

## Vernehmlassungsantwort

### Vernehmlassung Neuerlass Verordnung über das Anstellungsverhältnis des Lehr- und Therapiepersonals der städtischen Volksschule (VLT)

**Stellungnahme erfolgt durch (zutreffendes bitte ankreuzen):**

- VPOD Lehrberufe
- Zürcher Lehrerinnen- und Lehrerverband (ZLV)
- Kreisschulbehörden
- Stadtkonvent
- Städtische Konvent der Schulleitungen
- Konvent von Musikschule Konservatorium Zürich (MKZ)
- Ombudsstelle
- Datenschutzstelle
- Volksschulamt

Ausgefüllt von (Name, Vorname): **Pongelli Jolanda**

Datum: **20.09.2018**

## 1. Allgemeine Bemerkungen

Der ZLV dankt für die Möglichkeit der Stellungnahme und begrüsst die Anpassungen grösstenteils.

## 2. Bemerkungen zu einzelnen Artikeln der VLT

Vorschlag Projektteam	Inhalt und Begründung	Allfälliger Änderungsvorschlag für Formulierung der Artikel
<p><b>A. Allgemeine Bestimmungen</b></p> <p>Art. 1 <sup>1</sup> Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis folgender Personalgruppen:</p> <p>a. Angestellte der städtischen Volksschule:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. das vom Stadtrat bezeichnete Führungspersonal sowie die Lehrpersonen der Sonderschulen,</li> <li>2. das vom Stadtrat bezeichnete Führungspersonal sowie die Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik,</li> <li>3. die gemäss kommunalem Recht zu beschäftigenden Lehrpersonen weiterer gesamtstädtischer Angebote,</li> <li>4. die gemäss kommunalem Recht zu beschäftigenden Lehrpersonen der Regelschulen,</li> <li>5. die Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports;</li> </ol> <p>b. Angestellte von MKZ:</p> <p>das vom Stadtrat bezeichnete Führungspersonal sowie die Lehrpersonen.</p> <p><sup>2</sup> Art. 5, 7, 22 und 27 dieser Verordnung finden auch auf die nach kantonalem Recht beschäftigten Schulleiterinnen und Schulleiter der Regelschulen und die nach kantonalem Recht beschäftigten Lehrpersonen Anwendung.</p>		
<p>Art. 2 <sup>1</sup> Enthält diese Verordnung keine Regelung und wird nicht auf das städtische Personalrecht verwiesen, richtet sich das Arbeitsverhältnis der ihr unterstehenden Personen sinngemäss nach dem kantonalen Lehrpersonalrecht der Volksschule. Auf das Führungspersonal sind die für die Schulleiterinnen und Schulleiter geltenden Bestimmungen anwendbar.</p>		

Vorschlag Projektteam	Inhalt und Begründung	Allfälliger Änderungsvorschlag für Formulierung der Artikel
<p><sup>2</sup> Vorbehalten bleiben Ausführungsbestimmungen gemäss Art. 31 Abs. 2.</p>		
<p>Art. 3 In dieser Verordnung bedeuten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>Städtische Volksschule</i>: Gesamtheit der von der Stadt Zürich geführten Regelschulen und Sonderschulen sowie der weiteren städtischen Angebote gemäss Volksschulgesetz.</li> <li>b. <i>MKZ</i>: Von der Stadt Zürich geführte Musikschule Konservatorium Zürich.</li> <li>c. <i>Departement</i>: Das für die städtische Volksschule bzw. für MKZ zuständige Departement.</li> </ul>		
<p>Art. 4 <sup>1</sup> Über die Schaffung von Stellen für die Personalgruppen gemäss Art. 1 Abs. 1 entscheidet der Stadtrat auf Antrag der gemäss Gemeindeordnung zuständigen Schulbehörde.</p> <p><sup>2</sup> Der Stadtrat kann die Stellenschaffungskompetenz an die Anstellungsinstanzen delegieren.</p> <p><sup>3</sup> Die Bewirtschaftung des Stellenplans richtet sich im Übrigen nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p>		
<p>Art. 5 <sup>1</sup> Über die Schaffung von Stellen für die Personalgruppen gemäss Art. 1 Abs. 2 entscheidet die Schulpflege im Rahmen des kantonalen Lehrpersonalrechts, soweit dieses die Stellen nicht zwingend vorschreibt.</p> <p><sup>2</sup> Die Schulpflege kann die Stellenschaffungskompetenz an die Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulbehörde delegieren.</p>		
<p><b>B. Arbeitsverhältnis</b></p> <p>Art. 6 <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel durch Verfügung begründet.</p>		

Vorschlag Projektteam	Inhalt und Begründung	Allfälliger Änderungsvorschlag für Formulierung der Artikel
<p><sup>2</sup> Die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag ist zulässig für:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. nicht vollamtliche Dozentinnen und Dozenten;</li> <li>b. Angestellte, deren Lohn durch Drittmittel finanziert wird;</li> <li>c. Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Im Übrigen ist die vertragliche Anstellung nur ausnahmsweise zulässig für:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. die Ausübung von Spezialfunktionen;</li> <li>b. Anstellungen, in denen zwingend von diesem Personalrecht abgewichen werden muss.</li> </ul> <p><sup>4</sup> Mit einer Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag kann hinsichtlich der Zulassungsvoraussetzungen für die Berufsausübung, des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung und den zugehörigen Ausführungsbestimmungen abgewichen werden.</p> <p><sup>5</sup> Der Stadtrat kann Rahmenbedingungen für die vertragliche Anstellung festlegen.</p>		
<p>Art. 7 <sup>1</sup> Anstellungsinstanzen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. die Präsidentin oder der Präsident der Kreisschulbehörde für folgende im Schulkreis beschäftigte Angestellte der städtischen Volksschule: <ul style="list-style-type: none"> <li>die Schulleiterinnen und Schulleiter sowie die Lehrpersonen der Regelschulen;</li> </ul> </li> <li>b. die Dienstchefin oder der Dienstchef der für den betreffenden Sachbereich zuständigen Dienstabteilung für folgende Angestellte der städtischen Volksschule: <ul style="list-style-type: none"> <li>1. das Führungspersonal sowie die Lehrpersonen der Sonderschulen,</li> <li>2. das Führungspersonal sowie die Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik,</li> </ul> </li> </ul>		

Vorschlag Projektteam	Inhalt und Begründung	Allfälliger Änderungsvorschlag für Formulierung der Artikel
<p>3. die Lehrpersonen weiterer gesamtstädtischer Angebote,</p> <p>4. die Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports;</p> <p>c. die Dienstchefin oder der Dienstchef von MKZ für folgende Angestellte von MKZ: das Führungspersonal sowie die Lehrpersonen.</p> <p><sup>2</sup> Die Anstellungsinstanzen üben die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers aus, soweit der Stadtrat nichts anderes bestimmt.</p> <p><sup>3</sup> Sie sind ermächtigt, ihre Entscheidungsbefugnisse im Rahmen von Vorgaben des Stadtrats an ihnen unterstellte Angestellte zu übertragen.</p>		
<p>Art. 8 <sup>1</sup> Die Personaladministration für die in den Schulkreisen beschäftigten Angestellten der städtischen Volksschule erfolgt nach Massgabe eines vom Stadtrat festgelegten Aufgabenkatalogs durch das Departement.</p> <p><sup>2</sup> Die mit der Personaladministration gemäss Abs. 1 betrauten Stellen des Departements und der Anstellungsinstanz geben einander die für die Personaladministration erforderlichen Personendaten, einschliesslich besonderer Personendaten, bekannt.</p> <p><sup>3</sup> Für die gesamtstädtische Personal- und Lohndatenbearbeitung und die Zusammenarbeit der dafür zuständigen Stellen mit dem Departement und den Anstellungsinstanzen gelten die Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p> <p><sup>4</sup> Im Übrigen erfolgt die Personaladministration in Verantwortung der Anstellungsinstanz, sofern der Stadtrat nichts anderes bestimmt.</p>		
<p>Art. 9 Der Stadtrat erlässt Vorschriften über die Zulassung zur Berufsausübung, soweit diese nicht durch kantonales Recht geregelt wird.</p>		

Vorschlag Projektteam	Inhalt und Begründung	Allfälliger Änderungsvorschlag für Formulierung der Artikel
<p>Art. 10 <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet begründet.</p> <p><sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind für längstens ein Jahr zulässig. Wird das befristete Arbeitsverhältnis darüber hinaus verlängert, hat es unter Vorbehalt von Abs. 3 die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.</p> <p><sup>3</sup> Angestellte mit zeitlich begrenzten Aufgaben, insbesondere Vikariate und die Erteilung von Einzelunterricht sowie von Kursen des freiwilligen Schulsports, können auch über einen längeren Zeitraum sowie wiederholt befristet angestellt werden.</p>		
<p>Art. 11 <sup>1</sup> Die Anstellung erfolgt mit einer Probezeit gemäss kantonalem Recht.</p> <p><sup>2</sup> Diese kann einvernehmlich wegbedungen oder verkürzt werden.</p>		
<p>Art. 12 <sup>1</sup> Ein Vollpensum entspricht einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent. Es darf auch in Kombination mit einer Anstellung als kantonale Lehrperson oder mit einer anderen Anstellung bei der Stadt Zürich nicht überschritten werden.</p> <p><sup>2</sup> Der Stadtrat kann Ausnahmen von der Anrechnung auf das Vollpensum vorsehen.</p> <p><sup>3</sup> Der Stadtrat kann für bestimmte Personalgruppen Vorgaben zu Mindestpensen erlassen.</p>		
<p>Art. 13 <sup>1</sup> Die Anstellung kann für ein variables Pensum mit einer Bandbreite von 20 Prozent eines Vollpensums erfolgen.</p> <p><sup>2</sup> Im Rahmen dieser Bandbreite sind semesterweise Pensenänderungen auf das Herbstsemester (Schulwochen zwischen Sommerferien und Sportferien) und das Frühlingsemester (Schulwochen zwischen Sportferien und Sommerferien) möglich.</p> <p><sup>3</sup> Die Pensenänderung ist Angestellten der städtischen Volksschule spätestens zwei Monate, Angestellten von MKZ spätestens einen Monat vor dem ersten Schultag des</p>	<p>Anstellungen mit variablen Pensen werden vom ZLV nicht unterstützt. Daher beantragen wir die Streichung dieses Artikels und aller damit verbundenen Artikel.</p> <p>Pensenänderungen unter dem Jahr sollen nur im gegenseitigem Einverständnis möglich sein.</p>	

Vorschlag Projektteam	Inhalt und Begründung	Allfälliger Änderungsvorschlag für Formulierung der Artikel
Semesters schriftlich mitzuteilen. Andernfalls bleibt das Pensum unverändert.		
<p>Art. 14 <sup>1</sup> Die Berechnung der Dienstjahre richtet sich nach dem städtischen Personalrecht. Berücksichtigt werden ausschliesslich Dienstjahre kommunaler Anstellungen bei der Stadt Zürich.</p> <p><sup>2</sup> Der Stadtrat kann in begründeten Fällen vom städtischen Personalrecht abweichende Regelungen für die Berechnung der Dienstjahre erlassen.</p>		
<p>Art. 15 Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kündigung;</li> <li>b. Ablauf einer befristeten Anstellung;</li> <li>c. Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen;</li> <li>d. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen;</li> <li>e. Auflösung aus gesundheitlichen Gründen;</li> <li>f. Altersrücktritt, Beendigung altershalber;</li> <li>g. Tod.</li> </ol>		
<p>Art. 16 Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen und die Versetzung aus gesundheitlichen Gründen richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p>		
<p>Art. 17 <sup>1</sup> Der Altersrücktritt und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p> <p><sup>2</sup> Der Altersrücktritt ist unter Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine zu erklären.</p> <p><sup>3</sup> Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber erfolgt bei Lehrpersonen, Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik sowie Kursleiterinnen und Kursleitern des freiwilligen Schulsports auf das Ende des Schuljahres, in dem sie das 65. Altersjahr vollenden. Für die</p>		



Vorschlag Projektteam	Inhalt und Begründung	Allfälliger Änderungsvorschlag für Formulierung der Artikel
<p>übrigen Personalgruppen endet das Arbeitsverhältnis am Ende des Monats nach Vollendung des 65. Altersjahres.</p>		
<p>Art. 18 <sup>1</sup> Abfindung und Lohnfortzahlung nach Entlassung richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p> <p><sup>2</sup> Bei variablen Pensen gemäss Art. 13 wird für die Festlegung der Abfindung oder Lohnfortzahlung auf den Beschäftigungsgrad abgestellt, der dem unteren Rand der Bandbreite entspricht.</p>	<p>Anstellungen mit variablen Pensen werden vom ZLV nicht unterstützt. Daher beantragen wir die Streichung des Artikels 18.2.</p> <p>Wenn schon, müsste die Festlegung der Abfindung und Lohnfortzahlung auf einen Mittelwert des Beschäftigungsgrades festgelegt werden.</p>	
<p><b>C. Rechte und Pflichten der Angestellten</b></p> <p>Art. 19 <sup>1</sup> Für die Anstellungen sind die Lohnkategorien der kantonalen Lehrpersonalverordnung massgebend. Der Stadtrat regelt die Einreihung der einzelnen Personalgruppen.</p> <p><sup>2</sup> Für die Anstellungen des Führungspersonals sowie von Spezialfunktionen kann der Stadtrat die Entlöhnung in Prozenten der Lohnkategorien festlegen.</p> <p><sup>3</sup> Der Stadtrat regelt weiter die Entlöhnung:</p> <p>a. der Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports;</p> <p>b. der Vikarinnen und Vikare.</p>		
<p>Art. 20 Im Rahmen der budgetierten Mittel können Einmalzulagen gemäss den kantonalen Vorgaben ausgerichtet werden.</p>		
<p>Art. 21 <sup>1</sup> Die Ausrichtung einer Treueprämie, einer Teiltreueprämie sowie der Bezug eines Treueurlaubs richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p> <p><sup>2</sup> Die Lohnsistierung beim unbezahlten Treueurlaub berechnet sich nach dem kantonalen Recht.</p>		
<p>Art. 22 <sup>1</sup> Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über die Vergütung dienstlicher Auslagen.</p>		

Vorschlag Projektteam	Inhalt und Begründung	Allfälliger Änderungsvorschlag für Formulierung der Artikel
<p><sup>2</sup> Er kann die Festlegung von Pauschalspesen für Angestellte der städtischen Volksschule der Schulpflege und für Angestellte von MKZ deren Dienstchefin oder Dienstchef übertragen.</p>		
<p>Art. 23 Der Lohnanspruch bei Krankheit oder Unfall richtet sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p>		
<p>Art. 24 <sup>1</sup> Das Case Management am Arbeitsplatz erfolgt durch das Case Management der Stadt Zürich.</p> <p><sup>2</sup> Dieses kann ein Tätigwerden ablehnen, wenn eine Angestellte oder ein Angestellter zugleich über eine kantonale Anstellung gemäss Art. 1 Abs. 2 verfügt und aus demselben Grund das Case Management des Kantons in Anspruch nimmt.</p> <p><sup>3</sup> Im Übrigen richtet sich das Case Management nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p>		
<p>Art. 25 Vertrauensärztliche Untersuchungen richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p>		
<p>Art. 26 <sup>1</sup> Die Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalrechts über den Berufsauftrag, die Arbeitszeit und deren Aufteilung auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche gelten sinngemäss für die Lehrpersonen sowie für die Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik.</p> <p><sup>2</sup> Für die übrigen Personalgruppen gelten diese Bestimmungen nicht.</p>		
<p>Art. 27 <sup>1</sup> Angestellte gemäss Art. 26 Abs. 1 erhalten für Tätigkeiten ausserhalb ihres Berufsauftrags, insbesondere für das Betreuen von Aufgabenstunden und für Tätigkeiten, die aus dem Globalkredit der städtischen Volksschule finanziert werden, ein kommunales Zusatzpensum.</p> <p><sup>2</sup> Die Übernahme eines solchen Zusatzpensums erfolgt freiwillig.</p>		

Vorschlag Projektteam	Inhalt und Begründung	Allfälliger Änderungsvorschlag für Formulierung der Artikel
<p><sup>3</sup> Das Zusatzpensum kann jeweils befristet zugewiesen werden.</p> <p><sup>4</sup> Das Zusatzpensum setzt den Bestand einer Anstellung gemäss dieser Verordnung oder dem kantonalen Lehrpersonalrecht voraus. Bei deren nachträglichem Wegfall erlischt es ohne Kündigung.</p> <p><sup>5</sup> Der Stadtrat legt die Entlöhnung fest und bestimmt weitere Einzelheiten des Zusatzpensums.</p>		
<p><b>D. Rechtsschutz</b></p> <p>Art. 28 Personalrechtliche Verfügungen können im Rahmen des übergeordneten Rechts beim Stadtrat mit Begehren um Neubeurteilung angefochten werden.</p>		
<p><b>E. Versicherungen</b></p> <p>Art. 29 <sup>1</sup> Die berufliche Vorsorge erfolgt durch die Stadt Zürich.</p> <p><sup>2</sup> Sie richtet sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p>		
<p>Art. 30 <sup>1</sup> Die obligatorische Unfallversicherung erfolgt durch die Unfallversicherung Stadt Zürich.</p> <p><sup>2</sup> Sie richtet sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p>		

Vorschlag Projektteam	Inhalt und Begründung	Allfälliger Änderungsvorschlag für Formulierung der Artikel
<p><b>F. Schlussbestimmungen</b></p> <p>Art. 31 <sup>1</sup> Der Stadtrat erlässt Ausführungsbestimmungen.</p> <p><sup>2</sup> Er kann dabei von Ausführungserlassen zum kantonalen Gesetzesrecht oder zum städtischen Personalrecht abweichen, soweit diese Verordnung nichts anderes bestimmt.</p> <p><sup>3</sup> Er bezeichnet die Ausführungsbestimmungen, die auch auf die nach kantonalem Recht beschäftigten Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Lehrpersonen Anwendung finden.</p>		
<p>Art. 32 Die Verordnung über die Anstellung und den Lohn der städtischen Volksschullehrerinnen und Volksschullehrer (Städtische Volksschullehrer-Verordnung, SVL) vom 30. Januar 2002 wird aufgehoben.</p>		
<p>Art. 33 Die nachstehenden Erlasse werden wie folgt geändert:</p> <p>a. Verordnung über die geleiteten Volksschulen in den Schulkreisen der Stadt Zürich (Organisationsstatut) vom 11. Januar 2006:</p> <p>Art. 6 Abs. 1 und 2 unverändert.</p> <p><sup>3</sup> Die Präsidentin oder der Präsident der Kreisschulbehörde entscheidet in den ihr oder ihm von Gesetz und Verordnung oder durch Beschluss der Kreisschulbehörde übertragenen Geschäften. Insbesondere entscheidet sie oder er über:</p> <p>a. personalrechtliche Anordnungen betreffend Schulleiterinnen und Schulleiter, Lehrpersonen und weitere Mitarbeitende der Schule im Rahmen des anwendbaren Personalrechts;</p> <p>lit. b–g unverändert.</p> <p>Abs. 4 unverändert.</p>		

Vorschlag Projektteam	Inhalt und Begründung	Allfälliger Änderungsvorschlag für Formulierung der Artikel
<p>Art. 10 Abs. 1 und 2 unverändert.</p> <p>Art. 12 Abs. 1–3 unverändert.</p> <p><sup>4</sup> Der Schulleitung obliegen im Rahmen des übergeordneten Rechts und der bewilligten Mittel insbesondere:</p> <p>lit. a–m unverändert.</p> <p>lit. n wird aufgehoben.</p> <p>lit. o–r werden zu lit. n–q.</p> <p>Art. 22 wird aufgehoben.</p> <p>b. Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht) vom 6. Februar 2002:</p> <p>Art. 1 Allgemeines</p> <p>Abs. 1–3 unverändert.</p> <p><sup>4</sup> Für die Mitglieder des Stadtrats, die Beauftragte oder den Beauftragten in Beschwerdesachen, die Datenschutzbeauftragte oder den Datenschutzbeauftragten, die Direktorin oder den Direktor der Finanzkontrolle, Stadtamtsfrauen und Stadtammänner, Friedensrichterinnen und Friedensrichter sowie Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulbehörden gilt das Personalrecht sinngemäss, soweit nicht besondere Bestimmungen bestehen.</p> <p>Art. 11 Anstellungsinstanzen</p> <p><sup>1</sup> Anstellungsinstanzen sind unter dem Vorbehalt der Gemeindeordnung</p> <p>a. unverändert.</p> <p>b. die Stadtamtsfrauen und Stadtammänner, die Friedensrichterinnen und Friedensrichter, die Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulbehörden, die oder der Beauftragte in Beschwerde-</p>		

Vorschlag Projektteam	Inhalt und Begründung	Allfälliger Änderungsvorschlag für Formulierung der Artikel
<p>sachen, 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.</p> <p>Abs. 2 und 3 unverändert.</p>		
<p>Art. 34 <sup>1</sup>Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese Verordnung und ihre Ausführungsbestimmungen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dem neuen Recht nicht übereinstimmen, gehen dessen Bestimmungen vor. Vorbehalten bleiben Abs. 2, 3 und 5.</p> <p><sup>2</sup>Die Pensen von Arbeitsverhältnissen gemäss dieser Verordnung, die bei Inkrafttreten abweichend von Art. 12 Abs. 1 allein oder in Kombination mit einer Anstellung als kantonale Lehrperson oder mit einer anderen Anstellung bei der Stadt Zürich einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent überschreiten, werden innert eines Jahres nach Inkrafttreten dieser Verordnung in dem Ausmass gekürzt, dass das Gesamtpensum 100 Prozent beträgt. Ausnahmen gemäss Art. 12 Abs. 2 werden nicht angerechnet. Auf die Kürzung werden weder Abfindung noch Lohnfortzahlung ausgerichtet.</p> <p><sup>3</sup>Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.</p> <p><sup>4</sup>Die gemäss städtischem Personalrecht angestellten Lehrpersonen der Begabungsförderung werden auf einen vom Stadtrat bestimmten Zeitpunkt, längstens jedoch bis drei Jahre nach Inkrafttreten dieser Verordnung, in den Anwendungsbereich dieser Verordnung überführt.</p> <p><sup>5</sup>Der Stadtrat kann weitere Übergangsbestimmungen erlassen.</p>		
<p>Art. 35 Der Stadtrat setzt diese Verordnung in Kraft.</p>		