



Protokollauszug vom

5. November 2018

GGR-Nr. 2018.96

Besoldungsregelung für vom Grossen Gemeinderat gewählte Funktionen (2. Nachtrag Verordnung über die Finanzkontrolle, 1. Nachtrag Verordnung über den/die Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur, 2. Nachtrag Verordnung über die Ombudsperson, 6. Nachtrag Geschäftsordnung des Grossen Gemeinderates und Aufhebung des Beschlusses des Grossen Gemeinderates über den Lohn der Ombudsperson)

Der Grosse Gemeinderat hat an seiner Sitzung vom 5. November 2018 beschlossen:

1. Die Verordnung über die Finanzkontrolle (Finanzkontrollverordnung) vom 15. April 2013 wird mit einem 2. Nachtrag wie folgt geändert:

1 Stellung und Organisation der Finanzkontrolle Art. 3 Leitung

(Abs. 1 unverändert)

² Der Grosse Gemeinderat wählt die Leitung der Finanzkontrolle auf eine Amtsdauer von vier Jahren. Der Grosse Gemeinderat bestimmt das Datum des Amtsantritts.

(Abs. 3 bis 6 unverändert)

⁷ Mit der Ratsleitung findet in der Regel ein jährliches Gespräch, jedoch keine Beurteilung gemäss Personalstatut statt. Die Aufsichtskommission kann ein Mitglied an das jährliche Gespräch delegieren.

⁸ Der Beschäftigungsgrad wird vom Grossen Gemeinderat unter Einbezug der amtierenden Leitung der Finanzkontrolle gleichzeitig mit der Neuwahl bzw. Wiederwahl auf Antrag der zuständigen Kommission festgesetzt. Der Beschäftigungsgrad kann nachträglich auf begründetes Gesuch mit Beschluss der Ratsleitung vorübergehend geändert werden.

⁹ Für das Anstellungsverhältnis gilt das städtische Personalrecht. Vorbehalten bleiben vom Grossen Gemeinderat erlassene abweichende Bestimmungen.

Art. 3a Besoldung (neu)

¹ Die Leitung der Finanzkontrolle wird in Lohnklasse 18 eingestuft.

² Die Lage im Lohnband ist abhängig vom Alter beim Amtsantritt und richtet sich nach folgender Einstufungstabelle (Kalenderjahr, in welchem das jeweilige Altersjahr vollendet wird):

Alter	%										
32	123.0	37	128.0	42	132.0	47	134.5	52	137.0	57	139.5
33	124.0	38	129.0	43	132.5	48	135.0	53	137.5	58	140.0
34	125.0	39	130.0	44	133.0	49	135.5	54	138.0	59	140.5
35	126.0	40	131.0	45	133.5	50	136.0	55	138.5	60	141.0
36	127.0	41	131.5	46	134.0	51	136.5	56	139.0	61	141.0

³ Der Grosse Gemeinderat kann auf Empfehlung der Spezialkommission bei speziell wenig oder speziell viel Erfahrung im Tätigkeitsbereich den Eintrittslohn im Lohnband um maximal drei Prozentpunkte tiefer oder höher festlegen.

⁴ Lohnerhöhungen werden – unter Vorbehalt von Abs. 5 und Art. 27 – jährlich per 1. März gewährt. Bis und mit einer Lohnbandposition von 130 % beträgt die Lohnerhöhung 1 Prozentpunkt im Lohnband, anschliessend, ab einer Lohnbandposition von 131 %, beträgt die Lohnerhöhung 0.5 Prozentpunkte. Maximal ist eine Lohnbandposition von 141 % erreichbar.

⁵ Wenn der Grosse Gemeinderat auf die Gewährung von Mitteln für Lohnanpassungen für die Angestellten der Stadtverwaltung verzichtet wird die jährliche Erhöhung gemäss Absatz 4 ausgesetzt.

⁶ Im Übrigen richtet sich die Besoldung nach dem Personalstatut.

Art. 6 Budget, Aufgaben- und Finanzplan

¹ Die Finanzkontrolle erstellt ihr jährliches Budget sowie ihren Aufgaben- und Finanzplan. Der Stadtrat übernimmt diese und allfällige Nachtragskreditbegehren unverändert in das Budget sowie den Aufgaben- und Finanzplan der Stadt.

Art. 7 Haushaltführung

(Abs. 1 unverändert)

² Die Finanzkontrolle verfügt im Rahmen ihres Budgets über die entsprechenden Ausgaben- und Vergabekompetenzen.

4 Berichterstattung und Beanstandungen

Art. 18 Tätigkeitsbericht

¹ Die Finanzkontrolle erstattet dem Grossen Gemeinderat und dem Stadtrat jährlich bis Ende Mai einen Tätigkeitsbericht, in dem sie über den Umfang und die Schwerpunkte ihrer Prüftätigkeit sowie über wichtige Feststellungen und Beurteilungen informiert.

7 Übergangsbestimmung (neu)

Art. 27 Überführung ins neue Besoldungssystem gemäss Art. 3a (neu)

Im Übergangsjahr erfolgt die Lohnerhöhung per 1. Januar 2019 statt am 1. März und richtet sich nach dem Alter im Jahr 2019.

2. Die Verordnung über die/den Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur vom 30. August 2010 wird mit einem 1. Nachtrag wie folgt geändert:

Art. 3 Wahl

(Abs. 1 unverändert)

² Die Amtsdauer des oder der Datenschutzbeauftragten beträgt vier Jahre. Der Grosse Gemeinderat bestimmt das Datum des Amtsantritts.

(Abs. 3 unverändert)

Art. 3a Stellvertretung (neu)

¹ Kann der oder die Datenschutzbeauftragte über längere Zeit das Amt nicht ausüben, bestimmt die Ratsleitung eine Stellvertretung.

Art. 5 Stellung

(Abs. 1 unverändert)

² In administrativer Hinsicht ist die Stelle der Ratsleitung des Grossen Gemeinderates zugeordnet. Mit der Ratsleitung findet in der Regel ein jährliches Gespräch, jedoch keine Beurteilung gemäss Personalstatut statt. Die Aufsichtskommission kann ein Mitglied an das jährliche Gespräch delegieren.

³ Für das Anstellungsverhältnis gilt das städtische Personalrecht. Vorbehalten bleiben vom Grossen Gemeinderat erlassene abweichende Bestimmungen.

⁴ Die finanzielle Aufsicht obliegt der Aufsichtskommission des Grossen Gemeinderates.

Art. 6 Beschäftigungsgrad

¹ Der Beschäftigungsgrad wird vom Grossen Gemeinderat unter Einbezug des bzw. der amtierenden Datenschutzbeauftragten gleichzeitig mit der Neuwahl bzw. Wiederwahl auf Antrag der zuständigen Kommission festgesetzt. Der Beschäftigungsgrad kann nachträglich auf begründetes Gesuch mit Beschluss der Ratsleitung vorübergehend geändert werden.

Art. 7 Besoldung

¹ Der oder die Datenschutzbeauftragte wird in Lohnklasse 16 eingestuft.

² Die Lage im Lohnband ist abhängig vom Alter beim Amtsantritt und richtet sich nach folgender Einstufungstabelle (Kalenderjahr, in welchem das jeweilige Altersjahr vollendet wird):

Alter	%										
32	123.0	37	128.0	42	132.0	47	134.5	52	137.0	57	139.5
33	124.0	38	129.0	43	132.5	48	135.0	53	137.5	58	140.0
34	125.0	39	130.0	44	133.0	49	135.5	54	138.0	59	140.5
35	126.0	40	131.0	45	133.5	50	136.0	55	138.5	60	141.0
36	127.0	41	131.5	46	134.0	51	136.5	56	139.0	61	141.0

³ Der Grosse Gemeinderat kann auf Empfehlung der Spezialkommission bei speziell wenig oder speziell viel Erfahrung im Tätigkeitsbereich den Eintrittslohn im Lohnband um maximal drei Prozentpunkte tiefer oder höher festlegen.

⁴ Lohnerhöhungen werden – unter Vorbehalt von Abs. 5 und Art. 12 – jährlich per 1. März gewährt. Bis und mit einer Lohnbandposition von 130 % beträgt die Lohnerhöhung 1 Prozentpunkt im Lohnband, anschliessend, ab einer Lohnbandposition von 131 %, beträgt die Lohnerhöhung 0.5 Prozentpunkte. Maximal ist eine Lohnbandposition von 141 % erreichbar.

⁵ Wenn der Grosse Gemeinderat auf die Gewährung von Mitteln für Lohnanpassungen für die Angestellten der Stadtverwaltung verzichtet wird die jährliche Erhöhung gemäss Absatz 4 ausgesetzt.

⁶ Im Übrigen richtet sich die Besoldung nach dem Personalstatut.

Art. 8 Personal

(Abs. 1 unverändert)

² Der oder die Beauftragte stellt das betreffende Personal im Rahmen des bewilligten Budgets und Stellenplans selbst an. Es arbeitet ausschliesslich nach seinen bzw. ihren Weisungen.

³ Das Personal untersteht im Übrigen dem städtischen Personalrecht.

Art. 10 Berichterstattung

¹ Der oder die Datenschutzbeauftragte erstattet dem Grossen Gemeinderat jährlich bis Ende April Bericht über seine bzw. ihre Tätigkeit im vergangenen Jahr.

Art. 10a Budget und Haushaltungsführung

¹ Der oder die Datenschutzbeauftragte erstellt sein bzw. ihr jährliches Budget sowie seinen bzw. ihren Aufgaben- und Finanzplan. Der Stadtrat übernimmt diese und allfällige Nachtragskreditbegehren unverändert ins Budget sowie den Aufgaben- und Finanzplan der Stadt.

² Der oder die Datenschutzbeauftragte verfügt im Rahmen des Budgets über die entsprechenden Ausgaben- und Vergabekompetenzen.

Art 12 Übergangsbestimmung / Besitzstandwahrung bei der Überführung ins neue Besoldungssystem (neu)

¹ Der bisherige Amtsinhaber wird gemäss Einstufungstabelle (Art. 7 Abs. 2) und Alter im Jahr 2019 eingestuft. Falls das berechnete Salär tiefer ist als das aktuelle, wird der Besitzstand gewahrt. Der Amtsinhaber partizipiert erst an einer Lohnerhöhung, wenn die seinem Alter entsprechende Entlohnung gemäss Lohnbandposition höher ausfällt, als die aktuelle Besoldung.

3. Die Verordnung über die städtische Ombudsstelle vom 23. Juni 2008 wird mit einem 2. Nachtrag wie folgt geändert:

Art 1 Anwendbarkeit

¹ Diese Verordnung ist anzuwenden, wenn der Grosse Gemeinderat eine städtische Ombudsperson und ihre Stellvertretung wählt.

Art. 4 Befugnisse und Pflichten

¹ Die Ombudsperson unterliegt der Schweigepflicht

² Sie erstattet dem Grossen Gemeinderat jährlich bis Ende April Bericht über ihre Tätigkeit.

³ Die Ombudsperson kann mit den betroffenen Behörden Rücksprache und Einsicht in die Akten nehmen sowie städtische Mitarbeitende befragen. Behördenmitglieder und städtische Mitarbeitende sind ihr gegenüber von der Schweigepflicht entbunden.

⁴ Die Behörden haben das Recht, sich zur Beschwerde zu äussern.

⁵ Erlässt die Ombudsperson eine schriftliche Empfehlung, so teilt die überprüfte Behörde der Ombudsperson innert drei Monaten seit Erlass mit, ob und wie die Behörde der Empfehlung Rechnung trägt. Die Ombudsperson unterrichtet den Grossen Gemeinderat in ihrem jährlichen Bericht über die erlassenen Empfehlungen und deren Umsetzung.

Art. 5 Ausschreibungspflicht

¹ Bei einer Neuwahl wird das Amt der Ombudsperson mindestens in den offiziellen Publikationsorganen der Stadt Winterthur öffentlich ausgeschrieben.

Art. 6 Wahlverfahren

¹ Für die Vorbereitung einer Neuwahl der Ombudsperson wird eine Spezialkommission eingesetzt.

² Die Ombudsperson und ihre Stellvertretung werden vom Grossen Gemeinderat gewählt.

³ Die Antragsstellung für die Wiederwahl der Ombudsperson und die Wahl der Stellvertretung obliegt der Aufsichtskommission des Grossen Gemeinderates.

Art. 7 Amtsdauer

¹ Die Amtsdauern der Ombudsperson und ihrer Stellvertretung betragen vier Jahre.

² Der Grosse Gemeinderat bestimmt das Datum des Amtsantritts.

Art. 9 Stellvertretung

¹ Die Stellvertretung der Ombudsperson wird bei Ausstand oder längerer, ausserordentlicher Abwesenheit der Ombudsperson tätig.

Art. 10 Beschäftigungsgrad

(Abs. 1 unverändert)

² Der Beschäftigungsgrad wird vom Grossen Gemeinderat unter Einbezug der amtierenden Ombudsperson gleichzeitig mit der Neuwahl bzw. Wiederwahl auf Antrag der zuständigen Kommission festgesetzt. Der Beschäftigungsgrad kann nachträglich auf begründetes Gesuch mit Beschluss der Ratsleitung vorübergehend geändert werden.

Art. 11 Besoldung

¹ Die Ombudsperson wird in Lohnklasse 17 eingestuft.

² Die Lage im Lohnband ist abhängig vom Alter beim Amtsantritt und richtet sich nach folgender Einstufungstabelle (Kalenderjahr, in welchem das jeweilige Altersjahr vollendet wird):

Alter	%										
32	123.0	37	128.0	42	132.0	47	134.5	52	137.0	57	139.5
33	124.0	38	129.0	43	132.5	48	135.0	53	137.5	58	140.0
34	125.0	39	130.0	44	133.0	49	135.5	54	138.0	59	140.5
35	126.0	40	131.0	45	133.5	50	136.0	55	138.5	60	141.0
36	127.0	41	131.5	46	134.0	51	136.5	56	139.0	61	141.0

³ Der Grosse Gemeinderat kann auf Empfehlung der Spezialkommission bei speziell wenig oder speziell viel Erfahrung im Tätigkeitsbereich den Eintrittslohn im Lohnband um maximal drei Prozentpunkte tiefer oder höher festlegen.

⁴ Lohnerhöhungen werden – unter Vorbehalt von Abs. 5 und Art. 16 – jährlich per 1. März gewährt. Bis und mit einer Lohnbandposition von 130 % beträgt die Lohnerhöhung 1 Prozentpunkt im Lohnband, anschliessend, ab einer Lohnbandposition von 131 %, beträgt die Lohnerhöhung 0.5 Prozentpunkte. Maximal ist eine Lohnbandposition von 141 % erreichbar.

⁵ Wenn der Grosse Gemeinderat auf die Gewährung von Mitteln für Lohnanpassungen für die Angestellten der Stadtverwaltung verzichtet wird die jährliche Erhöhung gemäss Absatz 4 ausgesetzt.

⁶ Im Übrigen richtet sich die Besoldung nach dem Personalstatut.

⁷ Die Entschädigung der Stellvertreterin oder des Stellvertreters der Ombudsperson erfolgt auf Stundenbasis und richtet sich nach dem Alter gemäss Einstufungstabelle.

Art. 11a Geltendes Recht (neu)

¹ Das städtische Personalrecht gilt sinngemäss. Vorbehalten bleiben vom Grossen Gemeinderat erlassene abweichende Bestimmungen.

Art. 13 Kontaktorgan

¹ Die Ombudsstelle ist administrativ der Ratsleitung des Grossen Gemeinderates zugeordnet. Mit der Ombudsperson findet in der Regel ein jährliches Gespräch, jedoch keine Beurteilung gemäss Personalstatut statt. Die Aufsichtskommission kann ein Mitglied an das jähr-

liche Gespräch delegieren.

² Die finanzielle Aufsicht obliegt der Aufsichtskommission des Grossen Gemeinderates.

Art. 14 Personal

¹ Die Ombudsperson stellt ihr Personal im Rahmen des vom Grossen Gemeinderat bewilligten Budgets an.

Art. 14a Budget und Haushalfführung (neu)

¹ Die Ombudsstelle erstellt ihr jährliches Budget sowie ihren Aufgaben- und Finanzplan. Der Stadtrat übernimmt diese und allfällige Nachtragskreditbegehren unverändert ins Budget sowie den Aufgaben- und Finanzplan der Stadt.

² Die Ombudsstelle verfügt im Rahmen ihres Budgets über die entsprechenden Ausgaben- und Vergabekompetenzen.

Art. 16 Übergangsbestimmung / Besitzstandwahrung bei der Überführung ins neue Besoldungssystem (neu)

¹ Die bisherige Amtsinhaberin wird gemäss Einstufungstabelle (Art. 11 Abs. 2) und Alter im Jahr 2019 eingestuft. Falls das berechnete Salär tiefer ist als das aktuelle, wird der Besitzstand gewahrt. Die Amtsinhaberin partizipiert erst an einer Lohnerhöhung, wenn die ihrem Alter entsprechende Entlohnung gemäss Lohnbandposition höher ausfällt, als die aktuelle Besoldung.

4. Die Geschäftsordnung des Grossen Gemeinderates vom 1. März 2010 wird mit einem 6. Nachtrag wie folgt geändert:

1 Ratsorganisation Art. 2 Ratsleitung

(Abs. 1 unverändert)

(Abs. 2 lit. a. bis e. unverändert)

f. budgetiert die Ausgaben des Rates und bewilligt im Rahmen des Budgets Ausgaben im Einzelfall bis 40'000 Franken, vorbehältlich Art. 3 Abs. 2 lit. f. sowie Art. 4 Abs. 2 lit. d.

(Lit. g. und h. unverändert)

(Abs. 3 unverändert)

Art. 3 Präsidentin, Präsident

(Abs. 1 unverändert)

(Abs. 2 lit. a. bis e. unverändert)

f. kann im Rahmen des Budgets im Einzelfall Ausgaben bis 500 Franken bewilligen.

(Abs. 3 bis 5 unverändert)

Art 4 Ratsschreiberin, Ratsschreiber

¹ Die Amtsdauern der Ratsschreiberin oder des Ratsschreibers und der Stellvertreterin oder des Stellvertreters betragen vier Jahre. Beide werden vom Grossen Gemeinderat gewählt, der das Datum des Amtsantritts bestimmt. Sind sie nicht Mitglied des Rats, haben sie beratende Stimme.

(Abs. 2 und 3 unverändert)

⁴ Die Ratsschreiberin oder der Ratsschreiber wird in Lohnklasse 16 eingestuft.

⁵ Die Lage im Lohnband ist abhängig vom Alter beim Amtsantritt und richtet sich nach folgender Einstufungstabelle (Kalenderjahr, in welchem das jeweilige Altersjahr vollendet wird):

Alter	%										
32	123.0	37	128.0	42	132.0	47	134.5	52	137.0	57	139.5
33	124.0	38	129.0	43	132.5	48	135.0	53	137.5	58	140.0
34	125.0	39	130.0	44	133.0	49	135.5	54	138.0	59	140.5
35	126.0	40	131.0	45	133.5	50	136.0	55	138.5	60	141.0
36	127.0	41	131.5	46	134.0	51	136.5	56	139.0	61	141.0

⁶ Der Grosse Gemeinderat kann auf Empfehlung der Spezialkommission bei speziell wenig oder speziell viel Erfahrung im Tätigkeitsbereich den Eintrittslohn im Lohnband um maximal drei Prozentpunkte tiefer oder höher festlegen.

⁷ Lohnerhöhungen werden – unter Vorbehalt von Abs. 8 und Art. 90 – jährlich per 1. März gewährt. Bis und mit einer Lohnbandposition von 130 % beträgt die Lohnerhöhung 1 Prozentpunkt im Lohnband, anschliessend, ab einer Lohnbandposition von 131 %, beträgt die Lohnerhöhung 0.5 Prozentpunkte. Maximal ist eine Lohnbandposition von 141 % erreichbar.

⁸ Wenn der Grosse Gemeinderat auf die Gewährung von Mitteln für Lohnanpassungen für die Angestellten der Stadtverwaltung verzichtet wird die jährliche Erhöhung gemäss Absatz 7 ausgesetzt.

⁹ Der Beschäftigungsgrad beträgt 80 bis 100 Prozent und wird vom Grossen Gemeinderat unter Einbezug der Ratsschreiberin bzw. des Ratsschreibers gleichzeitig mit der Neuwahl bzw. Wiederwahl auf Antrag der zuständigen Kommission festgesetzt. Der Beschäftigungsgrad kann nachträglich auf begründetes Gesuch mit Beschluss der Ratsleitung vorübergehend geändert werden.

¹⁰ Für die Vorbereitung einer Neubesetzung wird eine Spezialkommission des Grossen Gemeinderates eingesetzt. Der Rat wählt die Ratsschreiberin oder den Ratsschreiber auf Antrag der Kommission. Die Antragstellung für die Wiederwahl der Ratsschreiberin oder des Ratsschreibers obliegt der Ratsleitung.

¹¹ Die Präsidentin oder der Präsident führt mit der Ratsschreiberin oder dem Ratsschreiber ein jährliches Beurteilungsgespräch durch. Die erste Vizepräsidentin oder der erste Vizepräsident nimmt mit beratender Stimme daran teil.

¹² Die Ratsleitung stellt Antrag für die Wahl und Wiederwahl der Stellvertreterin oder des Stellvertreters der Ratsschreiberin oder des Ratsschreibers.

Art. 8 Ständige Kommissionen

(Abs. 1 unverändert)

² Die Aufsichtskommission ist für den Stadtrat und die Verwaltung als Ganzes, deren Querschnittsaufgaben sowie für die Eckdaten der mittelfristigen Planung und des Budgets zuständig. Im Übrigen werden der Aufsichts- und den Sachkommissionen ihre Sachbereiche durch Beschluss des Grossen Gemeinderates zugewiesen, wobei in der Regel der Gliederung nach Departementen gefolgt werden soll.

8 Übergangsbestimmung (neu)

Art. 90 Überführung ins neue Besoldungssystem gemäss Art. 4 Abs. 5 (neu)

Im Übergangsjahr erfolgt die Lohnerhöhung per 1. Januar 2019 statt 1. März und richtet sich nach dem Alter im Jahr 2019.

5. Der Beschluss des Grossen Gemeinderates über den Lohn der Ombudsperson vom 17. November 2008 wird aufgehoben.

6. Die Beschlüsse gemäss Ziff. 1 bis 5 treten auf den 1. Januar 2019 in Kraft.

Für den Grossen Gemeinderat
Der Ratsschreiber:



M. Bernhard

Mitteilung an:

- Ratsleitung; S. Berberat, Leiterin Finanzkontrolle; Ph. Glass, Datenschutzbeauftragter;
V. Sobotich, Ombudsfrau; Dept. Kulturelles und Dienste, Personaldienst DKD; Dept. Finanzen, Finanzamt, Investitionsstelle; Bezirksrat.