellten in eingetragenen Partnerschaften und gleichgeschlechtlichen Ehen auf bezahlten Mutter- oder Vaterschaftsurlaub, der mindestens vier Wochen beträgt;⁸²
- g. den Anspruch der weiblichen Angestellten auf einen bezahlten Urlaub von drei Wochen vor dem ärztlich errechneten Geburtstermin.⁸³

Art. 71 Vereinsfreiheit

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.

Art. 72 Wohnsitz

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.

⁸² Fassung gem. GRB vom 8. Februar 2023; Inkrafttreten 1. August 2023.

⁸³ Fassung gem. GRB vom 17. September 2025; Inkrafttreten 1. April 2026.

Art. 73 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung, Arbeitszeugnis

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.

Art. 74 Mitwirkung 1. Personalverbände

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 2. Personalkommissionen, Information, besondere Mitwirkungsrechte des Personals

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

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

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 Ideenmanagement und Qualitätszirkel

Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über betriebliches Ideenmanagement und Qualitätszirkel.

B. Pflichten**Art. 77 Grundsatz**

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

Art. 77^{bis} Meldepflicht zur Vermeidung von Interessenkonflikten bei privater Beziehung⁸⁴

¹ Angestellte melden eine private Beziehung zu anderen Angestellten, wenn sie:

- a. zueinander in einem Hierarchie- oder Abhängigkeitsverhältnis stehen;
- b. gemeinsam Entscheide vorbereiten oder fällen; oder
- c. ein- oder gegenseitige Kontrolle ausüben.

² Eine private Beziehung gemäss Abs. 1 liegt vor, wenn die Angestellten zueinander in einer der folgenden Beziehungen stehen:

- a. Verwandtschaft oder Verschwägerung in gerader Linie oder in der Seitenlinie bis zum dritten Grad;
- b. eingetragene Partnerschaft;
- c. Ehe;
- d. Verlobung;
- e. faktische Lebensgemeinschaft;
- f. Stief- oder Pflegekindverhältnis.

³ Für die Ausstandspflicht bei persönlicher Befangenheit im Zusammenhang mit Anordnungen gilt § 5a Verwaltungsrechtspflegegesetz⁸⁵.

Art. 78 Strafanzeige durch Angestellte

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

⁸⁴ Fassung gem. GRB vom 31. Januar 2024; Inkrafttreten 1. Januar 2025.

⁸⁵ vom 24. Mai 1959, LS 175.2.

Art. 79 Annahme von Geschenken

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

² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 80 Amtsgeheimnis

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

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 81 Arbeitszeit

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.

Art. 82 Nebenbeschäftigung

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.

Art. 83 Öffentliche Ämter

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.

Art. 84 Vertrauensärztliche Untersuchung

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

V. Versicherungen⁸⁶

Art. 85 Berufliche Vorsorge

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

² Die folgenden Altersgutschriften werden in Prozenten des koordinierten Lohns angewendet, wobei sie pro Altersklasse zu vierzig Prozent durch die Versicherten und zu sechzig Prozent durch die Stadt finanziert werden; das massgebende Alter ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.⁸⁷

Alter	Altersgutschrift in Prozent	Sparbeitrag der Versicherten in Prozent	Sparbeitrag der Stadt in Prozent
25–29	13,1	5,2	7,9
30–34	16,7	6,7	10,0
35–39	20,3	8,1	12,2
40–44	23,8	9,5	14,3
45–49	27,5	11,0	16,5
50–54	29,8	11,9	17,9
55–59	32,2	12,9	19,3
60–65	32,2	12,9	19,3
66–70	15,0	6,0	9,0

88

⁸⁶ Eingefügt durch GRB vom 27. Februar 2002; Inkrafttreten 1. Januar 2003.

⁸⁷ Fassung gem. GRB vom 26. Oktober 2022; Inkrafttreten 1. Januar 2024.

⁸⁸ Fassung gem. GRB vom 26. Oktober 2022; Inkrafttreten 1. Januar 2024.

³ Der Stiftungsrat der Stiftung Pensionskasse Stadt Zürich legt den Risikobeitrag nach versicherungstechnischen Kriterien altersunabhängig fest und berücksichtigt dabei die Empfehlungen der technischen Expertin oder des technischen Experten. Falls der erforderliche Risikobeitrag fünf Prozent des koordinierten Lohns übersteigt, ist die Zustimmung des Gemeinderats einzuholen. Die Finanzierung erfolgt zu vierzig Prozent durch die Versicherten und zu sechzig Prozent durch die Stadt. Die jeweiligen Beitragssätze werden auf Zehntelprozente gerundet.⁸⁹

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

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

Art. 85^{bis} Massnahmen bei Unterdeckung der Pensionskasse Stadt Zürich (PKZH)⁹⁰

¹ Dem Stiftungsrat der PKZH obliegt die Beurteilung des Deckungsgrads gemäss den Vorgaben des Bundesrechts. Stellt er eine Unterdeckung fest, beschliesst er einen Sanierungsplan, informiert die Betroffenen und regelt den Vollzug.

² Der Stiftungsrat berechnet den Anteil der Arbeitgebenden in Form eines monatlich zusätzlich zu erbringenden festen Prozentsatzes auf den koordinierten Löhnen. Er beschliesst im Rahmen des Bundesrechts über die Sanierungsbeteiligung der aktiv Versicherten und der Pensionsberechtigten.

³ Die jährlichen Sanierungskosten werden zwischen Arbeitgebenden und aktiv Versicherten nach dem gleichen Schlüssel aufgeteilt wie bei den Sparbeiträgen der Stadt Zürich. Liegt die Verzinsung der Altersguthaben unterhalb des BVG-Mindestzinssatzes, wird die Differenz an die Sanierungskosten der aktiv Versicherten angerechnet. Falls die Pensionsberechtigten an den Sanierungskosten beteiligt werden, verringert sich der durch die aktiv Versicherten zu tragende Anteil.

⁸⁹ Fassung gem. GRB vom 16. März 2022; Inkrafttreten 1. Januar 2023.

⁹⁰ Fassung gem. GRB vom 25. Oktober 2017; Inkrafttreten 1. Januar 2018.

Art. 85^{ter} Städtische Beteiligung an der Weiterversicherung in der beruflichen Vorsorge⁹¹

¹ Angestellte können die Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes auf den Rechtsgrundlagen der Pensionskasse Stadt Zürich (PKZH) beantragen.

² Die Stadt leistet Arbeitgeberbeiträge an die PKZH auf der Lohnreduktion von Angestellten:

- a. mit mindestens fünf ununterbrochenen Dienstjahren;
- b. deren Lohn sich ab dem vollendeten 60. Altersjahr freiwillig oder unverschuldet wegen nicht gesundheitsbedingter Funktionsänderung oder Altersteilzeit um maximal vierzig Prozent reduziert; und
- c. die im Falle von Altersteilzeit ihre Erwerbstätigkeit im Umfang der Beschäftigungsgradreduktion aufgeben.

³ Der Stadtrat regelt die Einzelheiten zu Abs. 2, insbesondere:

- a. die Meldepflicht über neues Einkommen sowie die Pflicht zur Einreichung des AHV-Kontoauszugs;
- b. das Ende der städtischen Beteiligung bei Verletzung der Meldepflicht oder falls neues Einkommen erzielt wird, das den vom Stadtrat festgelegten Grenzwert erreicht;
- c. die Rückforderung zu viel bezahlter städtischer Beiträge.

⁴ Sind die Voraussetzungen für die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge durch die Stadt nicht erfüllt, tragen die Angestellten die Spar- und die Risikobeiträge vollumfänglich allein.

Art. 86 Unfallversicherung

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

² Die Beiträge für die Berufsunfallversicherung trägt der Arbeitgeber.

³ Die Beiträge für die Nichtberufsunfall- und für die Abredeversicherung tragen die Versicherten.

⁴ Die Beiträge für die Nichtberufsunfallversicherung werden mit dem Lohn der Versicherten verrechnet.

⁹¹ Fassung gem. GRB vom 26. Oktober 2022; Inkrafttreten 1. Januar 2024.

VI. Schlussbestimmungen⁹²

Art. 87 Vollzug

¹ Der Stadtrat erlässt die Ausführungsbestimmungen zum Vollzug dieser Verordnung.

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. 88 Human Resources Management

¹ Human Resources Management bearbeitet die personalpolitischen Themen für den Stadtrat und bereitet personalrechtliche Erlasse vor. Es konsultiert dabei die Fachstelle für Gleichstellung.

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

Art. 89 Übergangsbestimmungen

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.

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

⁹² Umnum. gem. GRB vom 27. Februar 2002; Inkrafttreten 1. Januar 2003.

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 (aufgehoben)⁹³

Art. 90 (aufgehoben)⁹⁴

Art. 91 (aufgehoben)⁹⁵

Art. 92 Inkrafttreten

Der Stadtrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung.⁹⁶

Art. 93 (aufgehoben)⁹⁷

⁹³ Aufgehoben gem. GRB vom 3. November 2004; Inkrafttreten 1. Januar 2005.

⁹⁴ Aufgehoben gem. GRB vom 29. November 2006; Inkrafttreten 1. Juli 2007.

⁹⁵ Aufgehoben gem. GRB vom 29. November 2006; Inkrafttreten 1. Juli 2007.

⁹⁶ 1. Juli 2002 (STRB Nr. 828 vom 12. Juni 2002).

⁹⁷ Aufgehoben gem. STRB vom 17. Januar 2007 (30); Inkrafttreten 1. Juli 2007.

Besondere Bestimmungen für die Teilrevision des Personalrechts (Städtisches Lohnsystem) vom 29. November 2006⁹⁸

Übergangsbestimmung (Ziff. II)

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

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

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

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

⁵ Der Stadtrat regelt die Einzelheiten und das Verfahren der Überleitung.

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

Inkrafttreten (Ziff. III)

Der Stadtrat setzt die Änderungen in Kraft.⁹⁹

⁹⁸ Eingefügt durch GRB vom 29. November 2006; Inkrafttreten 1. Juli 2007.

⁹⁹ 1. Juli 2007 (STRB Nr. 30 vom 17. Januar 2007).

Übergangsbestimmungen zur Teilrevision betreffend Kostenbeteiligung am Überbrückungs- zuschuss vom 1. März 2017¹⁰⁰

¹ Für Altersrücktritte ab Alter 58 bis und mit Alter 61 von Angestellten, die am 31. Dezember 2017 mindestens 58-jährig sind und mindestens acht ununterbrochene Dienstjahre aufweisen, beträgt die städtische Beteiligung an den Kosten des Überbrückungszuschusses ab dem 1. Januar 2018 weiterhin 62 Prozent.

² Für Altersrücktritte ab Alter 62 gilt ab dem 1. Januar 2018 für alle Angestellten das revidierte Recht.

³ Bei gestaffelten Altersrücktritten gilt Abs. 1 jeweils im Umfang der Reduktion des Beschäftigungsgrads.

⁴ Art. 27^{bis} betreffend Erwerbstätigkeit während der Dauer des Überbrückungszuschusses gilt nur für Altersrücktritte, die nach dem 1. Januar 2018 wirksam werden.

Übergangsbestimmungen zur Teilrevision betreffend Beendigung Arbeitsverhältnis vom 26. Juni 2019¹⁰¹

¹ Wird die Auflösung von Arbeitsverhältnissen vor Inkrafttreten dieser Revision erklärt, gilt das bisherige Recht unabhängig davon, ob die Kündigungsfrist vor oder nach Inkrafttreten des revidierten Rechts abläuft.

² Schriftliche Mahnungen nach bisherigem Recht sind Mahnungen im Sinne des revidierten Rechts gleichgestellt, wenn die in der Mahnung erwähnten Gründe für die Kündigung nach Inkrafttreten des neuen Rechts andauern oder sich wiederholen. Das Inkrafttreten des neuen Rechts führt nicht zur vorzeitigen Beendigung von laufenden Bewährungsfristen.

³ Für Lohnfortzahlungen nach Entlassung gemäss Art. 29 des bisherigen Rechts, die über den Zeitpunkt des Inkrafttretens des revidierten Rechts hinaus andauern, gilt weiterhin das bisherige Recht.

¹⁰⁰ Fassung gem. GRB vom 1. März 2017; Inkrafttreten 1. Januar 2018.

¹⁰¹ Fassung gem. GRB vom 26. Juni 2019; Inkrafttreten 1. April 2020.

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

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

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

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

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

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

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

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

