



Protokollauszug vom

22. Januar 2018

## **GGR-Nr. 2017.111**

### **10. Nachtrag zum Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Flexibilisierung und Modernisierung)**

---

Der Grosse Gemeinderat hat an seiner Sitzung vom 22. Januar 2018 mit 43 zu 14 Stimmen beschlossen:

1. Das Personalstatut vom 12. April 1999 wird mit einem 10. Nachtrag wie folgt geändert:

#### **§ 1 Allgemeines**

Die Absätze 2 bis 4 lauten neu wie folgt:

<sup>2</sup> Falls höherrangiges Recht anzuwenden ist, ersetzt dieses die Ansprüche aus dem Personalstatut. Soweit das Statut weitergehende Ansprüche vorsieht, regelt der Stadtrat die Anrechenbarkeit.

<sup>3</sup> Für die Lehrpersonen der Volksschule gelten die Bestimmungen des Kantons, im Übrigen gilt dieses Statut.

<sup>4</sup> Für die städtischen Lehrpersonen gilt dieses Statut. Kantonales Recht ist anwendbar, soweit das Statut und seine Ausführungsbestimmungen darauf verweisen oder keine Regelung enthalten.

#### **§ 5 Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik**

Abs. 1 lit. g. und h. lauten neu wie folgt:

g. sie fördert flexible Arbeitsmodelle und Teilzeitarbeit,

h. sie verwirklicht die Gleichstellung für Frauen und Männer und strebt eine angemessene Vertretung der Geschlechter im Kader und in Schlüsselpositionen an,

#### **D. Gesamtarbeitsverträge**

##### **§ 6 Grundsätze**

<sup>1</sup> Für Gesamtarbeitsverträge oder Betriebsvereinbarungen ist mit Ausnahme von Absatz 2 der Grosse Gemeinderat zuständig.

<sup>2</sup> Der Stadtrat kann in Bereichen, zu deren Regelung er abschliessend zuständig ist, mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge oder Betriebsvereinbarungen für das gesamte Personal oder für einzelne Personalgruppen abschliessen.

<sup>3</sup> Der Gesamtarbeitsvertrag und die Betriebsvereinbarung werden Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

## II. Arbeitsverhältnis

### A. Art der Anstellung, Stellenplan

#### § 7<sup>bis</sup> Ausserordentliche Anstellung

<sup>1</sup> Als ausserordentliche Anstellungsverhältnisse gelten Anstellungen, welche eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- a. befristete Anstellungsverhältnisse von maximal drei Jahren Dauer;
- b. Anstellungsverhältnisse mit einem Pensum bis 20%;
- c. Anstellungsverhältnisse mit Einsätzen nach Vereinbarung, wobei die Angestellten frei sind, ein Arbeitsangebot anzunehmen oder abzulehnen.

<sup>2</sup> Neuanstellungen von Personen, welche im AHV-Alter sind oder eine Altersrente der Pensionskasse der Stadt Winterthur beziehen, erfolgen als ausserordentliche Anstellung. Auf diese Anstellungen finden § 14 Abs. 3 PST sowie die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung keine Anwendung.

<sup>3</sup> Angestellte mit einer ausserordentlichen Anstellung haben keinen Anspruch auf Lohnentwicklung und Treueprämie. Der Anspruch auf Weiterbildung kann eingeschränkt sowie die Verfahren der Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterbeurteilung, bei Kündigung sowie Auflösung und bei Krankheit oder Unfall können abweichend geregelt werden.

<sup>4</sup> Bei befristeten Anstellungen, welche für länger als sechs Monate abgeschlossen wurden, besteht die Möglichkeit zur Kündigung unter Einhaltung der Fristen gemäss § 15 und § 18.

<sup>5</sup> Einsätze nach Vereinbarung können mit einer ordentlichen Anstellung in gleicher Funktion mit festem Pensum kombiniert werden, wobei sich die Rechte und Pflichten nach der ordentlichen Anstellung richten.

<sup>6</sup> Diese Bestimmung ist auf die städtischen Lehrpersonen nicht anwendbar.

#### § 12<sup>bis</sup> Ausserordentliche Anstellungsverhältnisse mit Einsätzen nach Vereinbarung

Anstellungsverhältnisse mit Einsätzen nach Vereinbarung werden durch Verfügung ohne Pensum begründet. Die geleisteten Einsätze werden durch die Verwaltungseinheit schriftlich bestätigt.

### § 13 2. Anstellungsinstanz

Abs. 2 und 3 lauten wie folgt:

<sup>2</sup> Von der Delegation gemäss Abs. 1 lit. a. ausgenommen ist die Anstellung

- a. der Leiterinnen und Leiter von Ämtern, Bereichen und Betrieben,
- b. der Leiterinnen und Leiter von Verwaltungseinheiten, die der Departementsleitung direkt unterstellt sind,
- c. weiterer direkt unterstellter Angestellter ab Lohnklasse 15.

<sup>3</sup> Der Stadtrat regelt das Verfahren der Anstellung, insbesondere die Mitwirkung des Personalamtes und der Personaldienste.

#### § 13<sup>bis</sup> 3. Vom Grossen Gemeinderat gewählte Amtsinhaber und Amtsinhaberinnen

<sup>1</sup> Der Grosse Gemeinderat ist Anstellungsinstanz für die von ihm zu wählenden Amtsinhaber und Amtsinhaberinnen. Er kann die Anstellung nachgeordneter Stellen an die gewählte Leitung delegieren.

<sup>2</sup> Der Grosse Gemeinderat regelt die Einzelheiten in einem separaten Erlass.

### § 14 Dauer im Allgemeinen

Abs. 2 und 3 lauten wie folgt:

<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind für längstens drei Jahre zulässig. Wird das befristete Arbeitsverhältnis in begründeten Fällen weiter verlängert, hat es die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsver-

hältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter, für Lehraufträge von Fachlehrpersonen oder für Anstellungen mit aus andern Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.

<sup>3</sup> Das Dienstalter umfasst den Zeitraum, in welchem ein Angestellter ununterbrochen für die Stadt Winterthur in einem diesem Statut unterstehenden Arbeitsverhältnis tätig ist, wobei Unterbrüche und unbezahlte Urlaube bis zu maximal sechs Monaten angerechnet werden.

## **§ 17 Beendigungsgründe**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a. Kündigung
- b. Ablauf einer befristeten Anstellung,
- c. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
- d. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen,
- e. Auflösung wegen Erschöpfung der Lohnfortzahlung,
- f. vorzeitigen Altersrücktritt,
- g. Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren,
- h. Tod,
- i. Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Rücktritt bei gewählten Angestellten.

<sup>2</sup> Ausserordentliche Anstellungen enden zudem:

- a. wenn bei Anstellungen mit Einsätzen nach Vereinbarung seit mindestens einem Jahr kein Einsatz mehr zustande gekommen ist,
- b. bei pensionierten Mitarbeitenden gemäss § 7<sup>bis</sup> Abs. 2 mit Erreichen der Altersgrenze von 70 Jahren.

## **§ 18 Kündigung Fristen und Termine**

Abs. 1 und 2 lauten wie folgt:

<sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen unter Vorbehalt von Abs. 2:

- a. im 1. Dienstjahr einen Monat,
- b. ab dem 2. Dienstjahr drei Monate,
- c. ab dem 6. Dienstjahr bei Vollendung des 55. Altersjahres sechs Monate.

<sup>2</sup> Für Angestellte ab Lohnklasse 14 können bei der Anstellung ab dem 2. Dienstjahr individuelle Kündigungsfristen von vier bis sechs Monaten verfügt werden; während des Arbeitsverhältnisses ist eine Änderungskündigung notwendig.

## **§ 19 Kündigungsschutz, 1. Voraussetzungen und Verfahren der Kündigung Entschädigung**

Abs. 1 und 3 lauten wie folgt:

<sup>1</sup> Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich und begründet mitgeteilt.

<sup>3</sup> Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird die betroffene Person nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung nach §§ 27 und 28 bleibt vorbehalten.

## **§ 20 2. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten**

<sup>1</sup> Eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens setzt eine schriftliche Abmahnung voraus.

<sup>2</sup> Wenn der Sachverhalt dies erfordert, setzt die Anstellungsinstanz eine angemessene Bewährungsfrist oder ein gleichwertiges Verfahren, insbesondere ein Mediations-, Supervisions-, Coachingverfahren oder ein Verfahren bei Suchterkrankung ein.

<sup>3</sup> Die Wahl des geeigneten Verfahrens richtet sich nach der mangelnden Leistung bzw. dem unbefriedigenden Verhalten.

<sup>4</sup> Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

## **§ 21 3. Kündigung zur Unzeit**

Es wird ein neuer Abs. 3 ergänzt:

<sup>3</sup> Keine Kündigung zur Unzeit liegt vor bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit.

## **§ 24<sup>bis</sup> Änderungskündigung**

Abs. 3 lautet wie folgt:

<sup>3</sup> Eine Änderungskündigung ist notwendig, wenn das bestehende Arbeitsverhältnis wesentlich verändert oder ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden soll und dies nicht im gegenseitigen Einvernehmen erfolgt. Als wesentliche Veränderungen gelten insbesondere eine grundlegende Änderung der Funktion, der Stellenbeschreibung oder der organisatorischen Einordnung sowie Änderungen der Dauer der Anstellung, der Kündigungsfrist, des Pensums und des Lohnes.

## **§ 25 Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Erschöpfung der Lohnfortzahlung und Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren**

Abs. 1 und 2 lauten wie folgt:

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird unter Einhaltung der Kündigungsfrist auf das Ende der Lohnfortzahlung aufgelöst. Es gelten die allgemeinen Bestimmungen über die Kündigung und den Kündigungsschutz mit Ausnahme von § 21.

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ordentlich auf Ende des Monats, in welchem das 65. Altersjahr vollendet wird. Vorbehalten bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die Wählbarkeit von Behördenmitgliedern sowie § 17 Abs. 2 lit b.

## **§ 25<sup>bis</sup> Kündigung durch die Stadt nach dem 60. Altersjahr**

Dieser Paragraph wird aufgehoben.

## **§ 27 Abfindung, 1. Grundsatz**

Abs. 1, 3 und 4 (neu) lauten wie folgt:

<sup>1</sup> Angestellte, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Stadt und ohne Verschulden der Angestellten aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, wenn ihr Pensum im Zeitpunkt der Auflösung mindestens 20% beträgt und sie entweder mindestens 50 Jahre alt oder mindestens seit fünfzehn Jahren ununterbrochen bei der Stadt tätig sind. Angestellten kann bei drohender Notlage eine Abfindung auch ohne Erfüllung dieser Kriterien zugesprochen werden.

<sup>3</sup> Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten, wegen Ablauf der Amtsdauer mit Verzicht auf Wiederwahl, bei Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch, bei Altersrücktritt und Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren sowie bei Beendigung gemäss § 17 Abs. 1 lit. b, d, e, und h und Abs. 2. Darüber hinaus besteht kein Anspruch bei Angebot einer zumutbaren Stelle gemäss § 27 Abs. 2 oder bei Angebot der

Weiterbeschäftigung durch den Kanton oder einer von der Stadt subventionierten Institution infolge Übertragung einer städtischen Aufgabe.

<sup>4</sup> Im Falle einer unverschuldeten Nichtwiederwahl von gewählten Angestellten besteht ein Anspruch auf Abfindung nur, sofern und soweit der Zeitraum zwischen dem Datum des ersten Wahlganges und dem Ende der Amtszeit weniger als sechs Monate beträgt. Die Abfindung entspricht der Lohnsumme für den noch nicht bereits verstrichenen Teil dieser sechs Monate.

## **§ 28 2. Höhe und Festlegung der Abfindung**

<sup>1</sup> Die Abfindung beträgt einen bis neun Monatslöhne; der Stadtrat erlässt Vorgaben für die Bemessung anhand von Alter und Dienstjahren. Die individuelle Abfindungshöhe wird von der Departementsleitung im Einvernehmen mit dem Personalamt anhand dieser Vorgaben wie auch unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalles festgelegt.

<sup>2</sup> Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, der Kündigungsgrund, die Arbeitsmarktchancen sowie der Zeitpunkt des Antrittes und der Lohn einer neuen Stelle.

<sup>3</sup> Die Abfindung wird unabhängig vom bisherigen und neuen Beschäftigungsgrad um die Hälfte des während der Abfindungsdauer erzielten Erwerbseinkommens gekürzt.

<sup>4</sup> Die betroffene Person ist verpflichtet, beim Antritt einer neuen Stelle während der Zeitdauer der Abfindung die letzte städtische Anstellungsinstanz zwecks Rückforderung zu informieren.

<sup>5</sup> Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

## **E. Zuweisung anderer Tätigkeit, vorsorgliche Massnahmen und Verwarnung**

### **§ 30 Zuweisung anderer Tätigkeiten**

<sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz kann Angestellten, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes und im Rahmen der Zumutbarkeit vorübergehend oder während der Dauer der Kündigungsfrist andere Tätigkeiten zuweisen.

<sup>2</sup> Bei einer unbefristeten Zuweisung anderer Tätigkeiten bleibt die Änderungskündigung vorbehalten.

### **§ 32 Verwarnung**

<sup>1</sup> Bei Arbeitspflichtverletzungen, welche für sich alleine nicht die Einleitung eines Kündigungsverfahrens rechtfertigen würden, kann die vorgesetzte Person eine Verwarnung aussprechen.

<sup>2</sup> Die Verwarnung ist der betroffenen Person schriftlich begründet mitzuteilen. Sie hat das Recht zur schriftlichen Stellungnahme.

### **§ 33 Anhörungsrecht**

Abs. 3 wird aufgehoben.

## **III. Rechte der Angestellten**

### **A. Schutz der Persönlichkeit**

#### **§ 41<sup>bis</sup> Case Management**

<sup>1</sup> Die Stadt kann mit dem Ziel der Wiedereingliederung oder Vermeidung einer Invalidität kranken oder verunfallten Angestellten ein Case Management anbieten.

<sup>2</sup> Die betroffenen Angestellten sind im Rahmen der Treuepflicht zur Teilnahme und Mitwirkung am Case Management verpflichtet.

<sup>3</sup> Die für das Case Management zuständige Fachperson bearbeitet Personendaten der oder des betroffenen Angestellten, soweit es für die Durchführung des Case Management notwendig ist.

<sup>4</sup> Sie gibt der Arbeitgeberseite keine Personendaten aus dem Case Management bekannt, ausser wenn

- a. die oder der betroffene Angestellte ausdrücklich eingewilligt hat oder
- b. es für arbeitsplatzbezogene Massnahmen der Wiedereingliederung notwendig ist.

<sup>5</sup> Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

## **B. Allgemeine Lohnordnung**

### **§ 42 Grundlagen**

Abs. 4 lautet wie folgt:

<sup>4</sup> Der Grundlohn umfasst den Funktionslohn entsprechend der Lohnklasse sowie die in Prozenten bezeichnete Position innerhalb des Lohnbandes.

### **§ 44 Lohnklassen**

<sup>1</sup> Jede Lohnklasse beinhaltet den Funktionslohn und ein Lohnband. Das Lohnband wird definiert durch die Eckwerte der Lohnskala mit einem Minimum (100%), das dem Funktionslohn entspricht, und einem Maximum. Dieses beträgt 145% des Minimums.

<sup>2</sup> Das Minimum und Maximum jeder Lohnklasse werden im Anhang zum Statut festgelegt.

Abs. 3 und 4 werden aufgehoben.

### **§ 45 Anfangslohn**

<sup>1</sup> Für die Festlegung des Anfangslohnes werden insbesondere die Fähigkeiten und Eignung für die Stelle, berufliche und ausserberufliche Erfahrung sowie der Arbeitsmarkt und die Vergleichbarkeit innerhalb der Stadtverwaltung berücksichtigt. Erziehungs-, Betreuungs- und Haushaltjahre werden entsprechend ihrer Bedeutung für die Stelle wie berufliche Erfahrung berücksichtigt.

<sup>2</sup> Angestellte, welche die Anforderungen an die für die Stelle vorausgesetzte Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllen, können in der nächsttieferen Lohnklasse als Anlaufklasse eingestuft werden. Der Lohn ist innerhalb von drei Jahren in die Einreihungsklasse zu überführen.

<sup>3</sup> Der Stadtrat kann ergänzende Richtlinien erlassen. Er regelt den Anfangslohn und die maximale Überführungszeit in die ordentliche Einreihungsklasse von Lehr- und Studienabgängern und -abgängerinnen.

### **§ 46 Individuelle Lohnanpassungen**

<sup>1</sup> Der Stadtrat beantragt dem Grossen Gemeinderat jährlich mit dem Budget die Mittel für Lohnerhöhungen. Dabei werden insbesondere berücksichtigt:

- a. die Finanzlage der Stadt,
- b. die allgemeine Wirtschaftslage,
- c. die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt,
- d. die allgemeine Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und in der Privatwirtschaft.

<sup>2</sup> Die Mittel sollen in der Regel mindestens dem durchschnittlichen Rotationsgewinn der letzten fünf Jahre entsprechen, welcher im Antrag des Stadtrates separat auszuweisen ist. Der Grosse Gemeinderat kann jedoch in Berücksichtigung der Finanzlage der Stadt einen tieferen Betrag gewähren oder gänzlich auf die Gewährung von Mitteln verzichten.

<sup>3</sup> Grundlage für die Lohnanpassungen bilden die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie weitere vom Stadtrat festgelegte Kriterien.

<sup>4</sup> Lohnerhöhungen werden schriftlich mitgeteilt, Lohnsenkungen verfügt.

<sup>5</sup> Voraussetzung für eine Lohnsenkung ist ein Verfahren analog § 20.

<sup>6</sup> Der Stadtrat regelt das Vorgehen der Lohnanpassungen.

#### **§ 47 2. Lohnerhöhung**

Dieser Paragraph wird aufgehoben.

#### **§ 48 3. Verringerung des Leistungsanteils, Lohnsenkung**

Dieser Paragraph wird aufgehoben.

### **C. Besondere Bestimmungen zum Lohn**

#### **§ 49 Ausserordentliche Anstellungen**

Für ausserordentliche Anstellungsverhältnisse kann der Stadtrat Einheitslohn- oder Pauschalansätze festlegen.

#### **§ 50<sup>bis</sup> Besondere Ämter und Lohnansätze; Polizeikorps und Feuerwehr**

Abs. 3 und 4 werden aufgehoben.

#### **§ 50<sup>ter</sup> Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde Winterthur-Andelfingen**

Der Stadtrat regelt im Rahmen der städtischen Lohnordnung die Besoldung der Behördenmitglieder der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) Winterthur-Andelfingen und der Ersatzmitglieder.

Abs. 2 und 3 werden aufgehoben.

#### **§ 51 Zulage für besondere Beanspruchungen und in Ausnahmefällen**

Abs. 4 wird aufgehoben.

#### **§ 52 Treueprämie**

Angestellte erhalten in Anerkennung ihrer langjährigen Arbeitsleistung eine Treueprämie in Form von bezahltem Urlaub. Der Urlaub beträgt zehn Tage bei Vollendung des 10., 20., 30. und 40. Dienstjahres.

Die Abs. 2 und 3 werden aufgehoben.

#### **§ 53 Einmalzulagen und Anreize**

<sup>1</sup> Besondere Leistungen können durch einmalige Zulagen oder andere Anreize, wie zusätzliche Freitage oder Naturalien, belohnt werden.

<sup>2</sup> Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

### **D. Teuerungsanpassung**

#### **§ 56. Kinderzulage**

Dieser Paragraph wird aufgehoben.

### **E. Weitere Rechte**

#### **§ 58. Ferien und Urlaub**

Abs. 1 und 4 (neu) lauten wie folgt:

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch beträgt fünf Wochen und vom Beginn des Kalenderjahrs an, in dem die Angestellten das 55. Altersjahr vollenden, sechs Wochen.

<sup>4</sup> Der Stadtrat regelt den Ferienanspruch der städtischen Lehrpersonen. Er orientiert sich dabei an den kantonalen Bestimmungen für Lehrpersonen.

## **§ 59. Mutterschaft**

Abs. 2 lautet wie folgt:

<sup>2</sup> Bei Übernahme eines Kindes bis zu zwölf Jahren zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption wird ein bezahlter Urlaub von 16 Wochen gewährt.

Abs. 3 und 4 werden aufgehoben.

## **§ 59<sup>bis</sup> Familiäre Betreuungspflichten**

<sup>1</sup> Die Eltern können nach Geburt oder Adoption oder Angestellte bei Übernahme von Betreuungs- und Pflegeaufgaben im engeren familiären Umfeld unbezahlten Urlaub oder eine Pensumsreduktion beantragen.

<sup>2</sup> Der Antrag auf Pensumsreduktion gemäss Abs. 1 ist zu bewilligen, wenn der Beschäftigungsgrad unter Beibehaltung der Funktion nicht unter 80% fällt.

<sup>3</sup> Der Antrag auf unbezahlten Urlaub oder Pensumsreduktion gemäss Abs. 1 ist zu bewilligen, wenn die Reduktion unter Beibehaltung der Funktion um höchstens 20% erfolgt, der Beschäftigungsgrad nicht unter 60% fällt und sofern keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Bevor der Antrag abgelehnt wird, ist das Personalamt beizuziehen; dieses spricht eine Empfehlung aus.

## **§ 67 Annahme von Geschenken, sonstigen Vorteilen und Einladungen**

<sup>1</sup> Angestellte dürfen keine Geschenke, Einladungen oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen können, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen.

<sup>2</sup> Die Annahme von geringfügigen und sozial üblichen Vorteilen (Höflichkeitsgeschenke) gilt nicht als Geschenkannahme im Sinne von Abs. 1.

## **IV. Pflichten der Angestellten**

### **§ 69 Arbeitszeit, 1. Grundsätze**

Abs. 4 und 5 lauten wie folgt:

<sup>4</sup> Der Stadtrat regelt auf Antrag der zuständigen Schulbehörde die Pflichtstunden, die Altersentlastung sowie die Entschädigung und die Übernahme besonderer Lehr- und Verwaltungsaufträge durch die städtischen Lehrpersonen und die Lehrpersonen der Volksschule.

<sup>5</sup> Angestellte mit dauernd unregelmässiger Arbeit erhalten nach dem zurückgelegten 55. Altersjahr ohne Lohnkürzung eine Entlastung von jährlich drei, nach dem zurückgelegten 60. Altersjahr eine solche von jährlich sechs Ruhetagen.

### **§ 72 Öffentliche Ämter**

<sup>1</sup> Die Übernahme eines öffentlichen Amtes, für welches kein Amtszwang besteht, ist bewilligungspflichtig. Zuständig dafür ist bei einem Mandat als Mitglied der Bundesversammlung, des Kantonsrats oder des Grossen Gemeinderates der Stadtrat, ansonsten die Anstellungsinstanz.

<sup>2</sup> Die Übernahme eines Amtes, für welches ein Amtszwang besteht, ist meldepflichtig.

<sup>3</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen insbesondere betreffend Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, Abgabe von Nebeneinnahmen und Vermeidung von Interessenskonflikten verbunden werden. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

## V. Schlussbestimmungen

### § 74. Vollzug

<sup>1</sup> Der Stadtrat erlässt die Ausführungsbestimmungen zum Personalstatut, insbesondere auch diejenigen für die städtischen Lehrpersonen.

<sup>2</sup> Das Personalamt bearbeitet die personalpolitischen Fragen für den Stadtrat und bereitet personalrechtliche Erlasse vor. Es ist zuständig für den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug des Personalrechts der Stadtverwaltung und unterstützt darin die Departemente und Ämter.

§ 76 wird zu § 75.

§ 77 wird zu § 76.

§ 78 wird zu § 77.

### § 78 Übergangsbestimmungen 10. Revision

<sup>1</sup> Das Dienstalter für Angestellte, die beim Inkrafttreten der 10. Revision in einem aktiven Dienstverhältnis stehen, wird weitergeführt.

<sup>2</sup> Eine Treueprämie, auf welche beim Inkrafttreten der 10. Revision Anspruch bestand, kann innert vier Jahren nach Fälligkeit noch nach bisherigem Recht bezogen werden.

<sup>3</sup> Es werden die nachstehenden begrifflichen Anpassungen vorgenommen:

a. „Lehrkräfte“ zu „Lehrpersonen“ in: §§ 1 Abs. 2 und 3, 8 Abs. 3, 14 Abs. 2, 18 Abs. 4, 50, 69 Abs. 4, 74 Abs. 1.

b. „Lehrlinge“ zu „Lernende“: §§ 12 Abs. 2 lit. b, 15 Abs. 4.

2. Der Stadtrat bestimmt die Inkraftsetzung der Änderungen gemäss Ziffer 1.

Für den Grossen Gemeinderat  
Der Ratsschreiber:



M. Bernhard

### Mitteilung an:

- Dept. Kulturelles und Dienste, Dept. Finanzen, Finanzamt, Investitionsstelle, Finanzkontrolle, Bezirksrat.