



Reglement über das Verfahren zur Positionierung der Löhne im teilrevidierten Städtischen Lohnsystem (Positionierungsreglement; PoR)

Stadtratsbeschluss vom 24. Januar 2007 (66)

Der Stadtrat erlässt gestützt auf Ziff. II Abs. 5 der Teilrevision der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht) vom 29. November 2006 folgende Bestimmungen:

Art. 1 ¹ Dieses Reglement legt das Verfahren der Positionierung der Anstellungen der städtischen Angestellten im teilrevidierten städtischen Lohnsystem fest.

Gegenstand
und Geltungs-
bereich

² In diesem Verfahren werden die aktuellen Einreihungen der städtischen Angestellten (Funktionskette, Funktionsstufe und nutzbare Erfahrung) auf ihre Übereinstimmung mit den revidierten Bestimmungen des Personalrechts (GRB vom 29. November 2006; PR) und der Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht (STRB vom 17. Januar 2007; AB PR) überprüft und nötigenfalls daran angepasst. Gestützt auf die drei lohnbestimmenden Faktoren und den bisherigen Lohn wird festgestellt, in welches Teillohnband im Sinn von Art. 52 Abs. 5 PR¹ der Lohn zu liegen kommt. Sofern der unveränderte Lohn unter die untere Begrenzung des Lohnbandes gemäss Art. 52 Abs. 3 PR² zu liegen käme, wird er auf diese angehoben.

³ Das Reglement ist anwendbar auf alle städtischen Angestellten, deren Löhne Art. 47 ff. PR unterstehen.

⁴ Ausgenommen sind:

- a. Vom Volk oder vom Gemeinderat auf Amtsdauer gewählte Behördemitglieder im Sinn von Art. 54 PR;³
- b. Lehrkräfte im Sinn von Art. 1 Abs. 2 und 3 PR;
- c. Assistenzärztinnen und -ärzte im Sinn von Art. 1 des Assistenzärztinnen- und -ärzterelements vom 26. Januar 2005;
- d. Praktikantinnen und Praktikanten, Lehrlinge und Auszubildende im Sinn von Art. 12 Abs. 2 lit. a und b PR;

¹ Gemäss GRB vom 29. November 2006.

² Gemäss GRB vom 29. November 2006.

³ Gemäss GRB vom 29. November 2006.

- e. Mitarbeitende, die durch öffentlich-rechtlichen Vertrag angestellt wurden, soweit dieser einseitige Anpassungen durch die Arbeitgeberin ausschliesst;
- f. Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnisse spätestens ein halbes Jahr nach Inkrafttreten der revidierten Bestimmungen des Personalrechts enden (Ziff. II Übergangsbestimmung Abs. 4).

Zuständigkeiten Art. 2 ¹ Die Anstellungsinstanzen im Sinn von Art. 11 PR in Verbindung mit Art. 22–24 AB PR erlassen die Positionierungsverfügungen für ihre Angestellten gemäss den Bestimmungen über das revidierte Lohnsystem.

² HR Stadt Zürich leitet und überwacht den Positionierungsprozess und prüft die Positionierungsverfügungen auf ihre Rechtmässigkeit und Angemessenheit.

³ Eine Kommission des Stadtrates, bestehend aus dem Finanzvorsteher, der Vorsteherin oder dem Vorsteher des zuständigen Departements und einem dritten Mitglied oder einer anderen Person, prüft auf Antrag von HR Stadt Zürich Positionierungen, die mit der Anstellungsinstanz nicht bereinigt werden konnten, und erteilt Weisung, in welcher Weise die Positionierung vorzunehmen ist. Ausgenommen sind Positionierungen durch den Stadtrat selbst.

⁴ HR Stadt Zürich ist ausserdem zuständig für:

- a. den Erlass zusätzlicher Richtlinien;
- b. die technische Umsetzung des Positionierungsprozesses, in Zusammenarbeit mit Organisation und Informatik Stadt Zürich (OIZ);
- c. die Anleitung der für die Positionierung zuständigen Personen.

Vorbereitung der Positionierung Art. 3 ¹ HR Stadt Zürich gibt den Anstellungsinstanzen die Fälle bekannt, in denen nach seinen Erkenntnissen die Funktionsstufe näher überprüft werden muss, und errechnet für alle Angestellten Richtwerte für die Anpassung der nutzbaren Erfahrung.

² Die Anstellungsinstanzen erstellen gestützt auf die Stellenbeschreibungen, den Lebenslauf und die übrigen Bestandteile der Personaldossiers für ihre Mitarbeitenden Positionierungsvorschläge und übermitteln sie an HR Stadt Zürich. Abweichungen von der bisher geltenden Funktionsstufe bzw. von einem allfälligen Vorschlag von HR Stadt Zürich und um mehr als zwei Punkte vom Richtwert für die nutzbare Erfahrung sind zu begründen.

³ Im Fall von Differenzen zwischen der Anstellungsinstanz und HR Stadt Zürich ist Art. 2 Abs. 3 anwendbar.

⁴ Nach Bereinigung der Positionierungsvorschläge bereiten die Anstellungsinstanzen die Verfügungen nach Art. 4 dieses Reglements vor.

Art. 4 ¹ Bis spätestens am 29. bzw. am 25. Juni 2007 leiten die Anstellungsinstanzen das Positionierungsverfahren durch Übergabe oder Zustellung der Positionierungsverfügung ein.

Einleitung des Positionierungsverfahrens;
Positionierungsverfügung

² Diese enthält folgende Bestandteile:

- a. die lohnbestimmenden Faktoren Funktionskette und Funktionsstufe, nutzbare Erfahrung und Lage im Lohnband gemäss der bisherigen Anstellung sowie den bisherigen Lohn;
- b. die lohnbestimmenden Faktoren Funktionskette und Funktionsstufe, nutzbare Erfahrung und zutreffendes Teillohnband gemäss der im revidierten Lohnsystem positionierten Anstellung sowie den Lohn gemäss der angepassten Anstellung;
- c. eine standardisierte Begründung für die neu festgelegte nutzbare Erfahrung;
- d. eine individualisierte Begründung bei Wechsel der Funktionsstufe;
- e. eine standardisierte Begründung, falls durch die Verfügung der Lohn auf die Untergrenze des massgebenden Lohnbandes angehoben wird.
- f. die Rechtsmittelbelehrung, dass die Angestellten gegen die Positionierungsverfügung innert 30 Tagen seit der Mitteilung bei der Anstellungsinstanz Einsprache nach § 10a Abs. 2 lit. b des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG) führen können.
- g. die Mitteilung, dass sie mit der Einsprache zusätzlich ein Gespräch mit der oder dem für sie zuständigen Personalverantwortlichen verlangen können.

³ Erhebt die oder der Angestellte keine Einsprache, so ist das Positionierungsverfahren beendet.

Art. 5 ¹ Spätestens bis zur Übergabe oder Zustellung der Positionierungsverfügung werden alle Angestellten durch HR Stadt Zürich eingehend über das teilrevidierte Städtische Lohnsystem, das Positionierungsverfahren und die darauf folgenden Massnahmen informiert.

Information der Angestellten

² Die Anstellungsinstanzen sind zuständig für die ergänzende Information ihrer Angestellten, insbesondere mit Bezug auf die für sie wichtigen Fragen.

Einspracheverfahren vor der Anstellungsinstanz

Art. 6 ¹ Die Einsprache muss einen Antrag und eine kurze Begründung enthalten.

² Das rechtliche Gehör wird durch ein Gespräch gewährt. Dieses soll innerhalb von drei Monaten seit Eingang der Einsprache stattfinden. Die Angestellten können eine Vertrauensperson beiziehen. Der wesentliche Inhalt des Gesprächs ist zu protokollieren.

³ Beabsichtigt die Anstellungsinstanz eine Änderung der Positionierung, so hat sie die Stellungnahme von HR Stadt Zürich einzuholen. Diese kann den Fall der Kommission des Stadtrates gemäss Art. 2 Abs. 4 vorlegen.

⁴ Einigen sich die Parteien, so ersetzt die Anstellungsinstanz die unbegründete Positionierungsverfügung durch eine revidierte, kurz begründete Positionierungsverfügung. Sie enthält die in Art. 4 Abs. 2 lit. a bis c genannten Bestandteile sowie die Mitteilung, dass die oder der Angestellte innert zehn Tagen ab der Zustellung eine ausführliche schriftliche Begründung mit Rechtsmittelbelehrung verlangen kann.

⁵ Kommt keine Einigung zu Stande, so ersetzt die Anstellungsinstanz die unbegründete Positionierungsverfügung durch eine begründete Positionierungsverfügung. Sie enthält die in Art. 4 Abs. 2 lit. a bis c genannten Bestandteile sowie die Rechtsmittelbelehrung.

Inkrafttreten

Art. 7 Dieses Reglement tritt auf den 1. Februar 2007 in Kraft.

**Ablaufschema zum Positionierungsverfahren SLS
(ohne Vorbereitungsverfahren)**