**zwischen dem**

[Name-]amt/Direktion **des Kantons Zürich** (nachfolgend «Arbeitgeberin»),

Adresse

und

**Vorname Name** (nachfolgend «Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer»),

Adresse

vertreten durch

Die Parteien vereinbaren gestützt auf § 23 des Personalgesetzes (PG) was folgt:

1. **Auflösung Arbeitsverhältnis:** Das Arbeitsverhältnis zwischen der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin wird im gegenseitigen Einvernehmen per Datum aufgelöst.
2. **Sperrfrist**: Aufgrund dieser Vereinbarung kommt im Falle einer Krankheit, eines Unfalles oder eines weiteren in Art. 336c Abs. 1 des Obligationenrechts erwähnten Grundes keine Sperrfrist zum Zug.
3. **Freistellung:** Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer wird per Datum OR mit sofortiger Wirkung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses freigestellt.

Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der Arbeitgeberin den Antritt einer Stelle vor Beendigung des Anstellungsverhältnisses sowie das Bruttoeinkommen sofort mitzuteilen. Mit dem Antritt einer neuen Stelle wird das Anstellungsverhältnis per Stellenantritt aufgelöst und die Lohnzahlung eingestellt. Allfällig verbleibende Zeitguthaben nach Ziff. 4 sowie eine allfällige Differenz des neuen Erwerbseinkommens zur aktuellen Lohnzahlung (Bruttolohn) werden ausbezahlt.

1. **Ferien, Mehrzeit, Überzeit:** Die vorhandenen Ferienguthaben sowie Mehr- und Überzeit sind mit der Freistellung kompensiert bzw. abgegolten.

OR

**Ferien, Mehrzeit, Überzeit:** Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer bezieht bis Ende des Arbeitsverhältnisses sämtliche noch vorhandenen Ferienguthaben sowie Mehr- und Überzeit.

1. **Abfindung:** Es wird keine Abfindung ausgerichtet.

OR

**Abfindung:** Es wird eine Abfindung von Anzahl Monatslöhnen ausgerichtet, vorbehältlich des erforderlichen Einvernehmens des Personalamts des Kantons Zürich. Die Abfindung erfolgt in Form einer Einmalzahlung OR in Form einer Anstellungsverlängerung gemäss § 26 Abs. 6 PG.

Die Kürzung der Abfindung bei neuem Einkommen richtet sich nach § 17 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO). Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den neues Erwerbseinkommen während der Abfindungsdauer sofort mitzuteilen.

1. **Unterstützungsmassnahmen:** Die Arbeitgeberin finanziert der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer für die berufliche Neuorientierung eine Unterstützungsmassnahme nach § 16e Abs. 2 VVO im Betrag von Fr. Betrag (exkl. MwSt.) bei einer spezialisierten Firma ihrer/seiner Wahl. Diese Kostengutsprache gilt längstens bis Datum.

Die Kosten für die Unterstützungsmassnahme werden zur Hälfte von der Abfindung abgezogen, soweit sie Fr. 5000 übersteigen.

1. **Büroschlüssel und Geschäftsunterlagen:** Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer übergibt der Arbeitgeberin am **Datum** sämtliche Gegenstände im Eigentum des Kantons (Büroschlüssel, Badge, Laptop etc.) sowie alle anderen der Rückgabepflicht unterliegenden geschäftlichen Unterlagen, insbesondere alle Dokumente und Unterlagen, welche vertrauliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse enthalten.
2. **Amtsgeheimnis und Treuepflicht:** **Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer** bleibt während der restlichen Zeit der Anstellung und auch über das Arbeitsverhältnis hinaus das Amtsgeheimnis nach § 51 PG und an die gesetzliche Treuepflicht gemäss § 49 PG gebunden.
3. **Arbeitszeugnis:** Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitgeber erhält nach Unterzeichnung der Vereinbarung das beiliegende Zwischenzeugnis.

Per Austrittsdatum erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ein Abschlusszeugnis gemäss beiliegendem Zwischenzeugnis, aber mit folgendem Schlusssatz: „Text“.

OR

Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer erhält per Ende der Anstellung ein Arbeitszeugnis gemäss der Vereinbarung beiliegendem Entwurf.

1. **Sprachregelung:** Die Parteien vereinbaren über die Inhalte dieser Vereinbarung sowie die Gründe der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen. Für die interne und externe Kommunikation wird folgende Sprachregelung festgelegt:

"Das Arbeitsverhältnis mit Vorname Name wurde im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst."

OR

"Vorname Name verlässt das [Name-]amt/Direktion des Kantons Zürich auf eigenen Wunsch, um sich einer neuen beruflichen Herausforderung zu stellen."

Referenzen werden seitens der Arbeitgeberin nur nach ausdrücklicher Ermächtigung durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer und gestützt auf das Arbeitszeugnis erteilt.

1. **Saldoklausel:** Mit Vollzug dieser Vereinbarung erklären sich die Parteien als unter allen Titeln und per saldo aller gegenseitigen Ansprüche vollständig auseinandergesetzt.
2. **Änderungen oder Ergänzungen:** Änderungen oder Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.

Arbeitgeberin Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer

…………………………………….....

Ort, Datum Ort, Datum

…..

Vorname Name Vorname Name

Erläuterungen zum Muster:

* Ziff: 1: Allenfalls festhalten, dass bestehende Krankheit bekannt ist (und dennoch auf Sperrfristen verzichtet wird).
* Ziff. 4: Eine Freistellung ist nur während der Kündigungsdauer möglich (davor allenfalls Freistellung im Amt).

**Faustregel**: Mehrzeit kann durch Freistellung kompensiert werden. Ferien dürfen einen Drittel der Freistellungszeit nicht übersteigen, um noch als dadurch abgegolten zu gelten.

* Ziff. 6: Eine Abfindung setzt eine Verfügung der Direktion sowie das Einvernehmen des Personalamts voraus. Letzteres bitte frühzeitig kontaktieren.
* Ziff. 9: Wird der Inhalt des Zwischenzeugnisses/Arbeitszeugnisses ausserhalb der Auflösungsvereinbarung festgelegt, müssen die Zeugnisse bei der Saldoklausel ausgenommen werden.

Hinweis:

Das vorliegende Muster für eine Auflösungsvereinbarung bezieht sich auf einen Standartfall. Es ist in jedem Einzelfall zu prüfen, welche Punkte geregelt werden müssen oder weggelassen werden können.

Allenfalls können/müssen auch weitere Punkte geregelt werden, so insbesondere folgende Themen:

* Antritt einer neuen Stelle unter verkürzter Kündigungsfrist
* Entlassung altershalber
* Überbrückungszuschuss beantragen
* DAG/anteilmässiges DAG
* Beendigung/Bezug/Auszahlung LAZ
* Weiterbildungen