

FAQ zum revidierten Personalrecht ab 1.10.2024

Nachstehend eine Auswahl der häufigsten Fragen im Zusammenhang mit dem per 1. Oktober 2024 revidierten Personalrecht. Für weitere Fragen können sich die Mitarbeitenden an ihren jeweiligen Direktionspersonaldienst (DPD) wenden.

Probeverhältnis vs. Probezeit

Was geschieht am 1. Oktober 2024 mit meinem unter bisherigem Recht begonnenen Probeverhältnis?

Am 1. Oktober 2024 gemäss bisherigem Recht bestehende befristete Probeverhältnisse werden per Inkrafttreten der revidierten Personalrechtsbestimmungen sofort in unbefristete öffentlich-rechtliche Vertragsverhältnisse umgewandelt. Es wird ein neuer öffentlich-rechtlicher Arbeitsvertrag nach neuem Recht ausgestellt. Von der neu geltenden „Probezeit“ (3 Monate; bei Kadermitarbeitenden 6 Monate) werden die bereits im Rahmen des Probeverhältnisses und damit unter altem Recht vor dem 1. Oktober 2024 absolvierten Anstellungsmonate abgezogen.

Was passiert, wenn mein 6-monatiges Probeverhältnis am 1. Juli 2024 begonnen hat?

Die per 1. Oktober 2024 aufgelaufene Dauer von 3 Monaten (Juli, August, September) wird an die neu geltende Probezeit von 3 Monaten angerechnet. Die Probezeit ist also am 1. Oktober 2024 bereits abgelaufen und es wird ein neuer öffentlich-rechtlicher Arbeitsvertrag ohne Probezeit ausgestellt.

Was passiert, wenn mein 6-monatiges Probeverhältnis am 1. August 2024 begonnen hat?

Die per 1. Oktober 2024 aufgelaufene Dauer von 2 Monaten (August, September) wird an die neu geltende Probezeit von 3 Monaten angerechnet. Es läuft also noch 1 Monat Probezeit (Oktober). Es ist damit per 1. Oktober 2024 ein öffentlich-rechtlicher Arbeitsvertrag mit einer Probezeit von 1 Monat auszustellen.

Elternurlaube

Welche neuen oder zusätzlichen Elternurlaube bestehen ab dem 1. Oktober 2024?

- Elternzeit von 6 Wochen (zusätzlich zu Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub)
- Verlängerter Vaterschaftsurlaub von 8 Wochen
- Zusätzlicher 3-wöchiger vorgeburtlicher Urlaub für Mitarbeiterinnen
- 4-wöchiger Adoptionsurlaub bei Kindern, welche das 8. Lebensjahr vollendet haben und nicht von dem Partner oder der Partnerin stammen
- Verlängerter Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub bei erschwerten Bedingungen und Mehrlingsgeburten

Wann muss die Geburt erfolgen, damit ich von den verlängerten Urlaubsansprüchen bei Elternschaft profitieren kann?

Verlängerte Urlaubsansprüche bestehen für alle Geburten ab dem 1. Oktober 2024. Eine rückwirkende Anwendung für die Zeit vor dem 1. Oktober 2024 ist nicht möglich.

Lohnfortzahlung

Was geschieht ab 1. Oktober 2024 mit der Lohnfortzahlung, wenn ich seit 1. April 2023 oder länger wegen Krankheit oder Unfall durchgehend nicht arbeiten kann?

Waren Mitarbeitende vom 1. April 2023 bis 30. September 2024 (Tag vor Inkrafttreten des neuen Rechts) durchgehend krank, besteht ab 1. Oktober 2024 ein Anspruch auf maximal weitere 181 Tage Lohnfortzahlung zu 90 %. Der zuständige Direktionspersonaldienst wird über den verbliebenen Lohnfortzahlungsanspruch entsprechend informieren.

Treueprämie

Ab dem 1. Oktober 2024 besteht allein noch nach jeweils 10 vollendeten Dienstjahren Anspruch auf eine Treueprämie. Indessen gewährt die Stadt allen Mitarbeitenden, welche bis und mit 30. September 2024 eine bestimmte Anzahl Dienstjahre im 5er-Schritt erfüllen (5, 10, 15 usw. Dienstjahre), in den folgenden Fällen eine Treueprämie im bisherigen Umfang:

- Mitarbeitende sind am 1. Oktober 2024 weiterhin bei der Stadt angestellt.
- oder
- Das Arbeitsverhältnis ist ab 1. Oktober 2024 wegen Pensionierung, Arbeitsunfähigkeit, Tod, Stellenaufhebung oder Ausgliederung beendet.