

An den Grossen Gemeinderat

W i n t e r t h u r

10. Nachtrag zum Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Flexibilisierung und Modernisierung) sowie 2. Nachtrag zur Verordnung über die Finanzkontrolle, 1. Nachtrag zur Verordnung über den/die Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur, 2. Nachtrag zur Verordnung über die Ombudsperson und Aufhebung des Beschlusses des Grossen Gemeinderates über den Lohn der Ombudsperson

Antrag:

1. Das Personalstatut vom 12. April 1999 wird mit einem 10. Nachtrag gemäss Anhang 1 angepasst.
2. Die Verordnung über die Finanzkontrolle vom 15. April 2013 wird mit einem 2. Nachtrag wie folgt geändert:
 - a. § 3 Abs. 7 lautet neu:
Die Besoldung richtet sich nach der Lohn­tabelle für Angestellte der Stadtverwaltung und entspricht maximal der Lohn­klasse 17. Die Einstufung durch die Wahl­behörde erfolgt mit mind. 122.5%; der jährliche Lohn­anstieg bis zu einem Maximum von 145% beträgt 0.5%, sofern für die Angestellten der Stadtverwaltung ebenfalls Mittel für Lohnmassnahmen zur Verfügung stehen. Es wird keine Mitarbeitendenbeurteilung durchgeführt.
 - b. VII. Übergangsbestimmungen (neu)
§ 27 / Besitzstandwahrung (neu)
Für die Leitung der Finanzkontrolle, welche vor Inkraftsetzung des zweiten Nachtrages zu dieser Verordnung im Amt ist, erfolgt die Lohnentwicklung nach bisherigem Recht.
3. Die Verordnung über den/die Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur vom 30. August 2010 wird mit einem 1. Nachtrag wie folgt geändert:
 - a. § 7 Abs. 1 und 2 lauten neu wie folgt:
¹ Die Besoldung richtet sich nach der Lohn­tablelle für Angestellte der Stadtverwaltung und entspricht maximal der Lohn­klasse 15.

² Die Einstufung durch die Wahl­behörde erfolgt mit mind. 122.5%; der jährliche Lohn­anstieg bis zu einem Maximum von 145% beträgt 0.5%, sofern für die Angestellten der Stadtverwaltung ebenfalls Mittel für Lohnmassnahmen zur Verfügung stehen.
 - b. § 12 Übergangsbestimmung / Besitzstandwahrung
Für den oder die Datenschutzbeauftragte/n, welche/r vor Inkraftsetzung des ersten Nachtrages zu dieser Verordnung im Amt ist, ändert die Besoldung nicht.

4. Die Verordnung über die Ombudsperson vom 23. Juni 2008 wird mit einem 1. Nachtrag geändert und lautet neu wie folgt:
 - a. Art. 11 lautet neu wie folgt:
 - ¹ Die Besoldung richtet sich nach der Lohntabelle für Angestellte der Stadtverwaltung und entspricht maximal der Lohnklasse 16.
 - ² Die Einstufung durch die Wahlbehörde erfolgt mit mind. 122.5%; der jährliche Lohnanstieg bis zu einem Maximum von 145% beträgt 0.5%, sofern für die Angestellten der Stadtverwaltung ebenfalls Mittel für Lohnmassnahmen zur Verfügung stehen.
 - ³ Auf die Durchführung von Mitarbeiterbeurteilungen wird verzichtet.
 - b. Art. 16 Übergangsbestimmungen / Besitzstandwahrung
Für die Ombudsperson, welche vor Inkraftsetzung des zweiten Nachtrages zu dieser Verordnung im Amt ist, ändert die Besoldung nicht.
5. Der Beschluss des Grossen Gemeinderates über den Lohn der Ombudsperson vom 17. November 2008 wird aufgehoben.
6. Der Stadtrat bestimmt die Inkraftsetzung der Änderungen gemäss Ziff. 1. Die Änderungen gemäss Ziff. 2. bis 5. treten auf denselben Zeitpunkt in Kraft.

Weisung:

1	Zusammenfassung.....	5
2	Ausgangslage.....	5
2.1	Revisionsbedarf.....	5
2.2	Vernehmlassungsverfahren	5
2.3	Aufbau der Weisung.....	6
3	Anpassungen gemäss Vernehmlassungsbericht	6
3.1	Stellenplan.....	6
3.2	Lohnsystematik und -entwicklung.....	7
3.2.1	Revisionsbedarf	7
3.2.2	Bisheriges System	7
3.2.3	Überblick neues System	7
3.2.4	Mittel für Lohnerhöhungen	7
3.2.5	Individuelle Lohnentwicklung	8
3.2.6	Festlegung der Lohnerhöhung	8
3.2.7	Bewertung des neuen Systems	8
3.2.8	Anfangslohn	9
3.3	Ausserordentliche Anstellungen.....	9
3.3.1	Bedürfnis nach neuen Möglichkeiten	9
3.3.2	Vernehmlassungsvorschlag	9
3.3.3	Ausserordentliche Anstellungen.....	10
3.3.4	Arten der ausserordentlichen Anstellungen	10
3.3.5	Besonderheiten der ausserordentlichen Anstellungen.....	10
3.4	Kündigungsvereinfachungen.....	10
3.4.1	Kündigungsfristen	11
3.4.2	Kündigung nach Abmahnung.....	11
3.4.3	Abfindungsregelungen	13
3.5	Ferien und Treueprämie, Altersentlastung	14
3.5.1	Aktuelle Situation	14
3.5.2	Ferien- und Treueprämienanspruch bei anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern.....	14
3.5.3	Frage der Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin	15
3.5.4	Erhöhung Ferienanspruch.....	15
3.5.5	Verzicht auf Übergangsregelungen zur Treueprämie	16
3.5.6	Würdigung der Diensttreue	16
3.6	Formale Nachführungen und Optimierungen	17
3.6.1	Arbeitszeit: Vorbehalt Stadtbuss (AZG) und Stadtwerk (ArG)	17
3.6.2	Dienstalter	17
3.6.3	Auflösung invaliditätshalber	18

3.6.4	Verwarnung.....	18
3.6.5	Annahme von Geschenken.....	18
4	Anpassung weiteren Rechts.....	18
4.1	Ausgangslage.....	18
4.2	Neues System des Lohnaufstieges für vom Grossen Gemeinderat gewählte Funktionen.....	19
4.3	Übergangsregelung.....	19
4.4	Kinder- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) Winterthur-Andelfingen.....	19
5	Neue Themen, durch VL-Adressaten eingebracht	20
5.1	Personalpolitik	20
5.2	Elternschaft/Mutterschaft/Adoption	20
5.3	Grundsätze Arbeitszeit	21
6	Einzelanliegen	21
7	Formale Nachführungen und Optimierungen nach Vernehmlassung	21
7.1	Betriebsvereinbarungen (§ 6 PST)	22
7.2	Aufnahme des Erreichens der Altersgrenze als Auflösungsgrund (§§ 17 und 25 PST)	22
7.3	Auflösung wegen Erschöpfung der Lohnfortzahlung.....	22
7.4	Aufnahme der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit als Ausnahme bei der Kündigung zur Unzeit (§ 21).....	23
7.5	Kündigung nach 60. Altersjahr (§ 25bis)	23
7.6	Familienzulage (§ 56 PST).....	23
7.7	Case Management (§ 41bis PST)	24
7.8	Bewilligungspflicht Öffentliche Ämter (§ 72 PST)	24
8	Übergangs- und Schlussbestimmungen	24
9	Kosten	24
10	Weiteres Vorgehen und Inkraftsetzung	25
10.1	Revision PST.2018.....	25
10.2	Separate Vorlage Stadtbus	25

1 Zusammenfassung

Der Stadtrat beantragt dem Grossen Gemeinderat, das Personalstatut (PST) zu revidieren mit der Zielsetzung, wieder über ein modernes, flexibles und zukunftsgerechtes Personalrecht zu verfügen. Gleichzeitig sollen dadurch einerseits gewisse Einsparungen erzielt werden können, andererseits soll aber auch die Verlässlichkeit der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin in Zeiten, in denen vermehrt dynamisch gehandelt werden soll, sichergestellt werden. Hauptthemen der Revision sind die Lohnentwicklung, welche von Automatismen gelöst wird, die Überarbeitung der Kündigungsregelungen, die Ermöglichung flexibler Anstellungen und schliesslich die Erhöhung des Ferienanspruches zu Lasten der bisherigen Treueprämie und der Altersentlastung bei unregelmässiger Schichtarbeit. Weiter werden einige Anpassungen und Aktualisierungen vorgenommen, die sich in den letzten Jahren angesammelt haben.

Insgesamt ist der Stadtrat der Ansicht, dass er dem Parlament nach dem intensiven Vernehmlassungsverfahren ein ausgewogenes Paket vorlegt.

2 Ausgangslage

2.1 Revisionsbedarf

Das aktuell geltende Personalstatut stammt aus dem Jahr 1999. Seither fanden 9 Teilrevisionen statt. Die umfangreichste Teilrevision stellte die Besoldungsrevision BEREWI dar. Die übrigen Revisionen umfassten jeweils nur wenige Einzelaspekte. Im Hinblick auf die vorliegende Revision hat der Stadtrat entschieden, die wichtigsten anstehenden Themen anzugehen und anzupassen. Das Besoldungssystem als solches soll dabei nicht verändert werden. Hingegen soll die Lohnentwicklung vom bisherigen, festen Erfahrungsaufstieg gelöst werden. Kündigungen sollen einfacher und rascher umgesetzt werden. Für vorübergehende und befristete Arbeiten sollen geeignete Möglichkeiten der Anstellung zur Verfügung stehen, die klar geregelt sind. Schliesslich soll der bis anhin relativ tiefe Ferienanspruch überprüft werden. Die gesamte Revision soll Einsparungen ermöglichen. Es ist aber auch darauf zu achten, dass die Stadtverwaltung weiterhin als attraktive Arbeitgeberin gelten kann.

2.2 Vernehmlassungsverfahren

Im Oktober 2016 wurden die Vorschläge in Vernehmlassung bei den politischen Parteien und den Personalverbänden sowie der Finanzkontrolle, der Ombudsstelle und dem Datenschutzbeauftragten gegeben. Die Vernehmlassungsfrist wurde auf Verlangen von Teilnehmenden um zwei Monate, bis 31. Januar 2017, verlängert. An der Vernehmlassung beteiligt haben sich die Fraktionen CVP/EDU, EVP, FDP, GLP, Grüne, SVP und SP. Eine weitere Stellungnahme ging von der Piratenpartei ein. Die drei anerkannten Personalverbände Polizeibeamtenverband (PBV), Personalverband der Stadt Winterthur (PvW) und der Verband des Personals der öffentlichen Dienste (VPOD) haben eine Rückmeldung verfasst, ebenso wie die Ombudsstelle der Stadt Winterthur und die Finanzkontrolle.

Die Rückmeldungen zu den einzelnen Vorschlägen waren unterschiedlich und werden entsprechend bei den einzelnen Themen teilweise ausgeführt. Gesamthaft wurde die Vorlage von den Parteien eher begrüsst, während die Personalverbände die Vorlage in ihrer Gesamtheit ablehnen. Sie begründen dies damit, dass die Auswirkungen für das Personal stärker belastend seien, während die Verbesserungen aus Sicht des Personals ungenügend seien.

Nach der Vernehmlassung wurden die Vorschläge überarbeitet und den Personalverbänden nochmals zur Kenntnis gebracht. Diese äussern sich wiederum mehrheitlich kritisch zur geplanten Revision.

2.3 Aufbau der Weisung

Um die Nachvollziehbarkeit zu vereinfachen, ist die Weisung soweit möglich analog zur Vernehmlassungsvorlage aufgebaut. Die Synopse hingegen folgt – wie bei der Vernehmlassung – der Abfolge der Bestimmungen des Personalstatuts. In der Weisung wird jeweils immer mit einem *kursiven Hinweis* auf die entsprechenden Bestimmungen des PST im Anhang 1 verwiesen.

Unter dem nachfolgenden Kap. 3 werden die in der Vernehmlassung vorgeschlagenen, materiellen Anpassungen behandelt. In Kap. 4 folgen die in der Vernehmlassung als «Anpassung weiteren Rechts» enthaltenen Anpassungen der Regelungen der Besoldung der vom Grossen Gemeinderat gewählten Funktionen. In Kap. 5 und 6 werden in der Vernehmlassung von Vernehmlassungsadressaten neu vorgebrachte Anliegen behandelt. In Kap. 7 schliesslich werden diejenigen Revisionspunkte aufgeführt, welche erst nach der Vernehmlassung vom Stadtrat noch in die Revision eingebracht wurden.

3 Anpassungen gemäss Vernehmlassungsbericht

Nachstehend werden die Vorschläge entsprechend der Reihenfolge der Vernehmlassungsvorlage umschrieben, die Rückmeldungen aus der Vernehmlassung zusammengefasst und die allfälligen Anpassungen gegenüber der Vernehmlassungsvorlage begründet.

Die detaillierten Bestimmungen finden sich in der Synopse inklusive eines Kommentars zu den jeweiligen Änderungen (Anhang 1). Auf die konkreten Bestimmungen des Personalstatuts wird jeweils *kursiv gedruckt* verwiesen.

3.1 Stellenplan

Der Stellenplan wird heute sehr detailliert geführt und jede Anpassung muss vom Stadtrat bewilligt werden. Gleichzeitig müssen gemäss § 8 PST jeweils im Voranschlag und im Geschäftsbericht die Veränderungen im Stellenplan gegenüber dem Grossen Gemeinderat ausgewiesen werden.

Am 20. September 2004 hat der Grosse Gemeinderat die flächendeckende Ausbreitung der wirkungsorientierten Verwaltungsführung (WOF) in der ganzen Stadtverwaltung auf den 1. Januar 2006 beschlossen. Nach zehn Jahren ist festzustellen, dass ein massiver Kritikpunkt nach wie vor die starre Regelung des Stellenplanes betrifft. Mit dem Globalbudget werden die Produkte definiert und mit Leistungszielen und Indikatoren messbar gemacht. Das Parlament kann den Umfang der Verwaltungstätigkeit mit diesen Instrumenten steuern, sei es zu Beginn des Geschäftsjahres bei der Beschlussfassung über die parlamentarischen Zielvorgaben und das Globalbudget oder aber während des laufenden Jahres mit der Budget-Motion und dem WOF-Postulat.

Von den Produktgruppenverantwortlichen wird oft angeführt, der Stellenplan verunmögliche Lösungen, welche höhere Erträge und damit insgesamt eine kostengünstigere Verwaltungstätigkeit ermöglichen würden. Zudem bestehe auch keine Flexibilität, die Organisation den unmittelbaren Bedürfnissen anzupassen und etwa durch interne Reorganisationen Effizienzsteigerungen zu erreichen. Der Stadtrat kann diese Kritik nachvollziehen und ist auch der Überzeugung, dass ohne einen Stellenplan, welcher dem Parlament vorgelegt wird, genügend Steuerungsinstrumente zur Verfügung stehen. Verwaltungsintern werden die Vollzeit-äquivalente (VZÄ) und die entsprechenden Einreihungen selbstverständlich weiterhin als wichtige Kennzahlen für das Controlling geführt werden. Entfallen hingegen soll die Kenntnisnahme im Rahmen des Budgetierungsprozesses. Nach wie vor ausgewiesen wird der Personalaufwand pro Produktgruppe.

In der Vernehmlassung wurde vorgebracht, dass der Stellenplan ein Kontrollinstrument des Grossen Gemeinderates sei, weshalb er auch weiterhin dem Grossen Gemeinderat vorzulegen sei.

Dennoch ist der Stadtrat auch weiterhin der Ansicht, dass das Prinzip der wirkungsorientierten Verwaltung möglichst konsequent umgesetzt werden soll. Er beantragt daher die Streichung der Pflicht, den Stellenplan jeweils dem Parlament mit dem Budget vorzulegen.

→ Vgl. Antrag § 8 PST

3.2 Lohnsystematik und -entwicklung

3.2.1 Revisionsbedarf

Der Wunsch nach einer Flexibilisierung der Lohnentwicklung mit gleichzeitiger Aufhebung des automatischen Erfahrungsaufstiegs ist das Kernstück der vorliegenden Vorschläge. Zum System gehören auch die Themen Lohnerhöhungssumme, Lohnsystematik, Lohnentwicklung und der Anfangslohn.

3.2.2 Bisheriges System

Gemäss dem heutigen System gibt es pro Lohnklasse eine Bandbreite von 100 – 145 %, welche in einen Erfahrungsanteil von 22,5 %, aufgeteilt in 15 Stufen, und einen Leistungsanteil von 22.5 % aufgeteilt ist. Es ist jährlich ein Stufenaufstieg vorgesehen für alle Mitarbeitenden, die mind. mit dem Prädikat «gut» qualifiziert wurden. Zudem kann der Stadtrat eine separate Quote für einen Leistungsanteil für alle Mitarbeitenden, die mit mind. «sehr gut» qualifiziert wurden, festlegen. Dieser wird im Voranschlag ausgewiesen. Da der Stadtrat ausnahmsweise in Berücksichtigung der Finanzlage der Stadt auf eine Erhöhung der Lohnstufen verzichten kann, wurden allerdings die Lohnanpassungen in den vergangenen Jahren mehrfach ausgesetzt.

3.2.3 Überblick neues System

Neu sollen jedes Jahr mindestens Mittel in der Höhe des Rotationsgewinnes für die Lohnentwicklung zur Verfügung gestellt werden. Die Lohnklassen bleiben unverändert; innerhalb der Lohnklassen soll die Bandbreite von 45 % frei aufgeteilt werden können. Die individuellen Lohneinstufungen sollen sich an einer Referenzkurve orientieren.

3.2.4 Mittel für Lohnerhöhungen

Damit das Lohnsystem möglichst im Gleichgewicht bleibt, sollen für Lohnerhöhungen jährlich mindestens die Mittel aus dem Rotationsgewinn zur Verfügung stehen. Dieser beträgt über die letzten fünf Jahre durchschnittlich 0.48 % der Lohnsumme. Rotationsgewinne entstehen, wenn bei Wiederbesetzungen die Lohnkosten der neuen Mitarbeitenden tiefer sind als diejenigen der bisherigen Mitarbeitenden. Ohne die städtische Rechnung zusätzlich zu belasten, können diese Mittel jährlich in Lohnerhöhungen investiert werden. Als zweites Element wird der Stadtrat dem Grossen Gemeinderat im Rahmen des Budgets jeweils einen zusätzlichen prozentualen Anteil der Lohnsumme beantragen. Auch dies ist wichtig, denn ein wiederholter Verzicht auf ergänzende Lohnmassnahmen würde das Funktionieren des Lohnsystems in Frage stellen, zu einer Verzerrung des Lohngefüges mit entsprechenden Auswirkungen auf Attraktivität, Arbeitsklima und Zufriedenheit führen und den Druck auf strukturelle Korrekturen und Nachjustierungen des Lohnsystems erhöhen. Ein wiederholter Verzicht auf Lohnmassnahmen kommt auch einer faktischen Ausserkraftsetzung der Lohnrelevanz von Mitarbeitendenbeurteilungen gleich, lässt die Akzeptanz und Glaubwürdigkeit beim Personal schwinden und stellt die Notwendigkeit der jährlichen Beurteilung sowohl bei Vorgesetzten wie auch bei Mitarbeitenden zunehmend in Frage. Das gewählte System bietet so einerseits die Garantie, dass jährlich minimale Mittel zur Verfügung stehen ohne die städtische Rechnung zu belasten. Andererseits kann der Grosse Gemeinderat dann, wenn die finanzielle Situation es erfordert, auf die Sprechung weiterer Mittel verzichten.

Die Vernehmlassungsvorschläge wurden von den einen Vernehmlassungsadressaten begrüsst, von anderen hingegen vollständig abgelehnt. Der Stadtrat hält an seiner Vorlage fest.

Dem allgemeinen Wunsch folgend wird nachstehend detailliert ausgeführt, wie die Lohnverteilung auf Vollzugsverordnungsebene geregelt werden soll.

3.2.5 Individuelle Lohnentwicklung

Die Mittel für die Lohnerhöhungen sollen aufgrund der folgenden Kriterien bedarfsgerecht an die Verwaltungseinheiten verteilt werden:

- **Leistung und Verhalten:** Die Hälfte der Mittel soll für Lohnerhöhung aufgrund der Kriterien Leistung und Verhalten zur Verfügung stehen. Eine direkte Koppelung an ein MAB-Prädikat wie bisher entfällt. Das MAB-Prädikat wird für die Lohnerhöhung nur noch indirekt beigezogen. Dies dient dem Kriterium der Leistungsgerechtigkeit.
- **Lebensalter/Erfahrung:** Da bei jüngeren/unerfahreneren Mitarbeitenden in der Regel die Lohnerhöhungen höher ausfallen sollen als bei erfahrenen/älteren Mitarbeitenden (vgl. auch die heutigen höheren Stufenanstiege bei den tieferen Erfahrungsstufen), soll ein gutes Drittel der Mittel aufgrund des Kriteriums Erfahrung zugeteilt werden. Relevant für die Berechnung ist die Steigung der Referenzkurve. Die Referenzkurve flacht mit zunehmender Erfahrung resp. zunehmendem Alter ab. Dies dient dem Kriterium der Erfahrungsgerechtigkeit.
- **Lage im Lohnband:** Ein knapper Sechstel der Mittel soll aufgrund des Abstandes des IST-Lohnes im Verhältnis zur Referenzkurve zugeteilt werden. Die Referenzkurve stellt dabei aber keinen Lohnanspruch dar, sondern ist lediglich die Referenzgrösse zur Bemessung der Lage im Lohnband. Sie wirkt im Rahmen der Lohnrunde als eine Art «Magnet». Für Anstellungen, die unterhalb der Kurve liegen, werden mehr Mittel für individuelle Massnahmen zur Verfügung gestellt, als für diejenigen oberhalb der Kurve. Dies dient dem Kriterium der internen Lohngerechtigkeit.

Die Gewichtung dieser Kriterien soll vom Stadtrat festgelegt werden; Leistung und Verhalten sollen mit 50 %, Lebensalter/Erfahrung mit 35 % und die Lage im Lohnband mit 15 % gewichtet werden. Sollte sich in den nächsten Jahren zeigen, dass bei dieser Gewichtung Anpassungen gewünscht sind, kann dies auf Ebene Stadtrat angepasst werden.

3.2.6 Festlegung der Lohnerhöhung

Die Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel für die Lohnerhöhungen soll im internen Quervergleich in übergeordneten Gremien bzw. innerhalb der bestehenden, departemental unterschiedlichen Führungsprozesse (schriftliche Konsolidierung, Bereichsleitungssitzungen, Geschäftsleitungssitzungen usw.) integriert werden. Da neu die gesamte Lohnerhöhungssumme individuell zugeteilt werden muss, wird daraus ein gewisser Mehraufwand resultieren, der aber zu einer grösseren Fairness und Akzeptanz führen wird. Unterstützt durch ein Tool sollen den Führungspersonen jährlich Informationen zur Verfügung gestellt werden, um die Lohnanpassungen gerecht vornehmen zu können. Der Stadtrat wird festlegen, auf welcher Basis diese berechnet werden. Anschliessend müssen die Führungspersonen in Würdigung der Leistungs-, Erfahrungs- und internen Lohngerechtigkeit entscheiden, wie sie die aufgrund der Berechnungen zugeteilten Mittel als individuelle Lohnerhöhungen zuteilen. Die vorgegebene Summe muss pro Produktgruppe bzw. Amt/Bereich eingehalten werden. Die Verteilungsgerechtigkeit ist durch die Konsolidierung der Vorschläge in übergeordneten Gremien innerhalb des Departementes sicher zu stellen. Die dezentralen Personaldienste werden diesen Prozess eng begleiten und die Vorgesetzten unterstützen.

3.2.7 Bewertung des neuen Systems

Die Lohnmassnahmen sollen im Sinne einer Modernisierung und einer Annäherung an den Markt individuell und leistungsorientiert zugeteilt werden können. Die vorgesehene Lohnentwicklungssteuerung berücksichtigt dabei ausgewogen die Leistungs-, Erfahrungs- und interne Lohngerechtigkeit und legt die Grundlage für ein individuelles, angemessenes und faires Honorieren von Leistung und Erfahrung. Die vorwiegend in der Privatwirtschaft verbreiteten Lohnsysteme ohne erfahrungsbasierte Lohnentwicklungsperspektive und ohne Aufstiegsre-

gelingen wären aufgrund des Auftrags der Stadtverwaltung und mit Blick auf die hoheitlichen Aufgaben nicht zielführend. Gleichzeitig sind die hauptsächlich erfahrungsbasierten und weitgehend automatischen Lohnanstiege unflexibel, kostentreibend und nicht mehr zeitgemäss. Das neue Modell mit der vorgesehenen Gewichtung der Kriterien ist ausbalanciert und nicht kostentreibend. Es verbessert die Vergleichsmöglichkeiten innerhalb des Bereichs und der Verwaltung, unterstützt den Grundsatz einer gleichen Lohnbasis für gleichwertige Aufgaben und gewährt eine ausreichende Flexibilität, um den heterogenen Anforderungen in den Departementen zu genügen. Die Konsolidierung und Überprüfung der Vorschläge durch die übergeordneten Führungsorgane und die Personaldienste dient der Verteilungsgerechtigkeit. Das Empfinden von Fairness ist für die Mitarbeitenden wichtiger als die absolute Lohnhöhe. Zudem wird mit dem transparenten und einheitlich definierten Prozess sowie den vom Stadtrat festgelegten Vorgaben eine grössere prozedurale Fairness erreicht. Weitere wichtige Massnahmen für die Sicherstellung der Verteilungsgerechtigkeit sind die zentrale Analyse der Lohnrunden im Rahmen des regelmässigen Controllings durch das Personalamt und die Kaderschulung bei der Beurteilung der Mitarbeitenden.

Die meisten öffentlichen Verwaltungen in der Schweiz haben vermehrt Systeme im Einsatz, die in unterschiedlicher Form die verschiedenen Gerechtigkeitsarten gleichzeitig berücksichtigen. Die vorgesehene individuelle Lohnentwicklungssteuerung wurde mit Fachexperten der Firma perinnova compensation GmbH (Perinnova) erarbeitet. Perinnova weist grosse Erfahrung in der Entwicklung und Analyse von Lohnsystemen auf und hat beispielsweise im Jahr 2016 für den Bundesrat das Lohnsystem des Bundes analysiert.

3.2.8 Anfangslohn

Weiter soll es neu möglich sein, bei Angestellten, welche die Anforderungen an die Stelle noch nicht vollumfänglich erfüllen, einen Anfangslohn in der nächsttieferen Lohnklasse festzulegen, ohne dass eine zusätzliche Grenze von 5 % gilt.

→ Vgl. Antrag §§ 42, 44-48, § 51 Abs. 4 PST

3.3 Ausserordentliche Anstellungen

3.3.1 Bedürfnis nach neuen Möglichkeiten

Das geltende Personalrecht ist relativ starr. Es ist schwierig, Mitarbeitende mit schwankenden Pensen, mit einer befristeten Aufgabe oder mit Springerfunktionen adäquat anstellen zu können. Dennoch benötigt die Stadtverwaltung Anstellungen mit einer gewissen Flexibilität, um ihre Aufgaben erfüllen zu können. Es ist jedoch zu beachten, dass im öffentlichen Personalrecht möglichst für alle Personen dieselben Bedingungen gelten sollten; beispielweise wäre es nicht zulässig, nur für eine Funktion eine eingeschränkte Lohnfortzahlung bei Unfall oder Krankheit oder keine Lohnentwicklung vorzusehen.

3.3.2 Vernehmlassungsvorschlag

In der Vernehmlassung wurde daher die Schaffung einer neuen Kategorie von Mitarbeitenden vorgeschlagen; eine Kategorie Aushilfen für:

- befristete Anstellungsverhältnisse von maximal 2 Jahren Dauer;
- Anstellungsverhältnisse mit einem Aushilfscharakter und einem Pensum bis maximal 49 %, in der Regel mit einem Einheitslohnansatz;
- Anstellungsverhältnisse mit Einsätzen nach Vereinbarung, mit oder ohne zugesichertem Pensum.

In der Vernehmlassung befürworten die einen Parteien aufgrund einer erhöhten Flexibilität implizit die Neuerung, während die anderen dieser kritisch gegenüberstehen oder sie in der vorgeschlagenen Ausgestaltung ablehnen. Zusammen mit den Personalverbänden, welche sich ebenfalls kritisch äussern, fordern Letztere die Festlegung der Modalitäten auf Ebene PST. Die Ombudsstelle führt verschiedene Vorschläge zur Optimierung an und erachtet ins-

besondere eine Grenze von 49 % in Vernehmlassungsentwurf Art. 7bis Abs. 1 lit. b als zu hoch.

3.3.3 Ausserordentliche Anstellungen

Aufgrund der Vernehmlassungsantworten wurden der Vorschlag überarbeitet, die einzelnen Kategorien auf Gesetzesstufe genauer umschrieben und insbesondere umfangmässig eingeschränkt. Neu wird diese Art der Anstellung als so genannte «ausserordentliche Anstellungen» bezeichnet.

Die ausserordentlichen Anstellungen umfassen Mitarbeitende, die aufgrund einer Befristung, einzelnen, nicht regelmässigen Einsätzen oder eines tiefen Pensums in einem «lockeren» Anstellungsverhältnis stehen. Dies kommt den Bedürfnissen der Stadtverwaltung nach Flexibilität entgegen, ist aber oft auch im Interesse der Personen, welche sich für solche Funktionen interessieren. Sie möchten sich beispielsweise nicht für eine ordentliche Teilzeitanstellung verpflichten, sind aber daran interessiert, gelegentlich Aushilfstätigkeiten wahrnehmen zu können.

3.3.4 Arten der ausserordentlichen Anstellungen

Als ausserordentliche Anstellungsverhältnisse sollen Anstellungen gelten, welche eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- befristete Anstellungsverhältnisse von maximal 2 Jahren Dauer;
- Anstellungsverhältnisse mit einem Pensum bis 20 %;
- Anstellungsverhältnisse mit Einsätzen nach Vereinbarung, wobei die Angestellten frei sind, ein Arbeitsangebot anzunehmen oder abzulehnen;
- Neu- oder Wiederanstellungen von Personen, welche im AHV-Alter sind oder eine Altersrente der Pensionskasse der Stadt Winterthur beziehen.

3.3.5 Besonderheiten der ausserordentlichen Anstellungen

Bei solchen ausserordentlichen Anstellungen machen einerseits gewisse Ansprüche keinen Sinn bzw. spielen eine untergeordnete Rolle und sollen daher nicht oder anders gewährt werden; andererseits sind gewisse ressourcenintensive Verfahren bei diesen Anstellungen einfacher bzw. angepasst an die geringe Arbeitszeit auszugestalten, ohne damit den Anspruch an sich einzuschränken. Es soll daher festgelegt werden, dass Angestellte mit einer ausserordentlichen Anstellung keinen Anspruch auf Lohnentwicklung sowie Jubiläumszulage haben, in der Regel im Einheitslohn entschädigt werden, der Anspruch auf Weiterbildung eingeschränkt werden kann und gewisse Verfahren abweichend geregelt werden können. In Bezug auf die Verfahren muss beispielsweise geklärt werden, wie das Verfahren bei längerer Krankheit – unter Beibehaltung des ordentlichen Anspruchs auf Lohnfortzahlung – sinnvoll ausgestaltet wird oder in welcher Form eine Beurteilung erfolgen soll. Dies soll auf Ebene Stadtrat vorgenommen werden.

Im Personalstatut werden die Grundlage für das Modell gelegt und die entsprechenden Rechte und Pflichten festgelegt, während die Einzelheiten auf Ebene Stadtrat zu regeln sind. In diesem Zusammenhang soll § 50bis Abs. 3 und 4 PST gestrichen und durch einen neuen § 49 ersetzt werden, welcher neu die gesetzliche Grundlage für die Besoldung dieser Kategorie bildet.

Im Anhang 2 werden die entsprechenden Bestimmungen, wie sie für die Vollzugsverordnung geplant sind, zur Information abgebildet.

→ Vgl. Antrag §§ 7bis, 12bis, 14 Abs. 2, 17 Abs. 2, 49 PST

3.4 Kündigungsvereinfachungen

Für die Anpassungen des geltenden Personalrechts im Zusammenhang mit der Kündigung gibt es klare Anliegen:

- Die langen Kündigungsfristen von sechs Monaten ab dem 10. Dienstjahr sollen angepasst werden, da diese als nicht mehr zeitgemäss empfunden werden.
- Das Kündigungsverfahren soll für Kündigungen, welche durch die Mitarbeitenden verschuldet sind (insbesondere aufgrund von ungenügender Leistung oder unbefriedigendem Verhalten), verkürzt und vereinfacht werden. Das heutige Personalrecht sieht ein komplexes Verfahren vor, welches anfällig auf Verfahrensfehler ist und längst nicht allen Sachverhalten gerecht zu werden vermag. Eine Vereinfachung und insbesondere eine Präzisierung soll unter anderem durch eine zusätzliche Verfahrensvariante geschaffen werden, welche anstelle der Bewährungsfrist nur eine Abmahnung vorsieht.
- Bei den unverschuldeten Kündigungen sollen die Voraussetzungen für eine Abfindung erhöht werden. Der Abfindungsanspruch selbst soll erhalten bleiben, ebenso die Höhe der maximalen Abfindung.

3.4.1 Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen sind heute insbesondere ab dem 10. Dienstjahr mit sechs Monaten sehr lang. Neu sollen sie im Regelfall kürzer angesetzt werden, indem sie einen bzw. drei Monate betragen. Im Einzelfall kann bei der Anstellung eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden. Dies dürfte vor allem bei Spezialisten/innen-Funktionen oder beim Kader zur Anwendung kommen, weshalb diese Einzelfall-Regelung ab Lohnklasse 14 gelten soll. Die Verlängerung muss bereits mit der Anstellungsverfügung erfolgen, ansonsten ist eine Änderungskündigung nach § 24bis PST notwendig.

Im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens wurde vorgeschlagen, die Kündigungsfrist für ältere Mitarbeitende ab 55 Jahren, welche eine Dienstzeit von mind. fünf Jahren aufweisen, auf sechs Monate festzulegen. Der Stadtrat nimmt diesen Vorschlag auf, um den älteren Mitarbeitenden einen besseren Schutz bieten zu können.

→ Vgl. Antrag § 18 PST

3.4.2 Kündigung nach Abmahnung

a. Kritik am bisherigen Verfahren

Das Kündigungsverfahren in der öffentlichen Verwaltung wird oft kritisiert und als extrem schwerfällig oder sogar als nicht durchführbar bezeichnet. Grund für das aufwändige Verfahren bildet die Tatsache, dass für staatliches Handeln immer die allgemeinen Grundsätze des Verwaltungsrechts Anwendung finden müssen. Werden diese nicht eingehalten, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass die Kündigung durch den Arbeitgeber bei einer gerichtlichen Überprüfung als unzulässig beurteilt wird.

Im bisherigen System des städtischen Personalrechts wird, als Ausdruck des Prinzips der Verhältnismässigkeit, verlangt, dass bei einer Kündigung wegen ungenügender Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten eine Bewährungsfrist gewährt werden muss. Im Zusammenhang mit der Bewährungsfrist müssen zwei Mitarbeitenden-Beurteilungsgespräche geführt werden. Zudem ist vor dem Aussprechen der eigentlichen Kündigung bei einer Nichtbewährung das Rechtliche Gehör zu gewähren. Dies führt sehr oft zu Verfahren, welche sich über eine Dauer von mehr als einem Jahr hinziehen. Aus diesem Grund soll eine Möglichkeit geschaffen werden, bei der die allgemeinen Grundsätze des Verwaltungsrechts selbstverständlich Anwendung finden, in geeigneten Fällen aber rascher vorgegangen werden kann. Im Fokus stehen Situationen, in denen das richtige Verhalten allein vom Willen des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin abhängt und die entsprechende Veränderung sofort möglich und zumutbar ist (Beispiel: Manipulation von Arbeitszeiten). Wenn eine Veränderung hingegen begleitende Entwicklungs- und Fördermassnahmen und einen Zeitablauf voraussetzt, wird auch weiterhin eine Bewährungsfrist eingesetzt werden. Allerdings soll auch dieses Verfahren auf Ebene Vollzugsverordnung dahingehend vereinfacht werden, als dass es vom Formzwang der Mitarbeitenden-Beurteilung losgelöst und ein für das Kündigungsverfahren

besser geeignetes Instrument des Abmahnungsgesprächs vor Ansetzung der Bewährungsfrist geschaffen werden soll.

In der Vernehmlassung begrüsst die Mehrheit der Fraktionen den Änderungsvorschlag, wobei aber vereinzelt auch darauf hingewiesen wurde, dass ein Ausblick auf die konkrete Regelung der Verfahren auf Vollzugsebene hilfreich wäre, statt lediglich pauschal darauf zu verweisen, dass der Stadtrat die Einzelheiten erlassen werde. Die Personalverbände lehnten den Vorschlag insgesamt ab. Die Ombudsstelle verwies drauf, dass die Änderung nicht notwendig sei, da bereits heute die Möglichkeit bestehe, auf das Ansetzen einer Bewährungsfrist zu verzichten.

Der Stadtrat hält trotz den geäusserten Bedenken an seinem Vernehmlassungsvorschlag fest, der vorgeschlagene Gesetzestext wurde aber entsprechend präzisiert. Zudem wird nachstehend die Stufenfolge möglicher Vorgehensweisen im Hinblick auf eine Kündigung durch die Stadtverwaltung im Überblick aufgezeigt und im Anhang 2 ein Ausblick auf die geplante Regelung auf der Vollzugsebene gegeben.

→ Vgl. Antrag § 20 PST

b. Künftige Möglichkeiten für eine Auflösung bei ungenügenden Leistungen/unbefriedigendem Verhalten

Zu beachten ist insbesondere, dass das neue Verfahren ohne Bewährungsfrist in eine Stufenfolge von Möglichkeiten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten eingebettet wird. Je nach Situation muss das adäquate Verfahren eingesetzt werden.

- **Kündigung mit vorangehender Bewährungsfrist** (= Kündigung nach Abmahnung mit Kündigungsandrohung und Ansetzen einer Bewährungsfrist):

Dies entspricht in etwa der bisherigen Möglichkeit von § 20 Abs. 1 PST. Neu wird jedoch eine klare Abmahnung verlangt, dafür entfällt das ordentliche Mitarbeitendengespräch als Einleitung und als Abschluss des Verfahrens. Vielmehr soll sich das auch weiterhin notwendige Gespräch auf die Setzung von messbaren Zielen für die Bewährungsfrist konzentrieren. Das Gespräch inklusive der Zielvereinbarungen für die Bewährungsfrist muss schriftlich dokumentiert werden. Falls angezeigt, sind während der Bewährungsfrist Entwicklungs- und Förderungsmassnahmen durchzuführen.

Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin erhält damit die Möglichkeit, die fehlenden Kompetenzen zu verbessern und die erforderlichen Veränderungen anzugehen.

- **Kündigung nach Abmahnung** (= Kündigung nach Abmahnung mit Kündigungsandrohung, aber ohne Bewährungsfrist):

Diese neue Kündigungsart gemäss Entwurf § 20 Abs. 1 PST ist dann angezeigt, wenn ebenfalls ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen, das richtige Verhalten aber vom Willen des/der Mitarbeitenden abhängt und die Veränderung sofort möglich und zumutbar ist (z.B. Arbeitszeitmanipulation, unangebrachtes Benehmen, das Nichteinhalten von Weisungen der vorgesetzten Person etc.). Das Ansetzen einer Bewährungsfrist ist deshalb weder notwendig noch sinnvoll. Der/die Mitarbeiter/in erhält aber eine zweite Chance: er/sie kann sein/ihr Verhalten ändern. Eine allfällige Kündigung erfolgt erst nach erneutem Fehlverhalten. Damit ist klargestellt, dass das zuvor erfolgte Verhalten nicht toleriert wird. Hingegen wird nicht sofort eine fristlose Kündigung angedroht, was in verschiedenen Fällen auch möglich wäre. Im öffentlichen Recht gilt der Grundsatz der Verhältnismässigkeit. So soll bei nicht allzu schweren Verfehlungen weder eine fristlose Kündigung angedroht, noch ein Verfahren durchgeführt werden müssen, das monatelang dauert.

– **Fristlose Kündigung** (= Fristlose Entlassung aus wichtigem Grund):

Dies entspricht der bisherigen Möglichkeit von § 23 PST. Bei schweren Verfehlungen/ Pflichtverletzungen kann ein Arbeitsverhältnis – analog zur Praxis nach Obligationenrecht – aufgelöst werden. Auch hier ist auf die Gewährung des Rechtlichen Gehörs zu achten, welches im Notfall auch nachträglich gewährt werden kann. Im Rahmen der Revision sind hier keine Anpassungen notwendig; als wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist (Vgl. § 23 PST).

Bsp.: Strafrechtliche Verfehlungen mit Bezug zur Arbeit, sexuelle Belästigung (Wobei bei unklarem Sachverhalt/strafrechtlicher Untersuchung die Unschuldsvermutung zu beachten ist).

– **Einvernehmliche Auflösung**

Auch weiterhin besteht die Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einverständnis auflösen zu können (Vgl. § 24 PST).

c. Umsetzung auf Vollzugsebene

Auf Ebene Vollzugsverordnung wird weiter ausdetailliert, wie die Kündigungsverfahren auszugestalten sind. Für alle Arten der Kündigung sollen die – aufgrund der allgemeinen Grundsätze des Verwaltungsrechts geltenden – Verfahrensvorschriften konkret festgehalten werden. Anschliessend folgen die Umschreibungen der einzelnen Verfahrensarten in den §§ 11 und 11bis VVO PST. Diese Vorschläge finden sich im Anhang 2.

3.4.3 Abfindungsregelungen

Heute besteht ein Anspruch auf eine Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Stadt und ohne Verschulden des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin aufgelöst wird. Dieser grundsätzliche Anspruch soll bestehen bleiben, ebenso die maximale Höhe der Abfindung. Zu überprüfen sind jedoch die Voraussetzungen.

Gemäss der gegenwärtigen Regelung im Personalrecht besteht ein Abfindungsanspruch, wenn die betroffene Person mindestens 5 Dienstjahre aufweist und das 35. Altersjahr vollendet hat. Diese Voraussetzungen sollen erhöht werden.

Das Mindestalter soll neu 50 Jahre betragen. Alternativ muss das Dienstverhältnis ununterbrochen mindestens 10 Jahre gedauert haben. Dabei werden frühere Tätigkeiten nicht mehr angerechnet (vgl. Änderung § 14 Abs. 3, Berechnung des Dienstalters). Für die Vernehmlassung wurde ein Mindestpensum von 10 % vorgeschlagen. Hingegen wurde in der Vernehmlassung geäussert, dass Mindestpensum könnte auch auf 20 % erhöht werden. Der Stadtrat übernimmt dies, da es sich bei kleineren Pensen nicht um wesentliche Lohneinkommen handelt, welche den entstehenden, hohen administrativen Aufwand rechtfertigen würden. Diese neuen Kriterien entsprechen genauer dem Zweck der Abfindung: diese soll als Überbrückungshilfe dienen, wenn eine eingeschränkte Arbeitsmarktfähigkeit besteht. Oftmals wird diese verursacht durch eine längere Anstellung bei der Stadtverwaltung oder höheres Alter, denn auch heute noch gibt es Monopolberufe, die nur bei der Verwaltung ausgeübt werden können (Beispiel: Polizei). Aufgrund des genannten Sinn und Zweckes der Abfindung besteht kein Anspruch auf eine solche, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Aufhebung der Stelle erfolgte und dem Angestellten bzw. der Angestellten eine andere zumutbare Stelle angeboten wurde. Dasselbe soll gelten, wenn infolge der Übertragung einer Aufgabe eine Weiterbeschäftigung beim Kanton oder einer von der Stadt subventionierten Institution erfolgt oder angeboten wird.

Obwohl in der Vernehmlassung verschiedentlich gefordert wurde, dass auch die früheren Tätigkeiten bei der Stadtverwaltung für die Berechnung des Abfindungsanspruchs anzurechnen

nen seien, möchte der Stadtrat an der Vernehmlassungsfassung – mit Ausnahme der Erhöhung des Mindestbeschäftigungsgrades – festhalten.

Aufgrund der Rückmeldung der Ombudsstelle im Vernehmlassungsverfahren zur vorgeschlagenen Neuformulierung des § 27 Abs. 2 PST wird an der geltenden Formulierung festgehalten.

→ Vgl. Antrag § 27f PST

3.5 Ferien und Treueprämie, Altersentlastung

3.5.1 Aktuelle Situation

Die Stadtverwaltung kennt heute einen relativ tiefen Ferienanspruch; dies ist bei Anstellungsgesprächen immer wieder ein Thema. Im Gegensatz zur Stadt Zürich kennt die Stadt Winterthur auch keine Betriebsferientage (Stadt Zürich: 6 Betriebsferientage); in den vergangenen Jahren konnten aus finanziellen Gründen nicht einmal Tage oder Stunden für die Schliessung der Stadtverwaltung über Weihnachten / Neujahr gewährt werden.

Demgegenüber ist die Treueprämie relativ grosszügig ausgestaltet; sie bietet langjährigen Mitarbeitenden die Möglichkeit, entsprechend mehr Ferien bzw. bezahlten Dienstaltersurlaub zu beziehen. Der Anspruch beträgt nach 10 Dienstjahren alle fünf Jahre einen Monat Urlaub, wobei dieser Anspruch bis zum 25. Dienstjahr maximal bis zur Hälfte ausbezahlt werden kann. Für 40 und mehr Dienstjahre wird keine Treueprämie mehr ausgerichtet.

Ferner besteht heute ein Anspruch auf Altersentlastung bei unregelmässiger Schichtarbeit ab Alter 55 (55 – 59 Jahre: 6 Tage, 60 – 62 Jahre: 12 Tage; ab 63 Jahren 18 Tage, Vgl. § 69 Abs. 5 PST).

3.5.2 Ferien- und Treueprämienanspruch bei anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern

Anspruch in Tagen	Ferienanspruch					Treueprämie Anspruch in Tagen (Urlaub) od. Geld**
	Lernende	21 – 50 Jahre	50 – 55 Jahre	55 – 59 Jahre	ab 60 Jahre	
Stadt Winterthur	25	20	25	25	30	Ab 10 DJ alle 5 Jahre 22
Kanton Zürich	25	20	25	25	30	Ab 10 DJ (15) alle 5 Jahre bis 45 DJ (15); max. 30 bei 40 DJ
Stadt Zürich	25	20 + 6*	25 + 6*	25 + 6*	30 + 6*	Ab 10 DJ (1/12 JL) alle 5 Jahre bis 40 DJ (2/12)
Schaffhausen	(unbekannt)	24	28	28	32	15 DJ Fr. 2000; 25/40 DJ 1/12 JL
Kanton Thurgau	30	23	27	27	30	Ab 10 DJ alle 5 Jahre bis 35 DJ 11; bei 25 DJ 22
Stadt St. Gallen	25	20 (ab 45 J: 25)	25	30	30	Ab 10 DJ: 1/13 Jahreslohn
Kanton St. Gallen	28	23	28	28	30	10/15 DJ ½ ML; 25 DJ 1 ML
Axa	Mind. 25, je nach Mitarbeitendenkategorie und Alter bis 30					Ab 10. DJ: Höhe unbekannt
Migros	30	25	30	30	35	Ab 5 DJ (Fr. 1500 bzw. 5 Tage) alle 5

	Ferienanspruch					Treueprämie
						Jahre bis 20 DJ (4500 bzw. 20 Tage)
Coop	30	25	30	30	30	5 DJ (Fr. 500); 10 DJ (1/3 ML bzw. 7.5); 15 DJ (1/2 ML bzw. 11); 20 DJ (1 ML bzw. 22)
Raiffeisen	25 bis 30 je nach Mitarbeitendenkategorie				30	Sabbatical bei 13/23/33 DJ: 60 Tage, 5/6 bezahlt
Sunrise	30	25	30	30	30	-

* Betriebsferientage

** Grobe Umschreibungen, teilweise auch Bezug in Geld statt Zeit möglich

DJ: Dienstjahre

ML: Monatslohn

3.5.3 Frage der Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin

Die geltenden Regelungen bedeuten insgesamt, dass langjährige, ältere Mitarbeitende privilegiert sind, während aber jüngere, entsprechend auch eher neue Mitarbeitende, welche zwischen 20 und 49 Jahren alt sind, über vergleichsweise wenig Ferien oder Dienstaltersurlaub verfügen. Die Erholungsmöglichkeiten unter dem Gesichtspunkt einer ausgewogenen Work-Life-Balance sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind dadurch beschränkt. Im Hinblick auf die demographische Entwicklung und den Wettbewerb um jüngere Mitarbeitende ist es heute und in Zukunft zunehmend von Bedeutung, bei der Altersgruppe bis 49 Jahre als attraktive Arbeitgeberin zu gelten. Die bestehenden Regelungen sollen daher so angepasst werden, dass die jüngeren Mitarbeitenden zeitgemässere Arbeitsbedingungen erhalten, während gleichzeitig aber auch dem erhöhten Erholungsbedürfnis der älteren Mitarbeitenden, unabhängig von einer speziellen Belastung, insbesondere durch unregelmässige Schichtarbeit, Rechnung zu tragen ist. Weiter ist auch zu beachten, dass bei gewissen Funktionen (Monopolberufe) ein langjähriger Verbleib bei der Stadt als Arbeitgeberin erstrebenswert ist.

3.5.4 Erhöhung Ferienanspruch

In der Vernehmlassung hat der Stadtrat vorgeschlagen, anstelle der bisherigen Treueprämie neu für alle Mitarbeitenden von 20 bis 49 Jahre fünf Ferienwochen pro Kalenderjahr einzuführen. Für die Mitarbeitenden ab 50 Jahren sollte dabei der Ferienanspruch unverändert bleiben. Diese Erhöhung des Ferienanspruchs für Alter 20 – 49 Jahre wurde in der Vernehmlassung begrüsst. Gleichzeitig wurde aber von der Mehrheit der Parteien und durch die Personalverbände heftig kritisiert, dass – insbesondere aufgrund der Verknüpfung mit der Streichung der Treueprämie – die älteren Mitarbeitenden in starkem Masse benachteiligt werden. Der Stadtrat hat darum nach Möglichkeiten gesucht, um die älteren Mitarbeitenden durch die Revision etwas weniger zu belasten. Es ist eine Tatsache, dass mit zunehmendem Alter das Erholungsbedürfnis steigt. Festzustellen ist jedoch, dass nicht nur bei unregelmässiger Schichtarbeit, wie heute vorgesehen, sondern auch in anderen gesundheitlich stark belastenden Funktionen ein Bedürfnis nach Altersentlastung besteht. In der Vernehmlassung wurde daher eine entsprechende Regelung auf Ebene Stadtrat vorgeschlagen, wobei die Gewährung von Entlastungstagen nicht ausgeweitet werden soll, sondern zielgerichtet für Funktionen zur Verfügung stehen, welche infolge der starken körperlichen Belastung einen höheren Erholungsbedarf aufweisen. In der Vernehmlassung wurde durch einige Parteien sowie die Personalverbände gefordert, dass die Definition des Anspruchs weiterhin auf Gesetzesstufe erfolgen solle.

Abklärungen zum Nutzen dieser Entlastungstage haben ergeben, dass diese ihren Zweck – längerfristige Erhaltung der Gesundheit trotz unregelmässiger Schichtarbeit – nicht erreich-

ten. Auch beispielsweise in anderen Polizeikorps ist eine Altersentlastung nur bei der Stadt Zürich vorgesehen (3 Tage für Alter 55 – 59, 6 Tage ab Alter 60) während alle anderen Polizeikorps in der Ostschweiz inklusive der Kantonspolizei Zürich keine Altersentlastung kennen, da ab 55 Jahren kein Schichtdienst mehr geleistet werden muss. Bei der Stadtpolizei Winterthur profitieren aktuell nur zwei Personen von dieser Altersentlastung. Ausserdem ist die bisherige Ausgestaltung administrativ aufwändig. Hingegen ist es dem Stadtrat sehr wohl bewusst, dass insbesondere ältere Mitarbeitende gerade durch Schichtarbeit besonders belastet werden. Es gibt jedoch auch andere Faktoren, welche grundsätzlich Erleichterung schaffen können und die zudem geeigneter sind als Altersentlastung. Nachfolgend zur Revision soll die Thematik im Rahmen eines Projektes insbesondere für alle Bereiche mit Schichtarbeit, angegangen werden.

Der Stadtrat beantragt daher, die bisherige Altersentlastung, welche bei unregelmässiger Schicht gewährt wird, aufzuheben und stattdessen für alle Mitarbeitenden ab 55 Jahren den Ferienanspruch auf 6 Wochen zu erhöhen. In dieser Alterskategorie können heute rund 100 Personen von Altersentlastung profitieren, während es insgesamt rund 500 Personen in diesem Alterssegment gibt. Weitere rund 50 Personen profitieren bis anhin von der höheren Altersentlastung ab 60 Jahren (12 Tage) bzw. 63 Jahren (18 Tage). Durch den Verzicht auf die Altersentlastung können die Kosten für die zusätzliche Ferienwoche ab 55 Jahren weitgehend kompensiert werden; ebenso haben die Mitarbeitenden von 55 bis 59 Jahren, welche bisher Altersentlastung erhielten, durch den erhöhten Ferienanspruch keinen wesentlichen Nachteil. Ab Alter 60 beträgt der Ferienanspruch schon bisher 6 Wochen, weshalb der Stadtrat es für vertretbar hält, die Altersentlastungstage bei unregelmässiger Schicht in der geltenden Ausgestaltung aufzuheben. Mit der neu vorgeschlagenen Regelung können verschiedene Effekte erzielt werden:

- Es wird dem erhöhten Erholungsbedürfnis aller Mitarbeitenden ab 55 Jahren Rechnung getragen.
- Mitarbeitende ab 55 Jahren, welche heute einen Anspruch auf sechs Entlastungstage hatten, werden neu einen um fünf Arbeitstage erhöhten Ferienanspruch erhalten.
- Die heutige Ausgestaltung der Entlastungstage ist administrativ sehr aufwändig; dieser Aufwand kann eingespart werden.

Bei Stadtbus ist zu berücksichtigen, dass ein Anspruch auf Altersentlastungstage aufgrund des vom Grossen Gemeinderates genehmigten Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Nahverkehrsbetriebe im Kanton Zürich besteht (55 – 59 Jahre: 3 Tage; 60 – 65 Jahre: 6 Arbeitstage). Dieser Anspruch ist daher für das Alter ab 55 an den erhöhten Ferienanspruch anzurechnen. Die Einzelheiten sollen vom Stadtrat geregelt werden.

Gegenwärtig prüft der Stadtrat zudem, wie die personalrechtliche Situation bei Stadtbus vereinfacht werden kann (Vgl. Kap. 10.2 der Weisung).

3.5.5 Verzicht auf Übergangsregelungen zur Treueprämie

Alle vorgeschlagenen Anpassungen, also die Erhöhung des Ferienanspruches wie auch der Verzicht auf die Treueprämie und die Altersentlastung, sollen mit der Inkraftsetzung des PST Geltung erhalten; auf eine Übergangsregelung soll verzichtet werden. Das heisst, dass ab dem Zeitpunkt der Inkraftsetzung kein Anspruch mehr auf eine Treueprämie entsteht, wenn die entsprechende Dienstzeit erst nach der Inkraftsetzung vollendet wird. Hingegen kann ein bestehender Anspruch noch bezogen werden, was in den Übergangsbestimmungen festzuhalten ist. Ebenso entfallen ab dem Zeitpunkt der Inkraftsetzung die Ansprüche auf Altersentlastung gemäss PST, während im Gegenzug aber der erhöhte Ferienanspruch gilt.

→ Vgl. Antrag 52, § 58 Abs. 1 und Abs. 4, § 69 Abs. 5, § 78 Abs. 2 PST

3.5.6 Würdigung der Dienstreue

Um aber auch weiterhin die Dienstreue würdigen zu können, soll den Mitarbeitenden nach 10, 20, 30 und 40 Jahren je eine Jubiläumszulage von Fr. 1'000 (für ein Vollzeitpensum)

ausgerichtet werden. Die Jubiläumszulage wurde in der Vernehmlassung teilweise als ungenügende Honorierung der Diensttreue betrachtet: Der Stadtrat möchte jedoch an seinem Vorschlag festhalten, um einerseits den erhöhten Ferienanspruch finanzieren zu können und andererseits einen für die gesamte Verwaltung einheitlichen Umgang mit der Würdigung der Diensttreue zu erreichen.

→ Vgl. Antrag §§ 53 Abs. 2 und 58 PST

3.6 Formale Nachführungen und Optimierungen

Bei der vorliegenden Revision sollen auch verschiedene Themen bereinigt werden, welche alleine keine Vorlage gerechtfertigt hätten. Die Themen wurden im Vernehmlassungsbericht unter Kap. 4 aufgeführt. Die wichtigeren dieser Themen sind nachstehend aufgelistet, während alle konkreten Anpassungen in der beiliegenden Synopse kommentiert sind. Diejenigen Themen, bei welchen nach der Vernehmlassung bedeutende Anpassungen vorgenommen wurden, werden in Kapitel 7 speziell ausgeführt.

3.6.1 Arbeitszeit: Vorbehalt Stadtbus (AZG) und Stadtwerk (ArG)

Diese Thematik betrifft vor allem Stadtwerk und Stadtbus. Bei Stadtbus ist für das Fahrpersonal neben dem Personalstatut das Arbeitszeitgesetz (AZG) anwendbar, bei Teilen von Stadtwerk das Arbeitsgesetz (ArG). Dieses höherrangige Recht regelt insbesondere Arbeits- und Ruhezeiten bei Mitarbeitenden im Schichtdienst verbindlich und enthält beispielsweise in Bezug auf die Entschädigung für Schichtdienst teilweise eine andere Art der Vergütung, als sie im PST vorgesehen ist. Dies führte in der Praxis immer wieder zu Auslegungsfragen. So war unklar, ob das PST bei zwingenden Vorschriften des übergeordneten Rechts vollständig ersetzt wird oder aber ergänzend Anwendung findet.

Neu wird vorgeschlagen, dass grundsätzlich das höherrangige, zwingende Recht die Ansprüche regelt. Sollte das städtische Personalrecht weiter reichende Ansprüche statuieren, wird der Stadtrat konkret festhalten, ob und in welcher Form noch Ansprüche aus dem städtischen Recht bestehen.

Damit wird eine klare Rechtslage geschaffen und insbesondere eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung anderer Angestellten im Schichtbetrieb, für welche das AZG und ArG nicht anwendbar sind (z.B. Pflegepersonal), verhindert. Demgegenüber sollen auch die Mitarbeitenden, für welche das ArG und AZG gelten, nicht schlechter gestellt werden als die anderen städtischen Mitarbeitenden. Mittels Betriebsvereinbarung (gestützt auf § 6 PST) ist eine Abweichung vom Grundsatz der Konsumation durch übergeordnetes Recht möglich.

Hinzuweisen ist darauf, dass der Stadtrat gegenwärtig prüft, wie die personalrechtliche Situation bei Stadtbus vereinfacht werden kann (Vgl. Kap. 10.2 der Weisung).

→ Vgl. Antrag § 1 Abs. 2 PST

3.6.2 Dienstalster

Bei den geplanten Veränderungen beim Dienstalster ist zu beachten, dass die Bedeutung des Dienstalsters gegenüber früher durch die Aufhebung der Treueprämie in ihrer bisherigen Form und die Verkürzung der Kündigungsfristen stark abnehmen wird. Auch wenn in der Vernehmlassung verschiedentlich gefordert wurde, längere Unterbrüche als sechs Monate anzurechnen, soll an der Vernehmlassungsfassung festgehalten werden. Es ist zudem sehr selten, dass ein Urlaub von mehr als sechs Monaten gewünscht und bewilligt wird. Häufiger erfolgt eine Kündigung – und später eine Wiederanstellung. Die administrative Vereinfachung, wonach nicht mehr alle früheren Dienstverhältnisse eruiert werden müssen, ist demgegenüber hoch. Natürlich wäre es auch weiterhin möglich, einen unbezahlten Urlaub von zwölf Monaten – beispielsweise im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes – zu beantragen. Es würde bei einer Bewilligung einfach keine Anrechnung des früheren Dienstalsters mehr erfolgen. Dies ist aber auch darum sinnvoll, weil dann Mitarbeitende, welche gekündigt haben und nach einem Jahr wieder bei der Stadt arbeiten, gleich gestellt werden gegenüber

den Mitarbeitenden, denen ein langer unbezahlter Urlaub gewährt wird. Der Mutterschaftsurlaub selbst bewirkt keinen Unterbruch des Dienstverhältnisses.

→ Vgl. Antrag § 14 Abs. 3 PST

3.6.3 Auflösung invaliditätshalber

Diese Möglichkeit soll – wie in der Vernehmlassung aufgezeigt – aufgenommen werden und darüber hinaus angepasst werden. Da sich gegenüber der Vernehmlassung ein grösserer Anpassungsbedarf gezeigt hat, wird das Thema nachstehend unter Ziff. 7.3. behandelt.

→ Vgl. Antrag § 17 Abs. 1 lit. e PST

3.6.4 Verwarnung

In der Vernehmlassung sowie in städtischen Rückmeldungen hat sich gezeigt, dass auch weiterhin ein Instrument zur «Verwarnung» erwünscht ist. Aus diesem Grund soll der bisherige «Verweis» nicht einfach gestrichen, sondern durch ein klar definiertes Instrument der Verwarnung ersetzt werden. Eine Verwarnung ist ein förmlicher Hinweis, welcher den/die Mitarbeiter/in ernsthaft mahnen soll, sich mit sich und seiner/ihrer Arbeitssituation auseinanderzusetzen. Eine Stellungnahme des/der Mitarbeiter/in ist einzuholen und die Verwarnung ist, in schriftlicher Form, auch im Personaldossier abzulegen. Eine Verwarnung ist nicht anfechtbar.

→ Vgl. Antrag § 32 PST

3.6.5 Annahme von Geschenken

Der Vorschlag wurde in der Vernehmlassung begrüsst. Gegenüber der Vernehmlassungsvorlage wurde der Gesetzestext verkürzt und die Einladung in Absatz 1 aufgenommen.

→ Vgl. Antrag § 67 PST

4 Anpassung weiteren Rechts

Die Anpassung des weiteren Rechts betrifft die Besoldungsentwicklung der vom Grossen Gemeinderat gewählten Funktionen (Datenschutzbeauftragte/r, Ombudsperson, Leitung Finanzkontrolle) sowie der KESB-Behördemitglieder.

4.1 Ausgangslage

Die Vorgaben für die Besoldung und die Lohnentwicklung der vom Grossen Gemeinderat gewählten Funktionen sind je in einem eigenen Erlass geregelt. Die Vorgaben für die Lohnentwicklung hängen indirekt mit dem bestehenden Lohnsystem zusammen. Diese Funktionen werden ebenfalls den Lohnklassen des aktuellen Lohnsystems zugeordnet oder mit deren Hilfe festgelegt. Die Lohnklassen an sich erfahren keine Änderung. Hingegen wird die bisherige Aufteilung in Erfahrungs- und Leistungsanteil aufgehoben. Dort, wo diese Aufteilung für die Festlegung der Besoldung notwendig ist, muss eine neue Lösung festgelegt werden. Andererseits wurde in der Vernehmlassung auch gefordert, dass das System für alle gewählten Personen gleich ausgestaltet sein müsse. Hintergrund dieser Forderung ist die Tatsache, dass der Grosse Gemeinderat in den letzten Jahren vermehrt auch für gewählte Funktionen einen Lohnaufstieg vorgesehen hat, während früher einfach eine feste Besoldung, welche keine Lohnanpassungen erfuhr, festgelegt wurde. Allerdings ist hier auch zu berücksichtigen, dass bei einer Volkswahl kein Gremium existiert, welches eine persönliche Einstufung vornehmen könnte. Zwar wäre es denkbar, ein Schema nach Alterskategorien oder anderen, klaren Kriterien aufzustellen. Es ist aber bis anhin nicht üblich in der Schweiz, dass bei vom Volk gewählten Amtsträger- und Trägerinnen die Besoldungen für dieselbe Funktion nach Personen unterschieden werden. Aus diesem Grund soll die neue Regelung nur für die vom Grossen Gemeinderat gewählten Funktionen (Ombudsperson, Datenschutzbeauftragte/r, Leitung Finanzkontrolle) zur Anwendung kommen.

Die aktuellen Bestimmungen lauten für diese Funktionen:

Beschluss des GGR über den Lohn der Ombudsperson vom 17. November 2008	Maximum der LK, ohne Lohnentwicklung «Der Lohn entspricht dem Maximum der Lohnklasse 16 der städtischen Lohntabelle für Angestellte der Stadtverwaltung (maximaler Leistungs- und maximaler Erfahrungsanteil).»
Verordnung über den Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur vom 30. August 2010	Maximum der LK, ohne Lohnentwicklung «Der Lohn des oder der Datenschutzbeauftragten entspricht dem Maximum der Lohnklasse 15, einschliesslich des maximalen Leistungsanteils, umgerechnet auf den jeweiligen Beschäftigungsgrad.»
Verordnung über die Finanzkontrolle vom 15. April 2013	Mit Lohnentwicklung § 3 Abs. 7 ff: «Die Besoldung richtet sich nach der Lohntabelle für Angestellte der Stadtverwaltung und entspricht maximal der Lohnklasse 17, einer adäquaten Erfahrungsstufe sowie dem maximalen Leistungsanteil. Sie wird im gleichen Umfang um eine Erfahrungsstufe erhöht und der Teuerung angepasst, wie die Löhne der städtischen Angestellten.»

4.2 Neues System des Lohnaufstieges für vom Grossen Gemeinderat gewählte Funktionen

Neu soll für diese Amtsinhaber/innen dasselbe System Anwendung finden. Sie sollen zu Beginn ihrer Tätigkeit mit mind. 122.5 % eingestuft werden, was dem bisherigen Maximum des Leistungsanteils entspricht. Je nach Ausbildung, Erfahrung und weiteren Kriterien legt die zuständige Instanz die Besoldung individuell zwischen 122.5 und 145 % des entsprechenden Lohnbandes fest. Anschliessend durchlaufen die Amtsinhaber/innen das Lohnband bis zum Maximum, indem jedes Jahr ein Anstieg von 0.5 % gewährt wird. Voraussetzung ist, dass Mittel für die Lohnanpassungen für das übrige Verwaltungs- und Betriebspersonal zur Verfügung gestellt werden.

→ Vgl. Antrag Dispositiv Ziff. 2.a., 3.a. und 4.a. sowie Ziff. 6

4.3 Übergangsregelung

Bei den aktuellen Amtsinhaber/innen, insbesondere der Ombudsperson sowie dem/r Datenschutzbeauftragten, welche heute im Maximum ihrer Lohnklasse eingestuft sind und keine Lohnentwicklung kennen, ist zu beachten, dass deren Besoldung aus rechtlichen Gründen nicht reduziert werden kann. Vielmehr geniessen diese mindestens während der Amtsdauer einen Besitzstand. Gleichzeitig ist es aber auch nicht angemessen, die Besoldung zu reduzieren, eine Abfindung auszurichten und dann die Besoldung wieder langsam ansteigen zu lassen. Aus diesem Grund soll den aktuellen Amtsinhaber/innen im Sinne einer Übergangsregelung ein Besitzstand gewährt werden. Der Leitung der Finanzkontrolle wird der Lohn weiterhin um eine Erfahrungsstufe erhöht, wenn Mittel für Lohnanpassungen für das städtische Personal zur Verfügung stehen.

→ Vgl. Antrag Dispositiv Ziff. 2.b., 3.b. und 4.b sowie Ziff. 6

4.4 Kinder- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) Winterthur-Andelfingen

Aufgrund der Änderungen beim System der Lohnentwicklung wäre auch diese Bestimmung anzupassen; stufengerecht soll die Besoldung neu durch den Stadtrat geregelt werden.

→ Vgl. Antrag § 50ter PST

5 Neue Themen, durch VL-Adressaten eingebracht

Vorschläge zum Thema Elternschaft wurden von verschiedenen Vernehmlassungsadressaten, teilweise übereinstimmend, teilweise mit kleinen Abweichungen, eingebracht. Der Stadtrat hat diese Vorschläge geprüft und bringt nachstehend seine entsprechenden Anträge ein.

5.1 Personalpolitik

Verschiedene Parteien (EVP, GLP, Grüne und indirekt die SP) schlagen vor, in § 5 Abs. 1 lit. g PST die Möglichkeit der Teilzeitarbeit auf allen Hierarchiestufen und in allen Funktionen zu ergänzen. Dem Stadtrat ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, insbesondere von Beruf und Familie, ein wichtiges Anliegen. Dazu gehört auch die Möglichkeit, in möglichst allen geeigneten Funktionen mit einem reduzierten Beschäftigungsgrad oder in einem Teilzeitpensum arbeiten zu können. Allerdings ist der Stadtrat auch der Ansicht, dass dies nicht immer und überall möglich sei. Aus diesen Gründen möchte er nur den Begriff der Teilzeitarbeit in lit. g ergänzen.

Dieselben Parteien schlagen vor, in § 5 Abs. 1 lit. h PST nebst der Gleichstellung der Geschlechter die angemessene Vertretung der Geschlechter im Kader und Schlüsselpositionen zu ergänzen. Der Stadtrat ist bereit, die Vorgaben der Personalpolitik diesbezüglich zu ergänzen. Er ist allerdings der Ansicht, dass dies nur eine Zielvorgabe sein könne, was in der Formulierung Ausdruck finden müsse.

→ Vgl. Antrag § 5 Abs. 1 lit. g und h

5.2 Elternschaft/Mutterschaft/Adoption

Betreffend Elternschaft schlagen verschiedene Parteien (EVP, GLP, Grüne und indirekt die SP) vor, die Überschrift von § 59 zu ändern und neu von Elternschaft anstelle von Mutterschaft und Adoption zu sprechen. Weiter soll ein Anspruch auf eine Pensumsreduktion von 20 %, wobei das Restpensum mindestens 60 % betragen muss, nach der Geburt eines Kindes analog zu Art. 60a BPV aufgenommen und der Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen bezahltem Urlaub auf Stufe PST festgeschrieben werden. Vereinzelt weichen die Vorschläge voneinander ab.

Bereits heute ist es so, dass nach einer Geburt der Beschäftigungsgrad dann, wenn dies betrieblich möglich ist, reduziert werden kann (Vgl. § 59 Abs. 2 PST). Auch ist in § 59 Abs. 4 PST festgehalten, dass zusätzlich unbezahlter Urlaub gewährt werden kann. Generell besteht ein Anspruch darauf, dass ein Gesuch um Änderung des Beschäftigungsgrades und auf unbezahlten Urlaub – unabhängig des Grundes und des Umfangs der Reduktion – ernsthaft geprüft und eine allfällige Ablehnung sachlich begründet wird.

Der Stadtrat hat sich entschieden, die Ansprüche aufgrund von familiären Betreuungspflichten neu zu gliedern. § 59 soll so angepasst werden, dass er nur noch die Ansprüche der Mutter bei einer Geburt oder Adoption regelt. In einer neuen Bestimmung, § 59bis, sollen die Ansprüche, welche Männer und Frauen nach einer Geburt/Adoption oder bei der Wahrnehmung familiärer Betreuungspflichten haben, formuliert werden.

In Anlehnung an Art. 60a BPV soll nach einer Geburt oder Adoption ein Anspruch auf eine Reduktion des Pensums gewährt werden, wenn die Reduktion unter Beibehaltung der Funktion um höchstens 20% erfolgt und der Beschäftigungsgrad nicht unter 80% fällt. Dieser Anspruch soll nicht nur für Mütter, sondern auch für Väter gelten.

Der Stadtrat ist zudem der Ansicht, dass nebst der Kinderbetreuung auch die Pflege von erwachsenen Angehörigen in den nächsten Jahren zunehmend von Bedeutung sein wird. Dies zeigt auch eine flächendeckende Umfrage zum Thema Betreuung und Pflege von Angehörigen, welche der Stadtrat 2011 durchgeführt hat. 34 % der Mitarbeitenden haben an der online Umfrage zur Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege teilgenommen. 14 % der befragten Mitarbeitenden übernehmen damals Pflege- oder Betreuungsaufgaben für nahe

stehende, erwachsene Personen im privaten Umfeld. Über 20 % haben in der Vergangenheit gepflegt oder betreut. 13 % erwarteten, dass in absehbarer Zeit eine angehörige Person pflege- oder betreuungsbedürftig werden könnte. Die Hälfte dieser Personen war damals auch bereit, Unterstützungsleistungen zu übernehmen, während die andere Hälfte diesbezüglich noch unentschlossen war.

Vorausschauend soll daher den Mitarbeitenden die Möglichkeiten aufgezeigt werden, für die Übernahme solcher Pflichten ebenfalls den Beschäftigungsgrad zu reduzieren oder unbezahlten Urlaub zu beziehen (§ 59bis Abs. 3 PST).

Die Privilegierung besteht darin, dass der Antrag zu bewilligen ist, wenn

- die Funktion beibehalten wird,
- die pensumsmässigen Voraussetzungen eingehalten werden,
- keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen.

Wenn ein solcher Antrag abgelehnt werden soll, muss eine Empfehlung des Personalamts eingeholt werden. Dies ermöglicht auch, bereichs- oder departementsübergreifende Lösungen in Betracht zu ziehen. Selbstverständlich kann auch eine Reduktion auf weniger als 60 % erfolgen, wenn beispielsweise eine bisherige 100 %-Stelle in zwei Stellen à je 50 % aufgeteilt werden soll.

→ Vgl. Antrag §§ 59 und 59bis PST

5.3 Grundsätze Arbeitszeit

EVP, GLP und Grüne schlagen vor, in § 69 PST die Jahresarbeitszeit als Grundmodell zu verankern und Teilzeitarbeit auf allen Hierarchiestufen und in allen Funktionen zusätzlich zu § 5 PST nochmals zu erwähnen. Die GLP möchte zusätzlich Home-Office und Job-Sharing ergänzen.

Der Stadtrat ist jedoch der Ansicht, dass die Ebenen hier zu beachten sind. Bereits heute gilt die Jahresarbeitszeit als Grundmodell für alle Ämter und Bereiche, für welche keine feste oder besondere Arbeitszeit gemäss Dienst- oder Schichtplanung besteht (Vgl. § 64 VVO PST). Die Bestimmungen zur Ausgestaltung der Arbeitszeit in der Stadtverwaltung sind aber sehr komplex und müssen auch häufiger wieder angepasst werden. Die Frage eines Hauptmodells gehört daher nicht auf Stufe Grosser Gemeinderat, sondern soll auch weiterhin vom Stadtrat festgelegt werden. Ebenso ist der Stadtrat zwar bereit, die Teilzeitarbeit in § 5 PST aufzunehmen, hingegen ist der Stadtrat wie bereits erwähnt der Ansicht, dass nicht alle Funktionen grundsätzlich gleichermassen für eine Teilzeitanstellung geeignet seien.

Home-Office ist eine Arbeitsform, welche in bestimmten Situationen angezeigt und gewünscht sein kann. Für die Mehrheit der Stadtverwaltung ist es jedoch keine Option. So können beispielsweise alle Schalterdienste, Betreuungsfunktionen, Polizei und Feuerwehraufgaben oder auch der Fahrdienst von Stadtbus nicht im Home-Office erledigt werden. Eine Aufnahme ins Personalstatut ist daher nicht adäquat.

Der Stadtrat verzichtet daher darauf, § 69 PST diesbezüglich anzupassen.

6 Einzelanliegen

In der Vernehmlassung wurden verschiedene Einzelanliegen vorgebracht. Das vorliegende Paket umfasst jedoch bereits so viele Themen, dass der Stadtrat entschieden hat, keine weiteren Themen aufzunehmen.

7 Formale Nachführungen und Optimierungen nach Vernehmlassung

Nachstehend werden Anpassungen aufgeführt, welche erst im Laufe der letzten Monate noch aktuell wurden. Diese waren in der Vernehmlassungsvorlage nicht oder nicht in glei-

chen Umfang wie nachstehend enthalten. Sie werden entsprechend der Abfolge der Bestimmungen des PST aufgeführt.

7.1 Betriebsvereinbarungen (§ 6 PST)

Bereits heute besteht die Möglichkeit, dass der Stadtrat in Bereichen, für welche er abschliessend zuständig ist, einen Gesamtarbeitsvertrag abschliessen kann. Es hat sich im Zusammenhang mit dem vom Grossen Gemeinderat genehmigten Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag für Stadtbuss gezeigt, dass es sinnvoll wäre, auch die Möglichkeit von Betriebsvereinbarungen aufzunehmen.

→ Vgl. Antrag § 6 PST

7.2 Aufnahme des Erreichens der Altersgrenze als Auflösungsgrund (§§ 17 und 25 PST)

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren (Pensionierung) erfolgt bereits heute automatisch. Um aber künftigen Rechtsstreitigkeiten vorzubeugen, soll die Revision genutzt werden, um die Regelung zur Pensionierung zu präzisieren und im Gesetzestext klarzustellen, dass das Arbeitsverhältnis automatisch und ohne dass es einer Kündigung durch die Stadtverwaltung oder die/den Angestellte/n bedarf, endet. Dies soll mit einer ausdrücklichen Regelung in § 25 Abs. 2 PST sowie mit einer klaren Abgrenzung gegenüber dem freiwilligen, durch den oder die Mitarbeiter/in auszusprechenden vorzeitigen Altersrücktritt mittels einer entsprechenden Ergänzung der Auflösungsgründe in § 17 PST erfolgen.

Zudem ist in § 17 Abs. 2 PST festgelegt, dass ausserordentliche Anstellungen von pensionierten Mitarbeitenden gemäss § 7 Abs. 2 mit Erreichen der Altersgrenze von 70 Jahren automatisch enden.

→ Vgl. Antrag § 17 Abs. 1 lit. f und g, Abs. 2 PST und § 25 Abs. 2 PST

7.3 Auflösung wegen Erschöpfung der Lohnfortzahlung

Der Vernehmlassungsbericht sah vor, die entsprechende Bestimmung in § 25 begrifflich zu ergänzen und zu präzisieren (vgl. auch Ziff. 3.6.3). Dies wurde von den Vernehmlassungsadressaten begrüsst. Im Zusammenhang mit einem aktuellen Rechtsmittelverfahren hat sich nun gezeigt, dass noch weitergehender rechtlicher Klärungsbedarf besteht. Dafür soll die Bestimmung grundsätzlich angepasst und die Bezeichnung «Entlassung invaliditätshalber» durch «Auflösung wegen Erschöpfung der Lohnfortzahlung» ersetzt werden.

Bisher fokussierte die Bestimmung auf den klassischen Fall einer Invalidität mit Rentenanspruch der Pensionskasse. Heute sind die Krankheitsbilder vielfältiger und bestehen zunehmend Fälle, in welchen eine Auflösung nach Erschöpfung des Lohnanspruches infolge Arbeitsunfähigkeit erfolgt, ohne dass ein Rentenanspruch besteht. Im Weiteren gehören dazu Arbeitsunfähigkeiten, welche einer Berufsunfähigkeit entsprechen, aufgrund des jungen Alters oder der kurzen Dienstzeit aber bei der/dem betroffenen Mitarbeiter/in kein Rentenanspruch besteht. Mitumfasst werden auch Mitarbeitende, welche aufgrund des tiefen Jahreseinkommens nicht in der beruflichen Vorsorge versichert sind.

Das bisherige Entlassungsverfahren basierte auf der Invaliditätserklärung der Pensionskasse: Abhängig vom Bestand eines Rentenanspruches musste die Auflösung unter Einhaltung einer Monats- oder der Kündigungsfrist erfolgen. Damit das Entlassungsverfahren formell richtig eingeleitet werden konnte, musste daher in einem zeitraubenden Verfahren via Pensionskasse zuerst die Invalidität abgeklärt werden. Auf Ebene Vollzugsverordnung sollen die Bestimmungen dahingehend angepasst werden, dass zukünftig in sämtlichen Fällen mit weiterbestehender Arbeitsunfähigkeit das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist auf das Ende der Lohnfortzahlung aufgelöst wird. Als Grundlage dient ein durch die Arbeit-

geberin direkt einzuholender vertrauensärztlicher Bericht. Dieser soll sich zur Arbeitsfähigkeit und Prognose äussern.

Zur Klarstellung wird neu explizit festgehalten, dass bei einer Auflösung auf das Ende der Lohnfortzahlung der Sperrfristenschutz nicht zu beachten ist.

Die Änderung der Begrifflichkeiten und Anpassung des Verfahrens bewirkt für die Mitarbeitenden keine Verschlechterung; darüber hinaus wird der Ablauf für die Mitarbeitenden und die Arbeitgeberin zeitlich berechen- und überschaubarer.

→ Vgl. Antrag § 17 Abs. 1 lit. e und § 25 Abs. 1 PST

7.4 Aufnahme der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit als Ausnahme bei der Kündigung zur Unzeit (§ 21)

Bei einer Kündigung durch die Stadt sind die Grenzen zu beachten, welche durch die Regelung der Kündigung zur Unzeit gemäss Obligationenrecht (OR) gesetzt sind. Gemäss Art. 336c OR besteht bei Krankheit oder Unfall eine Sperrfrist, welche im ersten Dienstjahr 30 Tage, ab zweiten bis und mit fünftem Dienstjahr 90 Tage und ab dem sechsten Dienstjahr 180 Tage beträgt.

Nach neuer Rechtsprechung findet diese Regelung allerdings dann keine Anwendung, wenn es sich um eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit handelt. Das heisst, dass sich die Kündigungsfrist dann nicht verlängert bzw. keine Sperrfrist besteht, wenn die betroffene, an der bisherigen Arbeitsstelle arbeitsunfähige Person an einem anderen Arbeitsort einsatzfähig wäre. Diese Rechtsprechung gilt bereits aufgrund des Verweises auf das OR, soll im Personalrecht der Stadt Winterthur aber zur Klarstellung auf Ebene PST nun aber explizit festgehalten werden.

→ Vgl. Antrag § 21 Abs. 3 PST

7.5 Kündigung nach 60. Altersjahr (§ 25bis)

In der Vernehmlassung wurde nur vorgeschlagen, den Titel zu ändern. Bei der genauen Überprüfung wurde festgestellt, dass die gesamte Bestimmung ersatzlos aufgehoben werden kann. Grund ist die Tatsache, dass der frühest mögliche Bezug einer Altersrente nicht vom Grossen Gemeinderat festgelegt wird, sondern dass dazu im Rahmen der bundesrechtlichen Vorgaben der Stiftungsrat der Pensionskasse zuständig ist. Aktuell ist ein Rentenbezug ab vollendetem 58. Altersjahr zulässig. Im Rahmen der Reform Altersvorsorge 2020 soll diese Grenze aber erhöht werden. Es ist daher nicht sinnvoll, weiterhin das frühest mögliche Alter für einen Altersrücktritt im PST zu erwähnen.

Dazu kommt, dass die früher mögliche, zusätzliche Einlage einer Abfindung in die Pensionskasse auch nicht mehr vom Grossen Gemeinderat bestimmt werden kann. Vielmehr richten sich die Einkaufsmöglichkeiten ebenfalls nach den Bestimmungen der Pensionskasse. Aus diesem Grund kann § 25bis PST ersatzlos aufgehoben werden.

→ Vgl. Antrag § 25bis PST

7.6 Familienzulage (§ 56 PST)

In der Vernehmlassung wurde eine Anpassung von § 56 vorgeschlagen. Bei der weiteren Bearbeitung wurde festgestellt, dass die Bestimmung an sich nicht mehr notwendig ist. Vielmehr kommen hier die entsprechenden höherrangigen Bestimmungen zur Anwendung. Im Sinne einer Verschlankung und Verwesentlichung der Rechtssetzung sollen sie daher ersatzlos aufgehoben werden.

→ Vgl. Antrag Titel D. und § 56 PST

7.7 Case Management (§ 41bis PST)

Das Case Management bei erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden ist bisher nur in der Vollzugsverordnung (§§ 12bis und 41ter VVO PST) geregelt. Innerhalb eines Case Managements werden durch die zugezogene Fachperson besondere Personendaten – Arztzeugnisse und -berichte, Anstellungsdaten etc. – bearbeitet. Diese Datenbearbeitung kann zwar rechtlich unter die Generalklausel in § 36 Abs. 1 «mit Zustimmung der betroffenen Person» subsumiert werden; aufgrund der Sensibilität dieser Personendaten ist eine entsprechende Regelung auf Gesetzesstufe aber angezeigt. Weiterhin kann ein Case Management nur mit Einwilligung der betroffenen Mitarbeitenden installiert werden.

→ Vgl. Antrag § 41bis PST

7.8 Bewilligungspflicht Öffentliche Ämter (§ 72 PST)

Für die Übernahme eines Mandats in der Bundesversammlung, dem Kantonsrat oder im Grossen Gemeinderat soll eine Bewilligung notwendig sein. Eine solche Bewilligungspflicht setzt eine gesetzliche Grundlage voraus, weshalb sie ins Personalstatut aufzunehmen ist.

→ Vgl. Antrag § 72 PST

8 Übergangs- und Schlussbestimmungen

Die Revision wird vom Stadtrat zusammen mit der Vollzugsverordnung in Kraft gesetzt werden. Sie wird ab diesem Zeitpunkt Anwendung finden. Das Dienstalter für bisherige Mitarbeitende soll allerdings nicht neu berechnet, sondern weitergeführt werden. Zudem ist festzuhalten, dass noch bestehende Guthaben an Dienstaltersurlaub bezogen werden können.

→ Vgl. Antrag § 78 PST

9 Kosten

Die vorgeschlagenen Änderungen bewirken voraussichtlich wiederkehrende Einsparungen in der Höhe von ca. Fr. 1.5 Mio. Die grösste Einsparung entsteht durch die Veränderung des Systems der Lohnanpassung, indem das Parlament nicht gezwungen ist, jeweils mindestens die fixen Mittel für eine Erfahrungsstufe und einen flexiblen Leistungsanteil zu gewähren. Stattdessen kann neu in Prozenten festgelegt werden, welche Mittel zu Verfügung stehen (Minimum: durchschnittlicher Rotationsgewinn). Die weiteren Einsparungen setzen sich durch verschiedene Elemente zusammen und können grob geschätzt werden. Beispielsweise wirken sich die erhöhten Voraussetzungen für eine Abfindung nur dann aus, wenn infolge eines Sparprogrammes eine gewisse Anzahl von Stellenaufhebungen vorzunehmen sind. Dasselbe gilt bei den verkürzten und vereinfachten Kündigungsverfahren; diese Veränderungen kommen nur zur Anwendung, wenn entsprechende Fälle vorliegen.

Die zusätzliche Ferienwoche für Mitarbeitende von 20 – 49 Jahre kostet bei einer vollständigen Aufhebung der Treueprämie bei einer Ersatzquote von 50 % ca. Fr. 0.25 Mio. Die zusätzliche Ferienwoche ab 55 – 59 Jahren kostet bei einer vollständigen Aufhebung der Altersentlastung und einer Ersatzquote von 50 % Fr. 0.15 Mio./Jahr. Die vorgesehene Jubiläumszulage kostet pro Jahr rund Fr. 0.22 Mio.

Zu beachten ist aber auch, dass frankenmässig nicht messbare Effekte mit der Revision verknüpft sind: Eine bessere Honorierung der Leistung führt zu einer erhöhten Motivation und Leistungsbereitschaft; attraktive Arbeitsbedingungen ermöglichen eine bessere Auswahl, um die gewünschten und geeigneten Mitarbeitenden einstellen und halten zu können.

10 Weiteres Vorgehen und Inkraftsetzung

10.1 Revision PST.2018

Sobald der vorliegende Nachtrag vom Grossen Gemeinderat beschlossen ist, können die entsprechenden Anpassungen auf Ebene Vollzugsverordnung vom Stadtrat vorgenommen werden. Auch bei diesen Anpassungen sind die Personalverbände gemäss § 64 Abs. 1 PST vorgängig anzuhören.

Die Inkraftsetzung der gesamten Revision auf Ebene Grosser Gemeinderat und Stadtrat soll anschliessend vom Stadtrat vorgenommen werden.

10.2 Separate Vorlage Stadtbus

Im Zusammenhang mit dieser Vorlage hat der Stadtrat festgestellt, dass insbesondere bei Stadtbus übergeordnetes Recht und weitere Vorgaben, insbesondere solche durch den Zürcher Verkehrsverbund, den Betrieb stark beeinflussen und dadurch schwierige Situationen entstehen können. Der Stadtrat prüft daher, ob und in welchem Umfang allenfalls eigene Regelungen für Stadtbus sinnvoll und zulässig sein könnten. Er wird dies bei Bedarf im Rahmen einer separaten Vorlage zur gegebenen Zeit dem Grossen Gemeinderat unterbreiten. Falls möglich, sollen allfällige andere Regelungen auf denselben Zeitpunkt wie die vorliegende 10. Revision des PST in Kraft gesetzt werden.

Die Berichterstattung im Grossen Gemeinderat ist dem Vorsteher des Departements Kulturelles und Dienste übertragen.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtpräsident:

M. Künzle

Der Stadtschreiber:

A. Simon

Anhänge:

- Anhang 1: Synopse Personalstatut
- Anhang 2: Vorgesehene Regelungen auf Vollzugsebene (VVO PST):
 - Ausserordentliche Anstellungen
 - Kündigungsverfahren

Anhang 1 zur Weisung Revision PST.2018

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
§ 1. Allgemeines		Vorbemerkung: Gemäss § 74 ist der Stadtrat zuständig für den Erlass der Vollzugsbestimmungen für das gesamte PST.
¹ Diesem Statut untersteht das Personal der Stadtverwaltung.		
² Für die Lehrkräfte der Volksschule gelten die Bestimmungen des Kantons, im Übrigen gilt dieses Statut.	² Falls höherrangiges Recht anzuwenden ist, ersetzt dieses die Ansprüche aus dem Personalstatut. Soweit das Statut weitergehende Ansprüche vorsieht, regelt der Stadtrat die Anrechenbarkeit.	Bei Stadtbuss ist für das Fahrpersonal neben dem Personalstatut das Arbeitszeitgesetz (AZG), bei Stadtwerk das Arbeitsgesetz (ArG) als höherrangiges Recht anwendbar. Die neue Regelung bewirkt, dass dann, wenn bspw. das AZG einen Zeitzuschlag, die städtische Regelung demgegenüber für die gleiche Thematik einen Besoldungszuschlag vorsieht, letzterer entfällt und der Zeitzuschlag gewährt wird. Grundsätzlich sollen die Mitarbeitenden, für welche das ArG und das AZG gelten, nicht schlechter gestellt werden als die anderen städtischen Mitarbeitenden. Daher regelt der Stadtrat allfällige ergänzende Ansprüche aus dem PST. Der bisherige Abs. 2 wird zu Abs. 3.
³ Für die städtischen Lehrkräfte gilt dieses Statut. Kantonales Recht ist anwendbar, soweit das Statut und seine Ausführungsbestimmungen darauf verweisen oder keine Regelung enthalten.	³ Für die Lehrpersonen der Volksschule gelten die Bestimmungen des Kantons, im Übrigen gilt dieses Statut.	Begriffliche Anpassung: Lehrpersonen Der bisherige Abs. 2 wird zu Abs. 3.

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
	⁴ Für die städtischen Lehrpersonen gilt dieses Statut. Kantonales Recht ist anwendbar, soweit das Statut und seine Ausführungsbestimmungen darauf verweisen oder keine Regelung enthalten.	Begriffliche Anpassung: Lehrpersonen Der bisherige Abs. 3 wird zu Abs. 4.
§ 5. Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik		
¹ Der Stadtrat bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:		
a. sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, an den Bedürfnissen des städtischen Personals, am Ziel der Bürgerinnen- und Bürgernähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Stadt und Personal an,		
b. sie will für die Stadt geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und erhalten, die qualitäts- und zielorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln,		
c. sie nutzt und entwickelt das Potential der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert,		
d. sie verwendet besondere Sorgfalt auf die Auswahl der Vorgesetzten,		
e. sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen,		
f. sie berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten,		
g. sie fördert flexible Arbeitsmodelle,	g. sie fördert flexible Arbeitsmodelle und Teilzeitarbeit ,	Die Ergänzung stellt eine Hervorhebung der Teilzeitarbeit als wichtigstes flexibles Arbeitsmodell dar. Sie soll hervorgehoben wer-

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
		den, da diese den Angestellten erlaubt, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen. Zudem ermöglicht sie eine Rücksichtnahme auf die individuellen Bedürfnisse der Angestellten und fördert dadurch nachweislich eine bessere Positionierung als attraktive Arbeitgeberin im Arbeitsmarkt.
h. sie verwirklicht die Gleichstellung für Frauen und Männer,	h. sie verwirklicht die Gleichstellung für Frauen und Männer und strebt eine angemessene Vertretung der Geschlechter im Kader und in Schlüsselpositionen an,	Die Aufnahme dieser Formulierung im PST unterstützt, dass in den Departementen und Bereichen Ziele zur Umsetzung einer angemessenen Vertretung der Geschlechter in Kader und in Schlüsselpositionen gesetzt werden. Gefordert wird dies auch vom Parlament mit der Motion „Zielvorgaben für ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Kader“, die derzeit noch überwiesen werden muss.
i. sie fördert die Toleranz und Akzeptanz gegenüber Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, welche aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Sprache, Religion, geschlechtlicher Orientierung, Behinderung usw. benachteiligt sein könnten,		
j. sie fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Personal mit körperlich, intellektuell oder psychisch bedingter geringerer Leistungs- und Arbeitsfähigkeit.		
² Der Stadtrat schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals. Er sorgt insbesondere für das Angebot bedarfsgerechter Aus- und Weiterbildung, für die Führungsschulung sowie für eine funktionsgerechte Personal- und Kaderplanung, damit die Angestellten auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig		

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
bleiben.		
D. Gesamtarbeitsverträge		
§ 6. Grundsätze		
¹ Der Stadtrat kann in Bereichen, zu deren Regelung er abschliessend zuständig ist, mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge für das gesamte Personal oder für einzelne Personalgruppen abschliessen.	¹ Für Gesamtarbeitsverträge oder Betriebsvereinbarungen ist mit Ausnahme von Absatz 2 der Grosse Gemeinderat zuständig.	Diese explizite Regelung wird zur Klarstellung aufgenommen. Bisher einziger Anwendungsfall ist der Rahmen-GAV für alle Nahverkehrsbetriebe des Kantons Zürich, welcher für die Fahrdienstmitarbeitenden von Stadtbus Winterthur Geltung hat. Die Regelung soll analog neu Absatz 2 auch Betriebsvereinbarungen umfassen (vgl. Kommentar zu Abs. 2).
² Der Gesamtarbeitsvertrag wird Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.	² 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.	Insbesondere im Zusammenhang mit dem neu vorgeschlagenen § 1 Abs. 2 ist es vorstellbar, vermehrt auf Ebene Betrieb/Bereich Vereinbarungen mit den Personalverbänden auszuhandeln. Absatz 1 wird zu Absatz 2.
	³ Der Gesamtarbeitsvertrag und die Betriebsvereinbarung werden Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.	Siehe Anpassungen Abs. 1 und 2. Absatz 3 ist auf Gesamtarbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen beider Stufen anwendbar. Bisher Absatz 2 wird zu Absatz 3.
II. Arbeitsverhältnis		
A. Art der Anstellung, Stellenplan		
	§ 7bis Ausserordentliche Anstellung	Die Einführung der ausserordentlichen Anstellung (ao Anstellung) bedingt eine neue Bestimmung im PST.

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
	<p>¹ <i>Als ausserordentliche Anstellungsverhältnisse gelten Anstellungen, welche eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:</i> <i>lit. a. befristete Anstellungsverhältnisse von maximal 2 Jahren Dauer;</i> <i>lit. b. Anstellungsverhältnisse mit einem Pensum bis 20%;</i> <i>lit. c. Anstellungsverhältnisse mit Einsätzen nach Vereinbarung, wobei die Angestellten frei sind, ein Arbeitsangebot anzunehmen oder abzulehnen.</i></p>	<p>lit. a: Insbesondere im Rahmen von Projekten ist es oft erwünscht, jemanden länger als ein Jahr gemäss der bisherigen Regelung befristet anstellen zu können. Befristete Anstellungen erfolgen aber auch im Zusammenhang mit längerfristigen Ausfällen von Mitarbeitenden (z.B. Mutterschaft, Krankheit) oder für saisonal bedingten zusätzlichen Personalbedarf (z.B. Aushilfen Scan-Center). Nicht unter diese Kategorie fallen aus anderem Grund befristete Anstellungen (Vorbehalt in § 14 Abs. 2 PST, insbesondere Lehrverhältnisse).</p> <p>lit. b: Kleinpensen bis 20% dienen mehrheitlich der Entlastung von ordentlichen Mitarbeitenden oder für einfache Sachbearbeitungsfunktionen oder Funktionen ohne grosse Einarbeitung. Bei diesen Anstellungen lässt sich die Arbeit aufgrund der geringen Arbeitszeit nicht mit einer ordentlichen Anstellung in einem mittleren oder höheren Teilzeitpensum vergleichen und ergibt sich der Aushilfscharakter bereits aus der geringen Arbeitszeit. Solche Anstellungen generieren heute gleich viel administrativen Aufwand wie ordentliche Mitarbeitende d.h. im Verhältnis viel Aufwand. Dies soll vereinfacht werden. Zu erwähnen sind etwa Türkontrollen/ Garderobendienst, Reinigung.</p> <p>lit. c: Weiter gibt es Funktionen, bei denen häufig für einen kurzfristigen Ausfall ein befristeter Ersatz benötigt wird. Dies ist beispielsweise bei Betreuungsaufgaben (Alter</p>

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
		<p>und Pflege, schulergänzende Betreuung) oder bei Stadtbus notwendig. Es gibt auch Personen, welche diese Aufgabe dann wahrnehmen möchten, wenn es ihrer persönlichen Planung entspricht und sie bei einer Anfrage zu- oder absagen können. Heute kann dies rechtlich nicht korrekt gelöst werden. Zentral ist, dass die Mitarbeitenden mit Einsätzen nach Vereinbarung die Möglichkeit haben, Einsätze anzunehmen oder abzulehnen. Mitarbeitende mit Einsätzen nach Vereinbarung müssen folglich keinen sog. Bereitschaftsdienst leisten und liegt daher keine sog. „Arbeit auf Abruf“ vor (nur sog. unechte Arbeit auf Abruf). Dies wird auf Ebene Stadtrat genauer umschrieben.</p> <p>Anstellungen, welche schwankend aber kontinuierlich sind, gelten als ordentliche Anstellungen und sind aufgrund der geltenden Jahresarbeitszeit unproblematisch (Kein Einsatz von Aushilfen anstelle von Festangestellten). Bei einem Pensum von weniger als 20% gehören sie in die Kategorie „Kleinpensen“.</p>
	<p>² <i>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.</i></p>	<p>Diese Thematik ist bisher nur in der Vollzugsverordnung geregelt (§ 13 Abs. 4 VVO PST) und warf immer wieder Fragen auf. Solche Arbeitsverhältnisse sind nicht häufig, aber in gewissen Bereichen zentral und notwendig. Im Zusammenhang mit kurzfristigen Engpässen besteht insbesondere bei Stadtbus ein Bedürfnis, ehem. Buschauffeure und -chauffeusen nach deren Pensionierung wieder anzustellen. Die Anstellung von Mitarbeitenden, welche bereits Altersleistungen be-</p>

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
		<p>ziehen, soll aber weiterhin nur zurückhaltend und nur dann, wenn keine anderen Arbeitskräfte verfügbar sind, erfolgen. Eine Pensumsbeschränkung soll zukünftig wegfallen. Die Anstellungen nach § 7 Abs. 2 unterliegen denselben Einschränkungen bei den Rechten und Pflichten wie die übrigen ausserordentlichen Arbeitsverhältnisse und beinhalten zusätzlich keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. In der Regel lassen sich solche Einsätze unter die Anstellungsverhältnisse mit Einsätzen nach Vereinbarung subsumieren, im Übrigen sind es befristete Anstellungen. Für Mitarbeitende, welche noch nicht 65 Jahre alt sind und die mit reduziertem Penum nahtlos für die Stadt weiterarbeiten, ist diese Bestimmung nicht anwendbar. In diesen Fällen hat vielmehr eine Pensionierung in Teilschritten gemäss den Bestimmungen der Pensionskasse der Stadt Winterthur zu erfolgen. Für aktive Mitarbeiterinnen im Alter von 64 Jahren findet diese Bestimmung keine Anwendung, da das ordentliche Rücktrittsalter bei 65 Jahren liegt.</p>
	<p>³ <i>Angestellte mit einer ausserordentlichen Anstellung haben keinen Anspruch auf Lohnentwicklung und Jubiläumzulage. 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.</i></p>	<p>Bei ausserordentlichen Anstellungen besteht das Bedürfnis, für verschiedene Themen eigene, passende Regelungen zu finden. Es wird lediglich in Aspekten vom ordentlichen Anstellungsverhältnis abgewichen, die regelmässig bei Anstellungen mit Aushilfscharakter von eher untergeordneter Bedeutung sind. Die entsprechenden Verfahren werden in Bezug auf die verfassungsmässigen Rechte aber weiterhin den gleichen</p>

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
		Schutz bieten. So besteht zwar kein Anspruch auf Lohnentwicklung, aber es kann falls angezeigt – z.B. bei erfolgreichem Abschluss eines Projektes – auch diesen Mitarbeitenden eine Einmalzulage ausgerichtet werden. Der Stadtrat regelt die abweichenden Verfahren.
	⁴ <i>Bei befristeten Anstellungen, welche für länger als sechs Monate abgeschlossen wurden, besteht die Möglichkeit zur Kündigung unter Einhaltung der Fristen gemäss § 15 und § 18.</i>	Bei länger dauernden befristeten Anstellungen soll von Gesetzes wegen eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit bestehen (eine fristlose Kündigung ist auch bei einer befristeten Kündigung immer möglich). Bei kürzeren Befristungen besteht die Möglichkeit eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit in der Anstellungsverfügung vorzusehen.
	⁵ <i>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.</i>	In Anstellungsverhältnissen mit Einsätzen nach Vereinbarung können auch Angestellte tätig sein, welche ein festes bzw. ordentliches Teilzeitpensum in gleicher Funktion bei der Stadt Winterthur ausüben. Die Rechte und Pflichten, insbesondere die Besoldung, richten sich nach der ordentlichen Anstellung in gleicher Funktion. Erfolgt eine Anstellung mit Einsätzen nach Vereinbarung neben einer ordentlichen Anstellung in einer anderen Funktion, richten sich die Rechte und Pflichten nach dem jeweils anwendbaren Recht.
	⁶ <i>Diese Bestimmung ist auf die städtischen Lehrpersonen nicht anwendbar.</i>	Die Anstellungen von städtischen Lehrpersonen mit kleinen Pensen oder befristeten Einsätzen, beispielsweise Vikariate, unterliegt eigenen Regeln und richtet sich insbesondere betreffend Besoldung nach dem kantonalen Recht; diese sollen hier daher ausge-

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
		nommen werden.
§ 8.2 Stellenpläne, Stelleneinreihung	§ 8 (<i>aufgehoben</i>)	Entsprechend den Grundsätzen der wirkungsorientierten Verwaltung wird nicht mehr über den Stellenplan gesteuert, sondern jede Produktgruppe verfügt über ein Globalbudget und eine Leistungsvereinbarung. Allerdings werden die nötigen Kennzahlen zu Controllingzwecken weiterhin geführt.
¹ Der Stadtrat setzt die Anzahl und Einreihung der Stellen fest, die jedem Departement in den einzelnen Lohnklassen zur Verfügung stehen.		
² Der Stadtrat weist die Veränderungen im Stellenplan im Voranschlag und im Geschäfts- bzw. Jahresbericht separat aus.		
³ Die zuständige Schulbehörde entscheidet über die Errichtung, Beibehaltung und Aufhebung von Stellen für städtische Lehrkräfte.		
⁴ Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Bestimmungen sowie die Gemeindeordnung.		
§ 12. Entstehung des Arbeitsverhältnisses, 1. Verfügung und Vertrag		
	§ 12bis Ausserordentliche Anstellungsverhältnisse mit Einsätzen nach Vereinbarung	Neue Bestimmung.
	Anstellungsverhältnisse mit Einsätzen nach Vereinbarung werden durch Verfügung ohne Pensum begründet. Die geleisteten Einsätze werden durch die Verwaltungseinheit schriftlich bestätigt.	Bei kurzfristigen Einsätzen bleibt keine Zeit, vorgängig eine Verfügung zu erlassen. Die allgemeinen Anstellungsbedingungen mit Ausnahme des Pensums werden mit dem ersten Einsatz verfügungsweise festgehalten. Falls ein Mindest- bzw. Höchstpensum vereinbart werden soll, wird dies in der Verfü-

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
		gung festgehalten. Darüber hinaus bedarf diese Anstellungsverfügung – als „Rahmenvertrag“ – keines Pensums. Die Bestätigung mit dem konkreten Umfang der Arbeitsleistung erfolgt vor oder nach dem Einsatz schriftlich (Brief, eMail). Dies kann beispielsweise auch in Form von monatlichen Stundenabrechnungen erfolgen
§ 13. 2. Anstellungsinstanz		
<p>¹ Anstellungsinstanzen sind unter Vorbehalt besonderer gesetzlicher Bestimmungen:</p> <p>a. der Stadtrat für die Angestellten; er kann diese Zuständigkeit im Rahmen von Abs. 2 ganz oder teilweise an ihm nachgeordnete Stellen delegieren,</p> <p>b. das Departement Schule und Sport für die städtischen Lehrpersonen an den städtischen Schulen sowie das Personal der gesamtstädtischen unterstützenden Schuldienste; es kann diese Kompetenz ganz oder teilweise delegieren,</p> <p>c. die Kreisschulpflegen für die in der Volksschule tätigen städtischen Lehrpersonen; die Überprüfung der Anstellungsvoraussetzungen und die Festlegung der Besoldung erfolgt durch das Departement Schule und Sport. ⁵</p> <p>d. die Präsidentin oder der Präsident der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde für deren Angestellte; sie oder er kann diese Kompetenz ganz oder teilweise delegieren.</p>		
<p>² Von der Delegation gemäss Abs. 1 lit. a. ausgenommen ist die Anstellung</p> <p>a. der Leiterinnen und Leiter von Ämtern, Berei-</p>	<p>² Von der Delegation gemäss Abs. 1 lit. a. ausgenommen ist die Anstellung</p> <p>a. der Leiterinnen und Leiter von Ämtern, Berei-</p>	lit. b: Der Begriff der Hauptabteilung ist heute nicht mehr klar definiert; wesentlich ist, ob die Verwaltungseinheit direkt der Departements-

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
<p>chen und Betrieben, b. der Leiterinnen und Leiter von Hauptabteilungen, die der Departementsleitung direkt unterstellt sind, c. weiterer direkt unterstellter Angestellter ab Lohnklasse 15.</p>	<p>chen und Betrieben, b. der Leiterinnen und Leiter von Verwaltungseinheiten, die der Departementsleitung direkt unterstellt sind, c. weiterer direkt unterstellter Angestellter ab Lohnklasse 15.</p>	<p>leitung unterstellt ist oder nicht. Daher soll ein neutraler Begriff zur Anwendung kommen.</p>
<p>³ Der Stadtrat regelt das Verfahren der Anstellung, insbesondere die Mitwirkung des Personalamtes.</p>	<p>³ Der Stadtrat regelt das Verfahren der Anstellung, insbesondere die Mitwirkung des Personalamtes und der Personaldienste.</p>	<p>Der Stadtrat hat festgelegt, dass neben der Anstellungsinstanz auch der zuständige dezentrale Personaldienst eine Anstellungsverfügung unterzeichnen muss. Daher ist dies hier aus Gründen der Vollständigkeit nachzuführen.</p>
<p>§ 14. Dauer im Allgemeinen</p>		
<p>¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.</p>		
<p>² Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens ein Jahr zulässig und gelten nach dessen Ablauf als unbefristet. Wird das befristete Arbeitsverhältnis in begründeten Fällen weiter verlängert, hat es die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter, für Lehraufträge von Fachlehrkräften oder für Anstellungen mit aus andern Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.</p>	<p>² Befristete Arbeitsverhältnisse sind für längstens zwei Jahre zulässig. Wird das befristete Arbeitsverhältnis in begründeten Fällen weiter verlängert, hat es die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. 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.</p>	<p>Satz 1 ist an den neuen § 7bis anzupassen und die Frist auf maximal 2 Jahre zu verlängern. Der 2. Teilsatz kann gestrichen werden, da in Satz 2 die Folgen einer Weiterführung umschrieben werden.</p> <p>Begriffliche Anpassung: Lehrpersonen</p>

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
<p>³ Alle diesem Statut unterstehenden Arbeitsverhältnisse, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, werden für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt.</p>	<p>³ <i>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.</i></p>	<p>Das Dienstalter ist nicht nur für die Treueprämie, sondern auch für weitere Aspekte wie die Dauer der Kündigungsfrist und den Umfang der Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit von Bedeutung. Neu sollen frühere Arbeitsverhältnisse nicht mehr berücksichtigt werden, wobei Unterbrüche bis zu max. einem halben Jahr möglich sind. Dies erlaubt beispielsweise, das Dienstalter weiterzuführen, wenn mehrmonatiger unbezahlter Urlaub für eine Weiterbildung gewährt wird. Auch im Anschluss an den bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen können nochmals bis sechs Monate unbezahlter Urlaub gewährt werden, ohne dass das Dienstalter unterbrochen würde. Diese Änderung führt zu einer administrativen Vereinfachung. Im Hinblick auf die Aufhebung der Treueprämie und die Verkürzung der Kündigungsfristen ist die Auswirkung auf die Mitarbeitenden gering. Der Beschäftigungsgrad hat keine Relevanz für die Bestimmung des Dienstalters und kann gestrichen werden.</p>
<p>§ 17. Beendigungsgründe</p>		<p>Neu entstehen 2 Absätze.</p>
<p>Das Arbeitsverhältnis endet durch</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kündigung b. Ablauf einer befristeten Anstellung, c. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen, d. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen, e. Auflösung invaliditätshalber, f. Altersrücktritt, g. Tod, h. Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl 	<p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kündigung b. Ablauf einer befristeten Anstellung, c. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen, d. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen, e. <i>Auflösung wegen Erschöpfung der Lohnfortzahlung,</i> f. <i>vorzeitigen</i> Altersrücktritt, g. <i>Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren,</i> 	<p>lit. e: Die Auflösung invaliditätshalber soll ersetzt werden durch die Auflösung wegen Erschöpfung der Lohnfortzahlung. Vgl. auch § 25 PST. Damit werden alle Fälle, unabhängig davon, ob nach Erschöpfung der Lohnfortzahlung eine Rentenberechtigung besteht (Invalidität) oder nicht, abgedeckt. Entsprechend soll neu korrekt nur noch die „Auflösung wegen Er-</p>

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
bei Ablauf der Amtsdauer sowie Rücktritt bei gewählten Angestellten.	<p><i>h.</i> Tod,</p> <p><i>i.</i> Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Rücktritt bei gewählten Angestellten.</p>	<p>schöpfung der Lohnfortzahlung" aufgeführt werden. Allfällige Leistungen bei einer Invalidität richten sich nach Erschöpfung der Lohnfortzahlung nach den Regelungen der Pensionskasse. Umgekehrt kann der Anspruch auf Lohnfortzahlung auch erschöpft sein, ohne dass ein Rentenanspruch gegeben ist. Dies tritt insbesondere dann ein, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kein Rentenanspruch wegen einem zu tiefen Pensum besteht; - bei jüngeren Mitarbeitenden nur eine Berufsinvalidität, aber keine Erwerbsinvalidität vorliegt. <p>lit. f: Für den vorzeitigen Altersrücktritt gelten die Bestimmungen der Pensionskasse der Stadt Winterthur. Zurzeit ist dieser frühestens ab Vollendung des 58. Altersjahres möglich. Vgl. auch die nachstehende Ausführung zu der Ergänzung mit neu lit. g.</p> <p>lit. g: Mit der Ergänzung in lit. g soll eine klare Unterscheidung zwischen dem vorzeitigen Altersrücktritt (durch den/die Mitarbeitende/n ausgesprochen) und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichung der Altersgrenze von 65 Jahren (Pensionierung) bereits im Gesetzestext erfolgen. Die Pensionierung erfolgt zwar schon heute automatisch, ohne dass eine Kündigung durch die Arbeitgeberin oder den/die Mitarbeitende/n notwendig wäre, aber aufgrund möglicher Rechtsstreitigkeiten, wie der Kanton Zürich zu diesem Thema hatte, ist es sinnvoll, solchen durch eine klare Formulierung im Gesetz vorzugreifen.</p> <p>Lit. h und i: die Ergänzung mit neu lit. g führt</p>

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
		zu einer Neunummerierung.
	<p>² <i>Ausserordentliche Anstellungen enden zu dem:</i> <i>a. wenn bei Anstellungen mit Einsätzen nach Vereinbarung seit mindestens einem Jahr kein Einsatz mehr zustande gekommen ist,</i> <i>b. bei pensionierten Mitarbeitenden gemäss § 7bis Abs. 2 mit Erreichen der Altersgrenze von 70 Jahren.</i></p>	<p>Aus dem Aushilfscharakter ergibt sich, dass die ausserordentliche Anstellung mit Einsätzen nach Vereinbarung bei Wegfall von vereinbarten Einsätzen während einer gewissen Dauer automatisch beendet wird, ohne dass ein aufwändiges Verfahren notwendig ist.</p> <p>Bei der Neuanstellungen von pensionierten Mitarbeitenden gemäss § 7bis Abs. 2 wird anstelle der bisherigen maximalen Befristung neu eine Altersobergrenze von 70. Jahren festgelegt, bei deren Erreichen das Arbeitsverhältnis von Gesetzes wegen endet (analog der Regelung in Abs. 1 lit. g).</p>
<p>§ 18. Kündigung Fristen und Termine</p>		
<p>¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen: a. im 1. Dienstjahr einen Monat, b. im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate, c. im 4. bis 9. Dienstjahr drei Monate, d. ab dem 10. Dienstjahr sechs Monate.</p>	<p>¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen <i>unter Vorbehalt von Abs. 2:</i> <i>a. im 1. Dienstjahr einen Monat,</i> <i>b. ab dem 2. Dienstjahr drei Monate,</i> <i>c. ab dem 6. Dienstjahr bei Vollendung des 55. Altersjahres sechs Monate.</i></p>	<p>Neu soll die heute als zu lang empfundene Kündigungsfrist im Regelfall ab dem zweiten Dienstjahr nur noch drei Monate betragen. Bei der Kündigungsfrist ist weiter zu berücksichtigen, dass sich das Dienstalter neu nur noch nach dem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis berechnet (Vgl. Vorschlag zu § 14 Abs. 3).</p> <p>Angestellte, die das 55. Altersjahr vollendet haben und bereits 5 Dienstjahre aufweisen, sollen eine sechsmonatige Kündigungsfrist haben. Diese Regelung soll dem Umstand Rechnung tragen, dass Personen über 50 auf dem Arbeitsmarkt deutlich grössere Mühe haben und mehr Zeit benötigen, eine neue Anstellung zu finden.</p>

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
<p>² Für Angestellte, die gemäss § 13 Abs. 2 vom Stadtrat angestellt werden, gilt ab dem dritten Dienstjahr eine Kündigungsfrist von sechs Monaten.</p>	<p>² <i>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.</i></p>	<p>Für Kadermitarbeitende soll es bei der Anstellung möglich sein, längere Kündigungsfristen zu verfügen. Sollte das Bedürfnis bestehen, die Kündigungsfrist im Laufe des Dienstverhältnisses neu festzulegen, gilt dies als wesentliche Änderung, welche nach § 24bis PST zu behandeln ist (Änderungskündigung; Einhaltung der Kündigungsfrist). Kündigungsfristen müssen immer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleich lang sein. Dasselbe gilt auch bei einem Funktionswechsel.</p>
<p>³ Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.</p>		
<p>⁴ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Für die städtischen Lehrkräfte bestimmt der Stadtrat die Kündigungsfristen und Endtermine.</p>		
<p>§ 19. Kündigungsschutz, 1. Voraussetzungen und Verfahren der Kündigung Entschädigung</p>		

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
<p>¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich und in der Regel begründet mitgeteilt. Ausnahmsweise kann auf eine Begründung verzichtet werden. In diesem Fall kann die oder der Angestellte innerhalb von 30 Tagen eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirklichungsfolge hinzuweisen.</p>	<p>¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich und begründet mitgeteilt.</p>	<p>Der zweite Teil von Abs. 1 soll aufgehoben werden. Eine Kündigung ist immer zu begründen und dies wird in der Praxis bereits so gelebt. Die Pflicht zur Wahrung des rechtlichen Gehörs vor Aussprache einer belastenden Verfügung (§ 33 PST) gilt auch für die Aussprache der Kündigung.</p>
<p>² Die Kündigung durch die Stadt darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.</p>		
<p>³ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, ist der betroffenen Person nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten. Wird der oder die Angestellte 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.</p>	<p>³ 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.</p>	<p>Gemäss § 25 Abs. 2 lit. a VRG besteht im Rechtsmittelverfahren bei personalrechtlichen Angelegenheiten keine aufschiebende Wirkung. Eine Ausnahme gemäss § 25 Abs. 4 VRG würde nur dann bestehen, wenn das kommunale Recht einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung vorsehen würde. Die bisherige Formulierung des Abs. 3, welche nur die Verpflichtung vorsieht, nach Möglichkeit eine zumutbare Stelle anzubieten, stellt keinen entsprechenden kommunalen Anspruch auf Wiederanstellung dar. Zur Klarstellung wird die Formulierung des kt. Personalgesetzes, § 18 Abs. 3, übernommen, welche gemäss Rechtsprechung keinen Anspruch auf Wiederanstellung enthält. Weiterhin besteht aber die Verpflichtung der Stadt, bei Aufhebung einer Stelle nach Mög-</p>

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
		lichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten (Vgl. § 27 Abs. 2 PST). Begriffliche Anpassung. Betroffene Person statt „Angestellte/r“.
<p>§ 20. 2. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten</p>		<p>Neu soll es zwei Möglichkeiten geben, wie bei mangelnder Leistung und unbefriedigendem Verhalten vorgegangen wird. Je nach Situation ist eine Bewährungsfrist vorzusehen - oder aber es kann auf eine solche verzichtet werden.</p> <p>Entsprechend der im Einzelfall vorgeworfenen mangelnden Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens kann eine Abmahnung ohne Ansetzen einer Bewährungsfrist ein besser geeignetes Mittel darstellen. Deshalb ist zukünftig nicht in jedem Fall eine Bewährungsfrist vorzusehen, sondern dem Einzelfall Rechnung zu tragen und entsprechend zwischen den beiden Varianten zu wählen. Die Massnahme soll den Angestellten die effektive Möglichkeit zur Verhaltens- bzw. Leistungsanpassung bieten. Bei jedem Kündigungsverfahren sind kraft übergeordnetem Rechts die allgemeinen Verfahrensgrundsätze (Willkürverbot, Verhältnismässigkeitsprinzip, Treu und Glauben [faires Verfahren und insb. Anspruch auf rechtliches Gehör]) zu berücksichtigen.</p>

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
<p>¹ Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.</p>	<p>¹ <i>Eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens setzt eine schriftliche Abmahnung voraus.</i></p>	<p>Die Abmahnung erfolgt schriftlich. Sie hält alle wesentlichen Punkte fest, die geeignet sind, um die gewünschte Verbesserung der bemängelten Leistung und/oder des Verhaltens herbeizuführen, damit das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden kann. Die Details zum Verfahren der Abmahnung werden auf Verordnungsstufe festgelegt. Es ist immer eine Abmahnung mit Kündigungsandrohung vorzunehmen, unabhängig davon, welches Kündigungsverfahren im Zusammenhang mit mangelnder Leistung oder ungenügendem Verhalten gewählt wird. Je nach Sachverhalt ist eine Bewährungsfrist anzusetzen. Die Anstellungsinstanz ist für die Aussprache der Kündigung zuständig.</p>
<p>² Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann, insbesondere wenn</p> <p>a) feststeht, dass die betroffene Person auch mit angemessenen Fördermassnahmen nicht in der Lage sein wird, die Bewährungsfrist zu bestehen,</p> <p>b) die betroffene Person nicht gewillt ist, ihre Leistung oder ihr Verhalten während der Bewährungsfrist nachhaltig zu ändern.</p>	<p>² <i>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.</i></p>	<p>Die Verfahrensvariante mit Ansetzen einer Bewährungsfrist oder eines gleichwertigen anderen Verfahrens ist zu wählen, wenn die Erreichung der geforderten Verbesserung Zeit sowie Entwicklungs- und Fördermassnahmen benötigt (z.B. Mangelhafte Fähigkeiten und Kompetenzen). Die Aufzählung der gleichwertigen Verfahren (alt Abs. 3) wird um das Verfahren bei Suchterkrankung erweitert, da ein solches ebenfalls Zeit benötigt. Dafür kann das Administrativverfahren hier gestrichen werden, da dies zur Sachverhaltsklärung in einem vorgelegten Schritt installiert werden kann.</p>

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
³ Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch mindestens zwei Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeiterbeurteilungen oder ausnahmsweise durch ein gleichwertiges anderes Verfahren, insbesondere ein Mediations-, Supervisions- Coaching- oder Administrativverfahren, belegt werden.	³ <i>Die Wahl des geeigneten Verfahrens richtet sich nach der mangelnden Leistung bzw. dem unbefriedigenden Verhalten.</i>	Die Details zur Ausgestaltung und Wahl der beiden Kündigungsverfahren sollen vom Stadtrat festgelegt werden (vgl. Abs. 4).
⁴ Der Stadtrat bestimmt die zur Bewilligung der Ausnahmen gemäss Abs. 2 und 3 zuständige Instanz.	⁴ <i>Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.</i>	Auf Ebene Stadtrat sollen die genauen Einzelheiten für die Abmahnung, die Bewährungsfrist etc. erlassen werden. Da in den neu vorgeschlagenen Abs. 2 und 3 keine Ausnahmen mehr vorgesehen sind, kann der bisherige Text des Abs. 4 entfallen.
§ 21. 3. Kündigung zur Unzeit		
¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.		
² Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.		
	³ <i>Keine Kündigung zur Unzeit liegt vor bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit.</i>	Gemäss neuerer Rechtsprechung ist zu unterscheiden, ob eine Arbeitsunfähigkeit sich nur auf einen bestimmten Arbeitsplatz bezieht oder generell gilt. Die Sperrfrist bei Krankheit und Unfall wird damit begründet, dass die Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers bei vernünftiger Betrachtungsweise seine Neuanstellung wegen der Ungewissheit über deren Dauer und Mass als unwahrscheinlich erscheinen lasse. Wenn eine gesundheitliche Störung diesen Effekt nicht hat, soll auch die

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
		Sperrfrist nicht spielen (Vgl. Streiff/von Kanel, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362, 6. Auflage, N.8 zu Art. 336c OR). Diese Rechtsprechung ist zur Klarstellung ins Personalstatut aufzunehmen.
§ 24bis. Änderungskündigung		
¹ Als Änderungskündigung gilt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Stadt in Verbindung mit dem Angebot, das bestehende Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen oder ein neues Arbeitsverhältnis zu begründen.		
² Für die Änderungskündigung gelten die allgemeinen Bestimmungen über die Kündigung und den Kündigungsschutz.		
³ 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, des Pensums und des Lohnes, ausgenommen Massnahmen gemäss § 48.	³ 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.	Mit der neu vorgeschlagenen Regelung der Kündigungsfristen (Vgl. § 18 Abs. 1 PST) könnte das Bedürfnis entstehen, während eines Dienstverhältnisses die Kündigungsfrist zu ändern. Dies würde auch ohne explizite Erwähnung in § 24bis vom Gehalt her eine Änderungskündigung bedeuten. Der Klarheit halber soll § 24bis Abs. 3 entsprechend ergänzt werden. Eine Lohnsenkung soll künftig denselben Bedingungen unterstehen wie eine Änderungskündigung. Die Ausnahme, wonach diese formellen Bedingungen für eine Lohnsenkung nach § 48 keine Anwendung finden, soll daher gestrichen werden.
§ 25. Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität und Altersrücktritt	§ 25. Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Erschöpfung der Lohnfortzahlung und Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren	Der Begriff der Invalidität soll ersetzt werden durch die Erschöpfung der Lohnfortzahlung, vgl. § 17 PST.

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
		Weiter soll der Altersrücktritt in § 25 entsprechend den Änderungen in § 17 zur Präzisierung mit Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren ersetzt werden.
<p>¹ Der Stadtrat regelt das Verfahren bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invaldität.</p>	<p>¹ <i>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.</i></p>	<p>Das Arbeitsverhältnis ist auf Ende der Lohnfortzahlung unter Einhaltung der Kündigungsfrist aufzulösen, i.d.R. nach einem Jahr LFZ, in Einzelfällen nach max. zwei Jahren (vgl. § 41 VVO PST). D.h. neu ist die Kündigungsfrist immer einzuhalten, auch wenn die betroffene Person eine Rentenberechtigung hat. Gemäss § 27 Abs. 3 PST besteht kein Abfindungsanspruch.</p> <p>Weiter soll klar gestellt werden, dass bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Erschöpfung der Lohnfortzahlung keine Sperrfrist gilt. Im Normalfall sind die Sperrfristen bei einer solch langen Lohnfortzahlung seit langem abgelaufen. Da grundsätzlich aber jede neue Erkrankung eine eigene neue Sperrfrist gemäss Art. 336c OR auslösen kann, ist diese Klarstellung erforderlich. Nach Ablauf der Lohnfortzahlung (grundsätzlich nach mindestens einem Jahr, vgl. § 41 VVO PST) und weiterbestehender Arbeitsunfähigkeit würde der Schutzgehalt der Sperrfrist überdehnt, wenn sie bei einer zusätzlichen Erkrankung erneut greifen würde. Es soll möglich sein, in solchen Fällen nach mindestens einem Jahr Lohnfortzahlung unter Einhaltung der Kündigungsfrist zu künden.</p>

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
<p>² Die Leistungen bei Invalidität sowie der Altersrücktritt richten sich nach den Bestimmungen über die Pensionskasse der Stadt Winterthur, wobei der vorzeitige Altersrücktritt ab dem vollendeten 58. Altersjahr möglich ist und der ordentliche Altersrücktritt mit dem vollendeten 65. Altersjahr erfolgt. Vorbehalten bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die Wählbarkeit von Behördenmitgliedern.</p>	<p>²Das 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..</p>	<p>Der bisherige Abs. 2 kann gestrichen werden, da die Regelungen der Pensionskasse den frühest möglichen Altersrücktritt mit Rentenberechtigung festlegen. Im Hinblick auf die Altersvorsorge „2020“ sind hier Änderungen zu erwarten; diese werden in den Regelungen der Pensionskasse umgesetzt werden. Sie sind nicht eigentlich Teil des Personalrechts der Stadt Winterthur. Entsprechend der Ergänzung in § 17 Abs. 1 lit. g wird klar festgelegt, dass das Arbeitsverhältnis bei Vollendung des 65. Altersjahres wie bisher automatisch endet. Es ist somit weder eine Kündigung der Arbeitgeberin noch des/der Mitarbeitenden notwendig. Der Austritt wird schriftlich bestätigt.</p>
<p>³ Der Stadtrat kann für die städtischen Lehrpersonen betreffend den ordentlichen Altersrücktritt von Abs. 2 abweichende Regelungen und die Wiederanstellung von pensionierten Lehrpersonen vorsehen.</p>		
<p>§ 25bis. Kündigung durch die Stadt nach dem 60. Altersjahr</p>	<p>(aufgehoben)</p>	<p>Diese Bestimmung hat keine Bedeutung mehr, da die Bestimmungen der selbstständigen PKSW darüber bestimmen, ob noch eine Einlage erfolgen kann oder nicht. Der bisherige § 25bis kann daher ersatzlos gestrichen werden.</p>
<p>Kündigt die Stadt das Arbeitsverhältnis nach dem vollendeten 58. Altersjahr, richten sich die Leistungen nach den Statuten der Pensionskasse. Wird eine Abfindung ausgerichtet, so kann diese auf Wunsch des oder der Angestellten als Einlage in die Pensionskasse zur Verbesserung der Altersrente verwendet werden.</p>		

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
§ 27. Abfindung, 1. Grundsatz		
<p>¹ Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Stadt und ohne Verschulden der Angestellten aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35jährig sind. Angestellten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze oder bei weniger als fünf Dienstjahren ausbezahlt werden.</p>	<p>¹ 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 zehn Jahren ununterbrochen bei der Stadt tätig sind. Angestellten kann bei drohender Notlage eine Abfindung auch ohne Erfüllung dieser Kriterien zugesprochen werden.</p>	<p>Die Abfindung als Instrument soll beibehalten werden. Die Voraussetzungen für einen Anspruch hingegen sollen erhöht werden. Neu soll ein Mindestpensum von 20% eingeführt werden. Bei diesen Kleinpensen handelt es sich nicht um wesentliche Lohnneinkommen, welche den entstehenden, hohen administrativen Aufwand rechtfertigen. Das Mindestalter soll neu 50 Jahre betragen. Alternativ muss das Dienstverhältnis ununterbrochen mindestens 10 Jahre gedauert haben. Dabei werden frühere Tätigkeiten nicht mehr angerechnet (vgl. Änderung § 14 Abs. 3, Berechnung Dienstalter). Diese Kriterien entsprechen genauer der Idee der Abfindung, indem berücksichtigt wird, dass die Situation auf dem Arbeitsmarkt nach einer Tätigkeit beim Staat, welcher heute noch über Monopolberufe verfügt, schwierig sein kann.</p>
<p>² Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.</p>		
<p>³ 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 sowie bei Beendigung gemäss § 17 lit. b, d, e und g.</p>	<p>³ 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</p>	<p>Anpassung entsprechend den Änderungen in § 17. Weiter entfällt neu der Abfindungsanspruch in besonderen Fällen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Beim Angebot einer zumutbaren Stelle. Hier genügt das Angebot. Wird dieses nicht angenommen, entfällt der Anspruch trotzdem. – Bei Weiterbeschäftigung durch den Kanton oder einer von der Stadt subventio-

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
	<i>gemäss § 27 Abs. 2 oder bei Angebot der Weiterbeschäftigung durch den Kanton oder einer von der Stadt subventionierten Institution infolge Übertragung einer städtischen Aufgabe.</i>	nierten Institution infolge Übertragung einer städtischen Aufgabe.
§ 28. 2. Höhe und Festlegung der Abfindung		
¹ Die Abfindung wird vom Stadtrat festgelegt und beträgt: a) bis zum 40. Altersjahr: einen bis sechs Monatslöhne; b) vom 41. bis zum 50. Altersjahr: zwei bis 12 Monatslöhne; c) ab dem 51. Altersjahr: drei bis 15 Monatslöhne.	<i>¹Die Abfindung beträgt drei bis 15 Monatslöhne; der Stadtrat erlässt Vorgaben für die Bemessung anhand von Alter und Dienstjahren. Die Abfindung im Einzelfall wird von der Departementsleitung im Einvernehmen mit dem Personalamt festgelegt.</i>	Die Festlegung soll wie bisher anhand eines Rasters nach Anzahl Dienstjahren und Alter und unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles erfolgen. Dies bietet den Vorteil, dass eine auf den Einzelfall abgestimmte Höhe festgelegt werden kann. Da innerhalb des vom Stadtrat vorgegebenen Rasters ein gewisser Entscheidungsspielraum besteht, wird die Abfindung auf Departementsstufe im Einvernehmen mit dem Personalamt festgelegt.

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
<p>² Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund, die Arbeitsmarktchancen sowie der Zeitpunkt des Antrittes und der Lohn einer neuen Stelle. Wird der oder die Angestellte ohne Unterbruch von der Stadt oder, infolge Übertragung einer städtischen Aufgabe, vom Kanton oder einer von der Stadt subventionierten Institution weiterbeschäftigt, oder lehnt er oder sie ein entsprechendes zumutbares Angebot ab, wird der neue Lohn in der Regel ganz angerechnet. Im Falle der Weiterbeschäftigung nach einem Unterbruch, jedoch noch während der Zeit, für welche die Abfindung ausgerichtet wird, sowie bei Anstellung durch einen andern Arbeitgeber oder eine andere Arbeitgeberin wird der neue Lohn nach Billigkeit angerechnet.</p>	<p>² 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.</p>	<p>Die Dienstzeit wird bereits beim Raster gemäss Abs. 1 berücksichtigt und kann daher hier gestrichen werden.</p>
<p>³ Abfindungen von mehr als sechs Monatslöhnen unterliegen dem Vorbehalt einer nachträglichen Kürzung für den Fall, dass der oder die Angestellte während der Zeitdauer der Abfindung eine neue Stelle mit einem Lohn antritt, der mindestens gleich hoch ist wie der zuletzt bei der Stadt bezogene. Die Abfindung wird höchstens im Umfang der sechs Monatslöhne übersteigenden Summe gekürzt. Der oder die Angestellte informiert die letzte städtische Anstellungsinstanz. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.</p>	<p>³ <i>Die Abfindung wird unabhängig vom bisherigen und neuen Beschäftigungsgrad um die Hälfte des während der Abfindungsdauer erzielten Erwerbseinkommens gekürzt.</i></p>	<p>Die bisherige Anrechnung bei einem neuen Erwerbseinkommen während der Dauer der Abfindung war sehr kompliziert und kam entsprechend selten zur Anwendung. Die Regelung soll neu möglichst einfach formuliert sein. Die Verpflichtung zur Meldung des Einkommens zwecks Rückforderung ist neu in Abs. 4 enthalten.</p>

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
<p>⁴ Bei besonderen Verhältnissen im Einzelfall kann ausnahmsweise vom Rahmen nach Abs. 1 abgewichen und eine Abfindung bis zum Maximum von 15 Monatslöhnen zugesprochen werden.</p>	<p>⁴ Die betroffene Person ist verpflichtet, beim Antritt einer neuen Stelle während der Zeitdauer der Abfindung die letzte städtische Anstellungsinstanz zwecks Rückforderung zu informieren.</p>	<p>Abs. 1 legt nur noch den gesamten Rahmen fest, nicht aber einen Raster. Deshalb kann der bisherige Abs. 4 aufgehoben werden. Stattdessen wird Abs. 3 Satz 3 sinngemäss übernommen.</p>
	<p>⁵ Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.</p>	<p>Der Stadtrat soll auf Verordnungsstufe die Einzelheiten und Vorgaben für die Abfindungen festlegen.</p>
<p>E. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen und Verweis</p>	<p>E. Zuweisung anderer Tätigkeit, vorsorgliche Massnahmen und Verwarnung</p>	<p>Die Überschrift wird an die geänderten § 30 und § 32 angepasst.</p>
<p>§ 30. Versetzung</p>	<p>§ 30. Zuweisung anderer Tätigkeiten</p>	<p>Eine eigentliche Versetzung wird heute nicht mehr praktiziert. Vielmehr geht es um die Zuweisung anderer Tätigkeiten, was auch entsprechend formuliert werden soll.</p>
<p>Die Anstellungsinstanz kann Angestellte, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit versetzen.</p>	<p>¹ 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.</p>	<p>Die bisherige Formulierung hat immer wieder zu Unklarheiten geführt, ob eine sog. Versetzung auch während des Dienstverhältnisses generell oder nur während der Dauer der Kündigungsfrist zulässig sei. In der Praxis handelt es sich im Regelfall nicht um tatsächliche Versetzungen, sondern es werden andere Tätigkeiten zugewiesen. Dies soll sowohl während der Kündigungsfrist als auch vorübergehend sonst bei Bedarf möglich sein. Absatz 2 bleibt vorbehalten.</p>
	<p>² Bei einer unbefristeten Zuweisung anderer Tätigkeiten bleibt die Änderungskündigung vorbehalten.</p>	<p>Wenn die Anforderungen des § 24bis PST erfüllt sind, muss bei einer unbefristeten Zuweisung eine Änderungskündigung ausgesprochen werden.</p>
<p>§ 32. Verweis</p>	<p>§ 32. Verwarnung</p>	<p>Der Verweis ist eine Restanz aus dem früheren Disziplinarrecht. Der Verweis gilt gemäss VRG als anfechtbar, hat aber nur noch eine</p>

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
		ungeklärte Bedeutung im Hinblick auf eine allfällige spätere Entlassung. Die Bestimmung ist daher aufzuheben. Neu soll dafür das Instrument der Verwarnung geschaffen werden.
¹ Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsinstanz einen Verweis aussprechen.	¹ Bei Arbeitspflichtverletzungen, welche für sich alleine nicht die Einleitung eines Kündigungsverfahrens rechtfertigen würden, kann die vorgesetzte Person eine Verwarnung aussprechen.	Es soll eine Möglichkeit, ähnlich dem Verweis gemäss alt § 32 PST, geschaffen werden, bei Vorliegen einer untergeordneten Arbeitspflichtverletzung, eine Verwarnung auszusprechen, die ein gewisses Gewicht und juristische Verbindlichkeit aufweist, ohne dass bereits ein ordentliches Kündigungsverfahren nach § 20 eingeleitet werden muss. Dies entspricht dem Bedürfnis der Vorgesetzten, in einer formellen Art und Weise gewisse Vorwürfe/Feststellungen schriftlich im Personaldossier festhalten zu können. Mehrere Verwarnungen können Anlass für ein Kündigungsverfahren bilden.
² Im Falle eines Verweises muss zwingend eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung durchgeführt werden.	² Die Verwarnung ist der betroffenen Person schriftlich begründet mitzuteilen. Sie hat das Recht zur schriftlichen Stellungnahme.	Es sind die allgemeinen Verfahrensgrundsätze einzuhalten und somit der Sachverhalt vorgängig gehörig zu klären. Es wird empfohlen, die schriftlich begründete Verwarnung im Rahmen eines Gespräches zu überreichen. Macht der/die betroffene Mitarbeitende Gebrauch vom Recht zur Stellungnahme, ist die Stellungnahme ins Personaldossier aufzunehmen. Es ist auch möglich, mündliche Aussagen zu protokollieren. Die gewissenhafte Dokumentation ist insbesondere im Hinblick auf ein allfälliges späteres Kündigungsverfahren unerlässlich. Die Verwarnung ist, im Gegensatz zum Verweis nach alt § 32 PST, allerdings nicht direkt

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
		anfechtbar. Sie ist lediglich im Zusammenhang mit einem allfälligen späteren Kündigungsverfahren aufgrund weiterer Vorfälle überprüfbar.
§ 33. Anhörungsrecht		
¹ Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.		
² Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist sobald wie möglich, spätestens innert 30 Tagen, nachzuholen.		
³ Ein Verweis nach § 32 erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der Betroffenen. Er ist protokollarisch zusammen mit einer Stellungnahme des oder der Betroffenen festzuhalten.	³ <i>(aufgehoben)</i>	Die neu einzuführende Verwarnung wird in § 32 geregelt.
III. Recht der Angestellten A. Schutz der Persönlichkeit		
	§ 41bis Case Management	Es wird eine gesetzliche Grundlage für das Case Management (bisher in § 12bis und 41ter VVO PST geregelt) geschaffen.
	¹ Die Stadt kann mit dem Ziel der Wiedereingliederung oder Vermeidung einer Invalidität kranken oder verunfallten Angestellten ein Case Management anbieten.	Ziel des Case Managements ist die Wiedereingliederung am bisherigen Arbeitsplatz oder Vermeidung einer Invalidität.
	² Die betroffenen Angestellten sind im Rahmen der Treuepflicht zur Teilnahme und Mitwirkung am Case Management verpflichtet.	Für die Mitarbeitenden besteht die Pflicht, am Case Management mitzuwirken. Da ein Case Management gegen den Willen bzw. ohne Mitwirkung der betroffenen Mitarbeitenden aber die Zielsetzung gemäss Absatz 1 nicht

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
		erreichen kann, ist ein solches Verfahren letztlich nur mit Einwilligung zu installieren. Verweigert der/die Mitarbeiter/in die Mitwirkung, obwohl sie zumutbar wäre, wird wie bisher in der Vollzugsverordnung bei den Regelungen zur Lohnfortzahlung festgehalten, dass eine Kürzung der Lohnfortzahlung erfolgen kann (vgl. § 41quater VVO PST).
	³ <i>Die für das Case Management zuständige Fachperson bearbeitet Personendaten der oder des betroffenen Angestellten, soweit es für die Durchführung des Case Management notwendig ist.</i>	Abs. 3 schafft die gesetzliche Grundlage für die Datenbearbeitung durch eine externe Fachperson. Das Case Management kann weiterhin durch eine externe Fachperson oder durch eine interne Fachstelle (z.B. Mitarbeitendenberatung des Personalamtes) durchgeführt werden.
	⁴ <i>Sie gibt der Arbeitgeberseite keine Personendaten aus dem Case Management bekannt, ausser wenn</i> <ul style="list-style-type: none"> <i>a. die oder der betroffene Angestellte ausdrücklich eingewilligt hat oder</i> <i>b. es für arbeitsplatzbezogene Massnahmen der Wiedereingliederung notwendig ist.</i> 	Wichtig ist, festzuhalten, dass die Vorgesetzten keine sensiblen Personendaten erhalten sollen, wenn nicht der/die betroffene Mitarbeiter/in zugestimmt hat oder aber die Information für die Wiedereingliederung notwendig ist.
	⁵ <i>Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.</i>	Der Stadtrat hat in § 41ter der Vollzugsverordnung das Verfahren zur Installation eines Case Management geregelt.
B. Allgemeine Lohnordnung		
§ 42. ² Grundlagen		

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
¹ Die Stellen werden entsprechend ihren Anforderungen und Beanspruchungen in Funktionsgruppen eingereiht denen Lohnrahmen zugeordnet werden. Der Lohn berücksichtigt ausserdem die Erfahrung, die Leistung und den Arbeitsmarkt.		
² Die Löhne und weiteren Vergütungen können unter Beachtung der Kündigungsfristen für das Personal gemäss § 18 jederzeit durch Anpassung des Personalstatuts und seiner Ausführungsbestimmungen geändert werden.		
³ Die Angestellten haben Anspruch auf einen Jahreslohn. Derselbe wird in 13 gleich grosse Raten aufgeteilt, wobei monatlich jeweils 1/13 und in einem vom Stadtrat zu bestimmenden Zeitpunkt ein weiterer 1/13 ausbezahlt werden. Bei Ein- oder Austritt im Laufe des Jahres wird die 13. Rate anteilmässig ausbezahlt.		
⁴ Der Grundlohn umfasst den Funktionslohn, den Erfahrungsanteil sowie den Leistungsanteil gemäss § 44.	⁴ Der Grundlohn umfasst den Funktionslohn <i>entsprechend der Lohnklasse sowie die in Prozenten bezeichnete Position innerhalb des Lohnbandes.</i>	Neu soll die genaue Besoldung innerhalb der Lohnklasse mit Prozenten bezeichnet werden; eine Unterscheidung in Erfahrungs- und Leistungsanteil entfällt.
§ 44. ² Lohnklassen		
¹ Für jede Lohnklasse bestehen ein Minimum (100%), das dem Funktionslohn entspricht, und ein Maximum. Dieses beträgt 145% des Minimums.	¹ <i>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.</i>	

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
² Jede Lohnklasse umfasst nebst dem Minimum 15 Lohnstufen als Erfahrungsanteil. Die Stufen 1 – 5 betragen je 2%, die Stufen 6 – 10 je 1.5% und die Stufen 11 – 15 je 1% vom Minimum.	² Das Minimum und Maximum jeder Lohnklasse werden im Anhang zum Statut festgelegt.	Die Unterscheidung in Erfahrungsstufen und einen Leistungsanteil wird aufgegeben.
³ Dem Minimum und jeder Lohnstufe ist sodann eine Leistungszone mit einer maximalen Bandbreite von 22,5% vom Minimum zugeordnet	³ <i>(aufgehoben)</i>	
⁴ Das Minimum und Maximum sowie die Lohnstufen und Leistungszone jeder Lohnklasse werden im Anhang zum Personalstatut festgelegt.	⁴ <i>(aufgehoben)</i>	Abs. 4 ist anzupassen; er wird neu zu Abs. 2.
§ 45. ² Anfangslohn		
¹ Der Anfangslohn wird im Minimum oder in einer Lohnstufe der Einreihungskategorie festgesetzt. Dabei werden namentlich die Fähigkeiten und Eignung für die Stelle, berufliche und ausserberufliche Erfahrung sowie der Arbeitsmarkt berücksichtigt. Erziehungs-, Betreuungs- und Haushaltjahre werden entsprechend ihrer Bedeutung für die Stelle wie berufliche Erfahrung berücksichtigt.	¹ 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.	Neu sollen als Kriterien auch die Vergleichbarkeit innerhalb der Stadtverwaltung und der Arbeitsmarkt berücksichtigt werden. Die Vergleichbarkeit innerhalb der Stadtverwaltung mit den tatsächlich ausbezahlten Löhnen kann relativ einfach technisch sichergestellt werden.
² Der Anfangslohn kann in einer Leistungszone festgesetzt werden für Angestellte mit langjähriger Erfahrung in vergleichbarer Stellung oder mit sehr guten Qualifikationen, oder wenn es nach den Umständen anderweitig angezeigt ist, insbesondere aus Gründen des Arbeitsmarktes oder des internen Lohngefüges. ⁴	² <i>(aufgehoben)</i>	Da es keinen expliziten Leistungsanteil mehr gibt, ist Abs. 2 aufzuheben. Die Kriterien des Arbeitsmarktes sowie das interne Lohngefüge sind in Abs. 1 aufgenommen.

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
<p>³ Angestellte, welche die Anforderungen an die für die Stelle vorausgesetzte Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllen, können in einer Lohnstufe der nächsttieferen Lohnklasse als Anlaufklasse eingestuft werden, wobei der Lohn höchstens 5% unter dem ordentlichen Minimum liegen darf. Er ist innerhalb von drei Jahren in die Einreihungsklasse zu überführen, sofern deren Anforderungen erfüllt sind und die Qualifikation mindestens „genügend“ ist.</p>	<p>² 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.</p>	<p>Neu soll es möglich sein, die gesamte Anlaufklasse zu nützen, also auf die 5%-Grenze zu verzichten. Sofern die Leistungen nicht genügen, sind entsprechende Massnahmen einzuleiten. Aus formellen Gründen wird Abs. 3 zu Abs. 2.</p>
<p>⁴ Der Stadtrat kann ergänzende Richtlinien erlassen. Er regelt den Anfangslohn und die maximale Überführungszeit in die ordentliche Einreihungsklasse von Lehr- und Studienabgängern und -abgängerinnen.</p>	<p>³ Der Stadtrat kann ergänzende Richtlinien erlassen. Er regelt den Anfangslohn und die maximale Überführungszeit in die ordentliche Einreihungsklasse von Lehr- und Studienabgängern und -abgängerinnen.</p>	<p>Aus formellen Gründen wird Abs. 4 zu Abs. 3.</p>
<p>§ 46. Individuelle Lohnanpassungen, 1. Allgemeines</p>	<p>§ 46. Individuelle Lohnanpassungen</p>	
<p>¹ Lohnerhöhungen nach § 47 sind nur im Rahmen des Voranschlags zulässig. Der Stadtrat legt jährlich eine Quote für Leistungsanteile gemäss PST § 47 Abs. 2 und 3 fest und weist diese im Voranschlag aus.</p>	<p>¹ Für Lohnerhöhungen stehen jährlich Mittel in der Höhe des durchschnittlichen Rotationsgewinnes zur Verfügung; der Stadtrat beantragt dem Grossen Gemeinderat jährlich mit dem Budget die weitergehenden Mittel. Dabei werden insbesondere berücksichtigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>Der neue Abs. 1 besagt, dass für Lohnerhöhungen immer Mittel in der Höhe des durchschnittlichen Rotationsgewinnes zur Verfügung stehen müssen. Dieser beträgt aktuell über mehrere Jahre gerechnet 0.5%. Der Stadtrat wird die genaue Berechnungsweise für den Rotationsgewinn auf Ebene Vollzugsverordnung festlegen. Weitergehende Mittel müssen vom Stadtrat wie bis anhin mit dem Budget beantragt werden. Dabei sollen die Faktoren lit. a. bis lit. d. Berücksichtigung finden.</p>

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
² Der Stadtrat kann ausnahmsweise in Berücksichtigung der Finanzlage der Stadt dem Gemeinderat mit dem Voranschlag beantragen a. die Erhöhung der Lohnstufen gemäss PST § 47 Abs. 1 einzuschränken oder auszusetzen, b. eine lediglich reduzierte Quote für Leistungsanteile festzulegen oder auf eine solche zu verzichten.	² Der Stadtrat kann ausnahmsweise in Berücksichtigung der Finanzlage der Stadt auf das Beantragen von weitergehenden Mitteln verzichten.	Auch weiterhin soll die Möglichkeit bestehen, dass der Stadtrat ausnahmsweise auf das Beantragen weitergehender Mittel verzichten kann.
³ Der Stadtrat sorgt dafür, dass die Quote für Leistungsanteile, unter Vorbehalt der Voraussetzungen gemäss § 47 im Einzelfall, insgesamt ausgeschöpft wird.	³ Grundlage für die Lohnanpassungen bilden die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie weitere vom Stadtrat festgelegte Kriterien.	Weitere Kriterien für Lohnanpassungen können sein: <ul style="list-style-type: none"> - individuelles Lohnniveau im internen und externen Quervergleich - individuelle bisherige Lohnentwicklung - individuelle Erfahrung - Gewährleistung der Gleichstellung
⁴ Grundlage für Lohnanpassungen bildet die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung.	⁴ Lohnerhöhungen werden schriftlich mitgeteilt, Lohnsenkungen verfügt.	Abs. 5 wird zu Abs. 4.
⁵ Lohnerhöhungen werden schriftlich mitgeteilt, Lohnsenkungen verfügt.	⁵ Voraussetzung für eine Lohnsenkung ist ein Verfahren analog § 20.	Für eine Lohnsenkung ist das neue Verfahren nach § 20 analog anzuwenden. Dies deckt sinngemäss auch die bisherige Bestimmung von § 48 Abs. 3 ab. Die Lohnsenkung stellt eine spezielle Form der Änderungskündigung gemäss § 24 bis PST dar, welche analog zu § 20 Abs. 2 in der Regel mit einer Bewährungsfrist abzuwickeln ist.
	⁶ Der Stadtrat regelt das Vorgehen der Lohnanpassungen.	Der Stadtrat soll die detaillierten Regelungen für die Lohnanpassung vornehmen.
§ 47. 2. Lohnerhöhung	<i>(aufgehoben)</i>	Die Lohnanpassungen sind in § 46 geregelt, während die Detailbestimmungen vom Stadtrat festzulegen sind.

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
¹ Für Angestellte, die mindestens mit "gut" qualifiziert werden, wird der Lohn jeweils auf Beginn des Kalenderjahres um die nächste Lohnstufe erhöht. Ist die Qualifikation höchstens „genügend“, verbleiben die Angestellten in der bisherigen Lohnstufe.		
² Die Anstellungsinstanz kann für mit „sehr gut“ oder „vorzüglich“ qualifizierte Angestellte auf die vom Stadtrat bestimmten Termine einen Leistungsanteil innerhalb der zur betreffenden Lohnstufe gehörenden Leistungszone festlegen. Bei der Bemessung sind zudem die bisherige Lohnentwicklung und das Lohnniveau zu berücksichtigen.		
³ Der Leistungsanteil wird jährlich überprüft und kann erhöht werden. Ist die Qualifikation höchstens „gut“, wird der Leistungsanteil nicht erhöht.		
⁴ Anstelle oder in Verbindung mit dem Leistungsanteil und zu denselben Bedingungen können pro Kalenderjahr ergänzend zu Abs. 1 bis zu höchstens zwei zusätzliche Lohnstufen gewährt werden. ⁴		
§ 48. 3. Verringerung des Leistungsanteils, Lohnsenkung	<i>§ 48 (aufgehoben)</i>	Die bisherige Bestimmung des § 48 kam gemäss Wissen des Personalamtes nicht zur Anwendung. Vielmehr soll beim Vorliegen von ungenügenden Leistungen geprüft werden, welche Massnahmen notwendig sind, damit die Leistungen wieder mindestens befriedigend oder

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
		gut werden – oder ob das Dienstverhältnis aufgelöst werden soll. Sollte dennoch eine Lohnsenkung notwendig sein, findet sich die neue Regelung in § 46 Abs. 5.
¹ Ist die Qualifikation höchstens „genügend“, kann die Anstellungsinstanz den Leistungsanteil verringern, jedoch maximal um 4% des Funktionslohnes pro Jahr.		
² Bei einer Qualifikation „ungenügend“ kann die Anstellungsinstanz Angestellte überdies in eine tiefere Lohnstufe innerhalb der Lohnklasse zurückstufen, insgesamt jedoch um höchstens 2 Lohnstufen. Bei ungenügender Qualifikation sind weitere Massnahmen zu prüfen.		
³ Eine Lohnsenkung aufgrund der Verringerung des Leistungsanteils oder einer Rückstufung setzt mindestens zwei Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeiterbeurteilungen voraus, wobei die Lohnreduktion bei der ersten Beurteilung anzukündigen und eine Bewährungsfrist von 3 bis 6 Monaten anzusetzen ist.		
	C. Besondere Bestimmungen zum Lohn § 49 Ausserordentliche Anstellungen	§ 49 bisher leer wird unter Titel C. verschoben.
	Für ausserordentliche Anstellungsverhältnisse kann der Stadtrat Einheitslohn- oder Pauschalansätze festlegen.	Zur effizienteren Administration sollen die ausserordentlichen Anstellungen auch lohn-mässig vereinfacht werden und wo immer sinnvoll im Einheitslohnan-satz entlohnt werden; dies insbesondere in Bereichen mit regelmässigen Aushilfen in gleichen Funktionen. Bereits heute werden viele solcher

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
		Funktionen im Einheitslohn entschädigt. Ersetzt bisher § 50bis Abs. 3 und 4 PST.
§ 50bis. Besondere Ämter und Lohnansätze; Polizeikorps und Feuerwehr		
¹ Die Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulpflegen, die Stadtammänner und Stadtamtsfrauen sowie die Friedensrichterinnen und Friedensrichter werden vom Stadtrat in die entsprechende Lohnklasse gemäss Einreihungsplan eingereiht. Der Lohn entspricht dem Maximum der jeweiligen Lohnklasse.		
² Der Stadtrat regelt im Rahmen der allgemeinen Lohnordnung die Besonderheiten des Lohnaufstiegs für das Polizeikorps und die Feuerwehr, die sich aus der Verwendung von Graden ergeben.		
³ Für besondere Verhältnisse, wie kurzfristige Anstellungen im Stundenlohn und nebenamtliche Aufgaben, kann der Stadtrat Pauschalansätze oder Einheitslohnansätze festlegen. Diese basieren in der Regel auf einer Lohnklasse und -stufe, wobei die Bestimmungen über die Lohnerhöhung und Lohnreduktion nicht anwendbar sind.	Abs. 3 (aufgehoben)	Diese Bestimmung kann aufgehoben werden (Vgl. neuer § 49).
⁴ Für Reinigungspersonal kann der Stadtrat einen Einheitslohn gemäss Abs. 3 festlegen, sofern es im Stundenlohn und mit einem Pensum von höchstens 20% angestellt ist. Im Übrigen gelten die allgemeinen Bestimmungen.	Abs. 4 (aufgehoben)	Diese Bestimmung kann aufgehoben werden (Vgl. neuer § 49).

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
§ 50ter. Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde Winterthur-Andelfingen		
¹ Der Stadtrat legt die Lohnklassen der Behördenmitglieder der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) Winterthur-Andelfingen im Rahmen der städtischen Lohnskala fest. Der Anfangslohn entspricht einer der Erfahrung entsprechenden Lohnstufe der Einreihungsklasse und dem maximalen Leistungsanteil. Der Lohn wird jeweils auf Beginn des Kalenderjahres um die nächste Lohnstufe erhöht. § 46 Abs. 2 lit. a des Personalstatuts bleibt vorbehalten	Der Stadtrat regelt im Rahmen der städtischen Lohnordnung die Besoldung der Behördenmitglieder der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) Winterthur-Andelfingen und der Ersatzmitglieder.	Die Bestimmungen zur Besoldung der KESB-Behördenmitglieder sind heute sehr detailliert im PST festgehalten, obwohl die Behördenmitglieder durch den Stadtrat gewählt werden. Entsprechend soll neu der Stadtrat die Besoldung auf Ebene VVO PST vorgenommen werden. Inhaltlich sind keine Veränderungen geplant, wobei allerdings aufgrund der Änderungen beim System der Lohnentwicklung diese analog zu den vom GGR gewählten Funktionen (Ombudsstelle, Finanzkontrolle, Datenschutzbeauftragter) vorgenommen werden soll.
² Ersatzmitglieder, welche nicht bei der KESB Winterthur-Andelfingen angestellt sind, werden für ihre Tätigkeit als Ersatzmitglied mit einem Stundenansatz besoldet, welcher der Erfahrungsstufe 6 und dem maximalen Leistungsanteil der Einreihungsklasse des zu ersetzenden Behördenmitglieds entspricht.	Abs. 2 (aufgehoben)	
³ Ersatzmitglieder, welche zugleich als Fachmitarbeitende der KESB Winterthur-Andelfingen tätig sind, werden für ihre Tätigkeit als Ersatzmitglied zusätzlich zur normalen Besoldung mit einem Stundenansatz besoldet, der der Differenz zwischen ihrem aktuellen Stundenlohn und demjenigen der externen Ersatzmitglieder entspricht.	Abs. 3 (aufgehoben)	
§ 51. Zulage für besondere Beanspruchungen und in Ausnahmefällen		

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
¹ Besondere Beanspruchungen kann der Stadtrat durch Zulagen oder Freizeit entgelten, soweit diesen Umständen nicht bereits bei der Einreihung der Stelle Rechnung getragen worden ist.		
² Der Stadtrat kann in Ausnahmefällen, insbesondere wo besondere Anforderungen zu berücksichtigen sind, ferner zur Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Angestellter sowie aus Arbeitsmarktgründen, eine Zulage bis höchstens 20% des Maximums der Einreihungsklasse gewähren.		
³ Die Zulage kann befristet werden. Fällt ihre Grundlage dahin, ist sie zu entziehen.		
⁴ Bezieht eine besonders qualifizierte Angestellte oder ein besonders qualifizierter Angestellter eine Zulage, und ist die Qualifikation „genügend“ oder „gut“, kann sie die Anstellungsinstanz um höchstens 50% reduzieren; ist sie „ungenügend“, kann sie sie entziehen. Für das Verfahren gilt § 48 Abs. 3 sinngemäss.	<i>(aufgehoben)</i>	Sollte eine solche Zulage entzogen werden, weil die Leistungen nicht mehr befriedigen, kommt § 24bis Änderungskündigung zur Anwendung.
§ 52. Treueprämie	§ 52 <i>(aufgehoben)</i>	Die Treueprämie soll – zu Gunsten einer zusätzlichen Ferienwoche für alle Mitarbeitenden zwischen 20 und 49 Jahren – aufgehoben werden. Die Anpassung soll mit der Inkraftsetzung des PST Geltung erhalten. In gleicher Weise wird auch der Ferienanspruch ab Inkraftsetzung erhöht. Als Anerkennung der Dienstreue soll jedoch eine sog. Jubiläumszulage ausgerichtet wer-

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
		den (Vgl. Vorschlag zu § 53 Abs. 2 nachstehend). Dies ermöglicht eine einheitliche Lösung innerhalb der Verwaltung.
¹ Angestellte erhalten in Anerkennung ihrer langjährigen Arbeitsleistung eine Treueprämie in Form von bezahltem Urlaub.		
² Der Urlaub beträgt 1 Monat bei Vollendung des 10., 15., 20., 25., 30. und 35. Dienstjahres. ³		
³ Auf Wunsch des oder der Angestellten, oder wenn die betrieblichen Verhältnisse den Urlaub nicht zulassen, wird die Treueprämie für das 10. bis 25. Dienstjahr maximal zur Hälfte ausbezahlt. Die Treueprämie für das 30. und 35. Dienstjahr kann nur in Form von Urlaub bezogen werden. ³		
... ³		
§ 53. Einmalzulagen und Anreize		
Besondere Leistungen können durch einmalige Zulagen oder andere Anreize, wie zusätzliche Frei-Tage oder Naturalien, belohnt werden. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.	¹ Besondere Leistungen können durch einmalige Zulagen oder andere Anreize, wie zusätzliche Frei-Tage oder Naturalien, belohnt werden.	Neu muss Abs. 1 nummeriert werden.
	² <i>Mitarbeitende, welche seit 10, 20, 30 oder 40 Jahren bei der Stadt Winterthur tätig sind, erhalten bei Vollendung dieser Dienstjahre eine Jubiläumszulage von pauschal Franken 1'000; diese Zulage ist dem in jenem Zeitpunkt aktuellen Beschäftigungsgrad anzupassen.</i>	Die Treueprämie in ihrer bisherigen Form soll vollständig abgeschafft werden. Dennoch ist davon auszugehen, dass ein Bedürfnis besteht, die Dienstjubiläen auch weiterhin zu würdigen und damit die Betriebstreue zu wertschätzen. Damit dies über alle Departemente, Funktionen und Lohnklassen vergleichbar ist, soll eine Regelung Ebene Personalstatut festgelegt werden.

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
		Dabei ist auch zu beachten, dass neu nur noch die ununterbrochene Dienstzeit zählt. Ebenso soll auf eine administrativ möglichst einfache Lösung Wert gelegt werden, indem die Zulage einfach dem in jenem Zeitpunkt aktuellen Pensum angepasst wird. Bei 50% werden also Fr. 500 ausgerichtet. Allfällige sonstige Lohnzulagen oder die individuelle Einstufung haben keine Auswirkung auf die Höhe der Jubiläumszulage; diese beträgt bei bei einem Vollpensum immer pauschal 1000 Franken.
	³ <i>Absatz 2 ist auf die städtischen Lehrpersonen nicht anwendbar.</i>	Für die städtischen Lehrpersonen hält die Besoldungsordnung fest, dass betreffend Dienstaltersgeschenk die kantonalen Bestimmungen für Lehrpersonen gelten.
	⁴ <i>Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.</i>	Der Verweis auf die Detailregelung durch den Stadtrat (bisher Abs. 1 2. Satz) wird in einen neuen Absatz 4 überführt, da auch für die Jubiläumszulage noch Einzelheiten geregelt werden müssen. So ist insbesondere zu regeln, wie sich die Jubiläumszulage bei Mitarbeitenden im Stundenlohn, falls ein Anspruch besteht, berechnet.
D. Teuerungsanpassung und Kinderzulage	D. Teuerungsanpassung	
§ 56. Kinderzulage	<i>(aufgehoben)</i>	Auf Ebene Stadt Winterthur sind keine besonderen Bestimmungen mehr notwendig; die Zulagenberechtigung richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
¹ Für jedes Kind unter 18 Jahren wird eine Kinderzulage ausgerichtet. Die gleiche Zulage wird, wenn das Kind sich noch in Ausbildung befindet oder wegen körperlicher, intellektueller oder psychischer Behinderung mindererwerbsfähig ist, auf Gesuch hin bis zur Vollendung des 25. Altersjahres gewährt.	<i>(aufgehoben)</i>	
² Im Übrigen richtet sich die Zulagenberechtigung nach der kantonalen Gesetzgebung über Kinderzulagen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.	<i>(aufgehoben)</i>	
E. Weitere Rechte		
§ 58. Ferien und Urlaub		
¹ Den Angestellten steht ein nach dem Alter gestaffelter Ferienanspruch von 4 bis 6 Wochen, Lehrlingen ein solcher von 5 Wochen zu.	¹ <i>Der Ferienanspruch beträgt 5 Wochen und ab 55 Altersjahren 6 Wochen.</i>	Als Ersatz für die wegfallende Treueprämie will der Stadtrat allen Mitarbeitenden von 21 – 49 Jahren neu fünf Wochen Ferien pro Kalenderjahr gewähren. Mitarbeitende unter 20 Jahren und die Lernenden hatten bisher schon 5 Wochen. Mitarbeitende ab 55 Jahren sollen einen Anspruch auf 6 Wochen erhalten, wobei dafür die bisherigen Entlastungstage ab 55 Jahren gemäss § 69 Abs. 5 PST ersatzlos aufgehoben werden.
² Der Stadtrat regelt die Einzelheiten, insbesondere auch die Kürzung der Ferien wegen Krankheit, Unfalls und weiteren unverschuldeten Arbeitsverhinderungen.		

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
<p>³ Der Stadtrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft (einschliesslich Adoption), Weiterbildung sowie mit der Ausübung von Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern.</p>		
	<p>⁴ <i>Ansprüche auf Entlastungstage ab einem Alter von 55 Jahren, welche auf übergeordnetem oder gesamtarbeitsvertraglichem Recht beruhen, werden in der Regel an den Ferienanspruch angerechnet. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.</i></p>	<p>Für die Fahrdienstmitarbeitenden von Stadtbus Winterthur besteht aus dem vom Grossen Gemeinderat genehmigten Rahmen-GAV für Nahverkehrsbetriebe ein Anspruch auf Altersentlastungstage. Mit der vorliegenden Revision soll der Ferienanspruch für alle Mitarbeitenden ab 55 Jahren um eine Woche erhöht werden, da mit steigendem Alter der Erholungsbedarf generell steigt. Die Altersentlastung wird dafür abgeschafft. Hingegen ist der Anspruch für die Mitarbeitenden im Fahrdienst von Stadtbus durch den GAV vorgegeben. Dieser Anspruch von 3 Tagen zwischen 55 und 59 Jahren soll daher an den erhöhten Ferienanspruch angerechnet werden. Der Stadtrat wird die Einzelheiten unter Berücksichtigung der Vorgaben des GAV's regeln.</p> <p>Ob im übergeordneten oder gesamtarbeitsvertraglichen Recht exakt der Begriff „Entlastungstage“ verwendet wird, ist nicht allein massgebend.</p>

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
	⁵ <i>Der Stadtrat regelt den Ferienanspruch der städtischen Lehrpersonen. Er orientiert sich dabei an den kantonalen Bestimmungen für Lehrpersonen.</i>	Ab Schuljahr 2016/17 gilt für die Lehrpersonen der Volksschule der neue Berufsauftrag. Da die meisten städtischen Lehrpersonen den Berufsauftrag gemäss Regelung für die kantonalen Lehrpersonen zu erfüllen haben, ist beabsichtigt, die Ferienregelung des Kantons auch für die städt. Lehrpersonen zu übernehmen.
§ 59. Mutterschaft und Adoption	§ 59. Mutterschaft	§ 59 gilt neu nur noch für die Mutter. Adoption ist auch eine Form der Mutterschaft; der neu vorgeschlagene § 59bis gilt hingegen für beide Geschlechter. Die bisherigen Bestimmungen in § 59 Abs. 2 (Anspruch Mutter auf Pensumsreduktion soweit betrieblich möglich) und Abs. 4 (Möglichkeit der Mutter auf unbezahlten Urlaub werden durch den neuen § 59bis ersetzt. Ebenso kann der bisherige § 59 Abs. 5, welcher dem Vater einen Anspruch auf 3 Wochen unbezahlten Urlaub in den ersten zwei Lebensjahren gewährt, aufgehoben werden.
¹ Die Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen ab Niederkunft. Auf Wunsch der Angestellten kann der Mutterschaftsurlaub bis zu vier Wochen vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin angetreten werden. ⁴	(unverändert)	

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
<p>² Nach dem Mutterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der Angestellten unter Wahrung des Anspruchs auf Mutterschaftsurlaub reduziert werden, soweit die dienstlichen Verhältnisse es zulassen.</p>	<p>² Bei Übernahme eines Kindes bis zu zwölf Jahren zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption wird ein bezahlter Urlaub von 16 Wochen gewährt.</p>	<p>Der bisherige Abs. 2 findet Eingang in § 59bis, welcher für beide Elternteile gilt. Der bisherige Abs. 3 wird zu Abs. 2. Er gilt nur für die Mutter (vgl. bisher § 39 Abs. 4 VVO PST).</p>
<p>³ Bei Übernahme eines Kindes bis zu zwölf Jahren zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption wird ein bezahlter Urlaub von 16 Wochen gewährt.</p>	<p>(aufgehoben)</p>	<p>Wird neu zu Abs. 2.</p>
<p>⁴ Es kann zusätzlich unbezahlter Urlaub bewilligt werden.</p>	<p>(aufgehoben)</p>	<p>Siehe neu § 59bis.</p>
	<p>§ 59bis. Familiäre Betreuungspflichten</p>	<p>Der neue § 59bis gilt für Frauen und Männer bei Elternschaft und neu auch für andere Mitarbeitende in Bezug auf die Übernahme von Betreuungs- und Pflegeaufgaben im engeren familiären Umfeld.</p> <p>Nicht nur nach der Geburt eines Kindes kann die private Situation eine Anpassung des Anstellungsverhältnisses erfordern. Insbesondere der demographische Wandel in der Schweiz führt zu einer Zunahme des Bedarfs an Betreuung und Pflege für erkrankte Personen, der durch das Gesundheitswesen allein nicht gedeckt werden kann.</p> <p>Zum engeren familiären Umfeld zählen Personen, die</p> <ul style="list-style-type: none"> – In auf- und absteigender Folge direkt verwandt sind

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
		<p>– Ehepartnerin oder Ehepartner sind oder in eingetragener Partnerschaft oder in Lebensgemeinschaft leben</p> <p>Analog § 50 Abs. 1 VVO gehören dazu auch Kinder die in einem Stief- oder Pflegeverhältnis stehen.</p> <p>Zusätzlich sind auch die Schwiegereltern bzw. Eltern des/der eingetragenen Partners/in bzw. Lebensgefährten/in dazu zu zählen. Insbesondere physische oder psychische Erkrankungen und Unfälle, die zu Beeinträchtigungen im Alltag führen sowie Situationen am Lebensende können zu solchen Betreuungs- und Pflegeaufgaben führen.</p>
	<p><i>¹Die Eltern können nach Geburt oder Adoption oder Angestellte bei Übernahme von Betreuungs- und Pflegeaufgaben im engeren familiären Umfeld unbezahlten Urlaub oder eine Pensumsreduktion beantragen.</i></p>	<p>Grundsätzlich besteht generell ein Anspruch darauf, dass ein Gesuch um Änderung des Beschäftigungsgrades ernsthaft geprüft und eine allfällige Ablehnung sachlich begründet wird. In der Regel wird die Ablehnung aus betrieblichen Gründen erfolgen.</p> <p>Angestellte, denen die Reduktion des Pensums ermöglicht wird, haben zu einem späteren Zeitpunkt keinen Anspruch auf Erhöhung auf ihren ursprünglichen Beschäftigungsgrad.</p>
	<p><i>² Der Antrag auf Pensumsreduktion nach Geburt oder Adoption ist zu bewilligen, wenn die Reduktion unter Beibehaltung der Funktion um höchstens 20% erfolgt und der Beschäftigungsgrad nicht unter 80% fällt.</i></p>	<p>Der Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrades bis auf 80% aufgrund Elternschaft (Geburt oder Adoption eines oder mehrerer Kinder) soll für Väter und Mütter gleichermaßen gelten, analog den Einschränkungen von § 59 Abs. 2 (bis 12 Jahre etc.). Dadurch soll insbesondere auch Kaderangestellten und im speziellen den Männern der Weg für Teilzeitarbeit geebnet werden, um ihren familiären Verpflichtungen nachzu-</p>

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
		<p>kommen. Für diese Zielgruppen ist eine Pensumsreduktion schwieriger realisierbar, obwohl Teilzeitarbeit grundsätzlich gut etabliert ist.</p> <p>Der Anspruch soll innerhalb eines Jahres nach der Geburt geltend gemacht werden. Wenn die Reduktion bei der Mutter erfolgt, wird diese erst auf Ende des Mutterschaftsurlaubes wirksam.</p>
	<p>³ <i>Der Antrag auf unbezahlten Urlaub oder Pensumsreduktion bei Übernahme von Betreuung- und Pflegeaufgaben im engeren familiären Umfeld 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.</i></p>	<p>In Anlehnung an die Kriterien von Art. 60a der Bundespersonalverordnung wird bei einer Reduktion in der bisherigen Funktion um höchstens 20% und unter Beibehaltung eines Mindestpensums von 60% ein gegenüber Abs. 1 privilegiertes Verfahren geschaffen; in diesen Situationen besteht allerdings im Gegensatz zu Abs. 2 kein absoluter Anspruch.</p> <p>Der Antrag ist zu bewilligen, wenn die Funktion beibehalten wird und die pensumsmässigen Voraussetzungen eingehalten werden und sofern nicht betriebliche Gründe dagegen sprechen. In Bezug auf die betrieblichen Möglichkeiten ist vor Ablehnung eines Antrages eine Zweitmeinung des Personalamtes (Fachstelle Diversity) einzuholen.</p>
<p>§ 67. Annahme von Geschenken</p>	<p>§ 67. Annahme von Geschenken, sonstigen Vorteilen und Einladungen</p>	<p>§ 67 soll ergänzt werden.</p>
<p>¹ Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen können, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen.</p>	<p>¹ Angestellte dürfen keine Geschenke, <i>Einladungen</i> oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen können, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen.</p>	<p>Absatz 1 wird mit „Einladungen“ ergänzt.</p>

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.	² Die Annahme von geringfügigen und sozial üblichen Vorteilen (Höflichkeitsgeschenke) gilt nicht als Geschenkkannahme im Sinne von Abs. 1.	Der unklare Begriff des Höflichkeitsgeschenkes soll, angelehnt an die Bundespersonalverordnung, genauer umschrieben werden.
IV. Pflichten der Angestellten		
§ 69. Arbeitszeit, 1. Grundsätze		
¹ Die Arbeitszeit beträgt maximal bei einem vollen Pensum vor Abzug der Ferien im Durchschnitt 2184 Stunden pro Jahr beziehungsweise in der Regel 42 Stunden pro Woche. Die Arbeitszeit wird, soweit es der Betrieb zulässt, auf fünf Tage pro Woche verteilt, wobei der Samstag und der Sonntag frei sind.		
² Die Einteilung der Arbeitszeit wird, soweit möglich, flexibel gestaltet. Der Stadtrat legt die zulässigen Arbeitszeitmodelle fest. Er regelt ferner die Ruhetage.		
³ Die mit einer Stelle notwendigerweise verbundene unregelmässige Arbeitszeit sowie Schichtarbeit wird grundsätzlich mit dem Lohn abgegolten. Vorbehalten bleiben besondere Vergütungen für Sonntags- und Nachtarbeit.		
⁴ 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 Lehrkräfte und die Lehrkräfte der Volksschule.	⁴ 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.	Begriffliche Anpassung: Lehrpersonen

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
<p>⁵ Angestellte mit dauernd unregelmässiger Arbeit erhalten nach dem zurückgelegten 55. Altersjahr ohne Lohnkürzung eine Entlastung von jährlich 6, nach dem zurückgelegten 60. Altersjahr eine solche von jährlich 12 Ruhetagen und nach dem zurückgelegten 63. Altersjahr eine solche von jährlich 18 Ruhetagen.</p>	<p>(aufgehoben)</p>	<p>Die Altersentlastung erreicht ihren Zweck nicht (längerfristige Erhaltung der Gesundheit trotz unregelmässiger Schicht). Der administrative Aufwand für diese Lösung ist relativ hoch, zumal viele der Personen, welchen einen Anspruch auf diese Entlastungstage haben, in einem Teilzeitpensum arbeiten. Die Altersentlastung soll daher zugunsten einer zusätzlichen Ferienwoche für Mitarbeitende ab 55 bis 59 Jahre gestrichen werden. Dies bedeutet, dass die Mitarbeitenden von 55 – 59 Jahren, welche bisher von den Entlastungstagen profitieren konnten, statt der 6 Entlastungstage eine zusätzliche Ferienwoche erhalten.</p>
<p>§ 72. Öffentliche Ämter</p>		
<p>¹ Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird.</p>	<p>¹ 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.</p>	<p>Im Kanton Zürich ist eine Mitgliedschaft im Grossen Gemeinderat für gewisse Kaderfunktionen vom kt. Recht her ausgeschlossen. Für öff. Ämter, welche eine relativ hohe polit. Bedeutung haben, soll die Zuständigkeit beim Stadtrat liegen.</p>
<p>² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>	<p>² Die Übernahme eines Amtes, für welches ein Amtszwang besteht, ist meldepflichtig.</p>	<p>Eine Bewilligungspflicht kann nur für Ämter, für welche kein Amtszwang besteht, vorgesehen werden. Ein Amtszwang besteht beispielsweise für die nebenamtliche Tätigkeit in einer Gemeindevorsteherchaft. Beeinträchtigt die Amtsausübung die Leistungsfähigkeit des/der Mitarbeiter/in, kann einvernehmlich das Pensums reduziert werden. Andernfalls ist ein Verfahren gemäss § 20 einzuleiten.</p>

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
	³ Die Bewilligung kann mit Auflagen insbesondere betreffend Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, Abgabe von Nebeneinnahmen und Vermeidung von Interessenskonflikten verbunden werden. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.	Abs. 2 wird zu Abs. 3. Zudem wird er mit möglichen Auflagen zur Vermeidung von allfälligen Interessenskonflikten ergänzt.
V. Schlussbestimmungen		Hier sollen die bisherigen Übergangsbestimmungen systematisch zusammengefügt und die für die Inkraftsetzung der 10. Revision notwendigen Übergangsbestimmungen eingefügt werden.
§ 74. Vollzug		
¹ Der Stadtrat erlässt die Ausführungsbestimmungen zum Personalstatut, insbesondere auch diejenigen für die städtischen Lehrkräfte.	¹ Der Stadtrat erlässt die Ausführungsbestimmungen zum Personalstatut, insbesondere auch diejenigen für die städtischen Lehrpersonen .	Begriffliche Anpassung: Lehrpersonen
² Das Personalamt bearbeitet die personalpolitischen Fragen für den Stadtrat und bereitet personalrechtliche Erlasse vor. Er ist zuständig für den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug des Personalrechts der Stadtverwaltung und unterstützt darin die Departemente und Ämter.	² 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.	Formale Anpassung
	§ 76 wird zu § 75.	
	§ 77 wird zu § 76.	
	§ 78 wird zu § 77.	
	§ 78 Übergangsbestimmungen 10. Revision	

Personalstatut der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Stand: 21.09.2015)	Beantragte Anpassungen <i>kursiv/fett: Änderung</i>	Kommentar
	¹ <i>Das Dienstalter für Angestellte, die beim Inkrafttreten der 10. Revision in einem aktiven Dienstverhältnis stehen, wird weitergeführt.</i>	Die bisherigen Mitarbeitenden behalten ihr Dienstalter gemäss früherem Recht.
	² <i>Eine Treueprämie, auf welche beim Inkrafttreten der 10. Revision Anspruch bestand, kann innert vier Jahren nach Fälligkeit noch nach bisherigem Recht bezogen werden.</i>	Die Mitarbeitenden, welche im Zeitpunkt des Inkrafttretens ihre Treueprämie noch nicht oder noch nicht ganz bezogen haben, können dies während der normalen Frist von vier Jahren seit Fälligkeit (Vgl. § 29 Abs. 4 VVO PST). Es wäre für die Verwaltung schwierig, wenn alle Personen diese Guthaben noch vor der Inkraftsetzung beziehen würden. Wenn die Revision per 1. Januar in Kraft tritt, kann letztmals per 31.12. des Vorjahres ein Anspruch entstehen.
	³ <i>Es werden die nachstehenden begrifflichen Anpassungen vorgenommen:</i> <i>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.</i> <i>b. „Lehrlinge“ zu „Lernende“: §§ 12 Abs. 2 lit. b, 15 Abs. 4.</i>	Die verwendeten Begrifflichkeiten wurden in der übergeordneten Gesetzgebung angepasst, weshalb dies auch im PST nachzuführen ist.

1. Ausserordentliche Anstellungen (Weisung Ziff. 3.3)

VVO PST (geltende Fassung)	Vorschlag für Anpassung (<i>neu: fett/kursiv</i>)	Kommentar
§ 5. 1. Allgemeines	(unverändert)	
¹ Die Anstellung erfolgt schriftlich.	(unverändert)	
² Das Arbeitsverhältnis beginnt am Tage des Eintrittes gemäss Anstellung.	(unverändert)	
³ Wird die Arbeit ohne genügenden Verhinderungsgrund nicht angetreten, so kann die Anstellungsinstanz das Arbeitsverhältnis sofort als aufgelöst erklären.	(unverändert)	
⁴ Die Summe aller Anstellungen bei der Stadtverwaltung darf 100 Stellenprocente nicht übersteigen.	⁴ Die Summe aller Anstellungen bei der Stadtverwaltung darf 100 Stellenprocente nicht übersteigen. Die Anstellungsinstanz mit dem höchsten Pensum zeichnet sich in Bezug auf die Rechte und Pflichten der Angestellten für die Koordination verantwortlich.	In der Stadtverwaltung gibt es aktuell rund 600 Mitarbeitende mit Mehrfachanstellungen. Bei denjenigen Mitarbeitenden, bei welchen die Anstellungen unterschiedlichen Anstellungsinstanzen zugeordnet sind, soll diese neue Regelung zu einer Klärung der übergeordneten Zuständigkeit (beispielsweise für Gewährung Jubiläumzulage, Weiterbildungen, Verfahrensführung bei Krankheit etc.) führen. Wie in der Praxis bereits angewendet, soll die Zuständigkeit bei der Anstellungsinstanz mit dem höchsten Pensum liegen.
	Neu 5^{bis} 2. Ausserordentliche Anstellungen	
	¹ In der Anstellungsverfügung wird auf die besonderen Anstellungsbedingungen hingewiesen.	In der Anstellungsverfügung soll festgehalten werden, welche besonderen Bedingungen gelten.
	² Für das Pensum gemäss § 7. Abs. 1 lit. b Personalstatut ist die Summe aller Anstellungen innerhalb eines Departements massgebend.	Angestellte, welche mit mehreren Kleinpensen bei einem Departement angestellt sind, deren Summe ein Pensum von 20% übersteigen, fallen nicht unter § 3bis.
	³ Anstellungsverhältnisse mit Einsätzen nach Vereinbarung sind unbefristet und können bis zu einem schwankenden Beschäftigungsgrad von höchstens 40% erfolgen.	Die Anstellungsverhältnisse mit Einsätzen nach Vereinbarung sollen pensumsmässig beschränkt werden. Indirekt ergibt sich dies bereits aus der Entschädigung im Stundenlohn, da solche Anstellungen im Regelfall die Voraussetzungen für die finanzielle Abgeltung von Ferien- und Feiertagen (längstens drei Monate oder schwankend bis ausnahmsweise 40% gem. § 27. Abs. 2) erfül-

VVO PST (geltende Fassung)	Vorschlag für Anpassung (<i>neu: fett/kursiv</i>)	Kommentar
		len sollten. Anstellungen, welche hochprozentig über mehr als drei Monate andauern, sind mit einer befristeten Anstellung zu lösen.
	<i>⁴ Einsätze nach Vereinbarung können mündlich vereinbart werden; sie sind so bald als möglich durch die Einsatzleitung schriftlich zu bestätigen.</i>	Bei kurzfristigen Einsätzen bleibt keine Zeit vorgängig eine Verfügung zu erlassen. Die allgemeinen Anstellungsbedingungen mit Ausnahme des Pensums werden gemäss § 12bis PST festgehalten. Die Bestätigung mit dem konkreten Umfang der Arbeitsleistung erfolgt vor oder nach dem Einsatz schriftlich (Brief, eMail). Dies kann beispielsweise auch in Form von monatlichen Stundenabrechnungen erfolgen.
§ 8. Ende des Arbeitsverhältnisses, Kündigungsfrist (§ 17 und 18 PST)	(unverändert)	
¹ Das Arbeitsverhältnis endet am Tage der Auflösung durch einen Beendigungsgrund gemäss Personalstatut.	(unverändert)	
² Massgebend für die Kündigungsfrist ist das zum Zeitpunkt der Kündigung laufende Dienstjahr.	(unverändert)	
³ Die Kündigung sowohl durch die Stadt als auch durch den oder die Angestellte hat schriftlich zu erfolgen.	(unverändert)	
	<i>⁴ Ausserordentliche Anstellungen enden mit Ablauf eines Kalenderjahres, in welchem keine Einsätze geleistet wurden. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen zu Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten. Die Auflösung wird schriftlich bestätigt.</i>	Kommen während mindestens eines Kalenderjahres keine Einsätze zustande, wird die Anstellung jeweils per Jahresende aufgelöst. Diese Auflösung darf nicht unter Umgehung der Bestimmungen zu verschuldeten Kündigungen erfolgen, bspw. indem trotz Bedarfs eine/r missliebige/r Mitarbeitende/r nicht aufgeboden wird. Dies wird als Hinweis in die Bestimmung aufgenommen, auch wenn dies einem geltenden Rechtsprinzip entspricht. Der Hinweis auf die Auflösungsmöglichkeit wird in die Anstellungsverfügung aufgenommen.
§ 13. Altersrücktritt (§ 25 PST)	(unverändert)	
¹ Der vorzeitige Altersrücktritt ist von dem oder der Angestellten unter Beachtung der	(unverändert)	

VVO PST (geltende Fassung)	Vorschlag für Anpassung (<i>neu: fett/kursiv</i>)	Kommentar
massgebenden Kündigungsfrist vor dem gewünschten Termin schriftlich gegenüber der Anstellungsinstanz zu erklären.		
² Der nur teilweise vorzeitige Altersrücktritt ist in gegenseitigem Einvernehmen mit der Anstellungsinstanz zulässig, wenn die dienstlichen Verhältnisse dies gestatten.	(unverändert)	
³ Das Arbeitsverhältnis wird infolge ordentlichen Altersrücktrittes auf das Ende des Monats, in dem der oder die Angestellte das 65. Altersjahr vollendet, aufgelöst, sofern nicht eine Vereinbarung über die Aufschiebung des Altersrücktrittes geschlossen wird. ¹⁰	³ Das Arbeitsverhältnis wird infolge ordentlichen Altersrücktrittes auf das Ende des Monats, in dem der oder die Angestellte das 65. Altersjahr vollendet, aufgelöst.	Der letzte Teilsatz wird gestrichen, da es diese Möglichkeit nicht mehr gibt.
¹⁰ ...	(unverändert)	
⁴ Die Wiederanstellung pensionierter ehemaliger Angestellter ist nur ausnahmsweise und mit Zustimmung der Departementsleitung zulässig, sofern seitens der Stadt ein erhebliches Interesse besteht. Die Wiederanstellung erfolgt im Stundenlohn, bis zu einem Pensum von in der Regel höchstens 40% und mit einer maximalen Befristung. § 14. Abs. 3 PST sowie die Bestimmungen über die Lohnentwicklung und Lohnfortzahlung finden keine Anwendung.	(Aufgehoben)	Vgl. neu § 7bis Abs. 2 PST
§ 62.² Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung (§ 63 PST), 1. Grundsätze		Thema ist noch in Bearbeitung.
¹ Ziel und Gegenstand der Beurteilung sind die Förderung des Personals sowie die gemeinsame Standortbestimmung zur Arbeitszufriedenheit und zum Entwicklungspotenzial der Angestellten, die Beurteilung von Arbeitsleistung und Arbeitsverhalten, der		

VVO PST (geltende Fassung)	Vorschlag für Anpassung (<i>neu: fett/kursiv</i>)	Kommentar
Erreichung vereinbarter Ziele, der Führungsfähigkeit bei Vorgesetzten sowie die Vereinbarung neuer Ziele. ²		
² Die Angestellten sind von den Vorgesetzten jährlich zu beurteilen, ferner in denjenigen Fällen, in denen das Personalrecht eine zusätzliche Beurteilung vorschreibt. ²		
³ Für die Mitglieder der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde wird eine eingeschränkte Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt.		
	⁴ Für die ausserordentlichen Anstellungen wird eine eingeschränkte Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt.	Für die ausserordentlichen Anstellungen soll eine eingeschränkte MAB durchgeführt werden: diese erfolgt ebenfalls jährlich, hat aber im Gegensatz zu den Beurteilungen gemäss Absatz 1 nur eine gemeinsame Standortbestimmung zur Arbeitszufriedenheit und allenfalls die Beurteilung Arbeitsleistung und Arbeitsverhalten zum Inhalt. Es beinhaltet im Regelfall keine Standortbestimmung zum Entwicklungspotenzial, keine Zielvereinbarung und es wird kein Prädikat verliehen.

2. Kündigungsvereinfachungen (Weisung Ziff. 3.4)

VVO PST (geltende Fassung)	Vorschlag für Anpassung (<i>neu: fett/kursiv</i>)	Kommentar
	§ 10bis. Gewährung des rechtlichen Gehörs	In einer neuen Bestimmung soll festgehalten werden, welche Bestimmungen für alle Kündigungsverfahren gelten. Sie beinhaltet die Vorgehensweise, wenn alle allfälligen weiteren notwendigen Verfahrensschritte abgeschlossen sind und die Kündigung tatsächlich ausgesprochen werden soll. Sie hat auch Geltung für Kündigungen, welche ohne Verschulden des/der Mitarbeitenden ausgesprochen werden müssen.
	Soll die Kündigung ausgesprochen wer-	Das rechtliche Gehör im Sinne von § 33 PST muss ge-

VVO PST (geltende Fassung)	Vorschlag für Anpassung (neu: fett/kursiv)	Kommentar
	<p>den, räumt die Anstellungsinstanz der betroffenen Person Gelegenheit zur Stellungnahme ein. Ergeben sich aufgrund der Anhörung oder anderer Umstände erhebliche Zweifel an der Rechtmässigkeit der Kündigung, trifft die Anstellungsinstanz von Amtes wegen die erforderlichen Abklärungen.</p>	<p>währt werden. In der VVO soll dies nochmals ausdrücklich festgehalten werden (vgl. auch neu § 19 Abs. 1 PST). Das Gespräch ist schriftlich zu dokumentieren. I.d.R. ist der betroffenen Person die Gelegenheit zu einer schriftlichen Stellungnahme mit einer dem Sachverhalt angemessenen Frist von 7 bis 14 Tagen einzuräumen. In begründeten Fällen kann darauf verzichtet werden. Denkbar ist dies bspw., wenn die Person sich nicht oder nur ungenügend schriftlich ausdrücken kann. In einem solchen Fall soll die Einräumung der Gelegenheit, mündlich Stellung zu nehmen, genügen. Ein absolutes Erfordernis der Schriftlichkeit könnte in solchen Fällen eine Hürde sein. Die betroffene Person ist mit der Einladung zum Gespräch, sofern es die konkreten Umstände zulassen, über den Anlass des Gespräches (Kündigungsabsicht) zu informieren.</p>
<p>§ 11. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten (§ 20 PST)</p>	<p>§ 11. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten (§ 20 PST) 1. Abmahnung</p>	<p>Aufgrund der neuen Systematik wird alt § 11 aufgehoben: Abs. 4 wird neu zu §11bis Abs. 4 und 5. Abs. 5 findet neu Eingang in § 10bis. Abs. 6 findet neu Eingang in § 11ter Abs. 6.</p>
<p>¹ Sofern eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens in Aussicht genommen wird, ist dies dem oder der Angestellten im Rahmen einer Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeiterbeurteilung zu eröffnen. Die Bewährungsfrist beträgt ab dem zweiten Dienstjahr in der Regel drei bis sechs Monate; sie wird schriftlich angesetzt.</p>	<p>¹ Die vorgesetzte Person spricht die Abmahnung schriftlich aus.</p>	<p>Die Anstellungsinstanz ist für die Aussprache der Kündigung, die vorgesetzte Person für die Abmahnung zuständig.</p>
<p>² Nach Ablauf der Bewährungsfrist wird eine weitere Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt.</p>	<p>² Die Abmahnung enthält die vorgeworfenen Mängel in Leistung und/oder Verhalten sowie alle wesentlichen Punkte, die geeignet sind, um die gewünschte Verbesserung herbeizuführen, damit das</p>	<p>Insbesondere müssen die nachstehenden Punkte ausgeführt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – der/die konkreten Vorwurf/Vorwürfe, – die erwartete Verbesserung und Zielsetzung, – die Dauer einer allfälligen Bewährungsfrist,

VVO PST (geltende Fassung)	Vorschlag für Anpassung (<i>neu: fett/kursiv</i>)	Kommentar
	Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden kann.	<ul style="list-style-type: none"> – die Festlegung der allfällig zur Verbesserung notwendigen, zur Verfügung gestellten Mittel sowie die Form und der Umfang der Begleitung durch die vorgesetzte Person, – die Kündigungsandrohung, – der Hinweis auf die Rückfallklausel gemäss § 11bis Abs. 3 und 11ter Abs. 8, – die allfällige Stellungnahme der betroffenen Person. <p>Das Personalamt stellt einheitliche Formulare und Hilfsmittel zur Verfügung.</p>
³ Fällt die Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeiterbeurteilung innerhalb von zwei Jahren seit Ablauf der Bewährungsfrist aus dem gleichen Grund erneut ungenügend aus, kann nach Klärung des Sachverhalts ohne Ansetzen einer neuen Bewährungsfrist gekündigt werden.	³ Die Angestellten können eine Besprechung über die Abmahnung mit dem/oder der nächst höheren Vorgesetzten bis zur Anstellungsinstanz verlangen.	Gegen die Abmahnung kann kein Rechtsmittel ergriffen werden. Die Abmahnung ist lediglich im Zusammenhang mit einem Kündigungsverfahren überprüfbar. Die betroffene Person kann allerdings das Gespräch mit der nächst höheren vorgesetzten Person verlangen, wenn sie mit der Abmahnung nicht einverstanden ist.
⁴ Der Verzicht auf eine Bewährungsfrist sowie ein gleichwertiges anderes Verfahren gemäss § 20. Abs. 2 und 3 PST erfordern die Zustimmung der Departementsleitung; ein solches Verfahren muss zudem durch eine fachkundige Person durchgeführt oder begleitet werden.	aufgehoben	Findet Eingang in neu § 11ter Abs. 5 und 6.
⁵ Bevor die Kündigung ausgesprochen wird, räumt die Anstellungsinstanz der betroffenen Person Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme ein. Ergeben sich aufgrund der Anhörung oder anderer Umstände erhebliche Zweifel an der Berechtigung der Vorwürfe, trifft die zur Kündigung zuständige Instanz oder deren vorgesetzte Behörde von Amtes wegen die erforderlichen Abklärungen.	aufgehoben	Wird neu zu § 10bis.

VVO PST (geltende Fassung)	Vorschlag für Anpassung (<i>neu: fett/kursiv</i>)	Kommentar
<p>⁶ Bei Personen, deren Stelle ganz oder teilweise durch den ergänzenden Stellenplan finanziert wird, kann auf eine Bewährungsfrist oder ein gleichwertiges Verfahren gestützt auf ein vertrauensärztliches Gutachten in Absprache mit dem Personalamt verzichtet werden.¹⁰</p>	<p>aufgehoben</p>	<p>Für den Ergänzenden Stellenplan wird eine eigene Bestimmung geschaffen werden.</p>
	<p>§ 11bis. 2. Abmahnung ohne Bewährungsfrist</p>	
	<p>¹ Eine Abmahnung ohne Bewährungsfrist ist vorzunehmen, wenn die geforderte Veränderung des Verhaltens oder der Leistung sofort möglich und objektiv zumutbar ist.</p>	<p>Es sind keine Entwicklungs- oder Förderungsmaßnahmen notwendig. Das Ansetzen einer Bewährungsfrist ist deshalb weder notwendig noch sinnvoll. Es wird aber, weil das Verhalten keine fristlose Entlassung rechtfertigt, eine zweite Chance gewährt. Beispiele: Arbeitszeitmanipulation, unangebrachtes Benehmen, Nichteinhalten von Weisungen der vorgesetzten Person.</p>
	<p>² Der betroffenen Person ist in einem Gespräch zu eröffnen, dass aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens eine Kündigung in Aussicht genommen wird. Das Gespräch ist zu protokollieren.</p>	<p>Die Stellungnahme durch die betroffene Person erfolgt mündlich. Das Gespräch ist schriftlich zu dokumentieren. Für das zu führende Gespräch wird ein Formular zur Verfügung gestellt, um die notwendige Einheitlichkeit innerhalb der Stadtverwaltung sicherzustellen sicher zu stellen (vgl. Kommentar zu § 11 Abs. 2 VVO PST).</p>
	<p>³ Gibt das Verhalten oder die Leistung der betroffenen Person innert zwei Jahren nach Aussprache der Abmahnung erneut aus denselben oder vergleichbaren Gründen Anlass zur Beanstandung, kann nach Klärung des Sachverhalts unter Einhaltung der Kündigungsfrist umgehend gekündigt werden.</p>	<p>Auch bei einer Kündigung innerhalb dieser Frist sind die üblichen formellen Vorgaben (Rechtliches Gehör, Kündigungsfrist) einzuhalten. Ein vergleichbarer Grund liegt vor, wenn bspw. dieselbe Intention (z.B. Auflehnung gegenüber der vorgesetzten Person, welche sich unterschiedlich äussert oder nach einer Arbeitszeitmanipulation, die zu einer Abmahnung führt zusätzlich ein Kassenbeleg gefälscht wird) besteht. Kein vergleichbarer Grund wird i.d.R. vorliegen, wenn nach Aussprache einer Abmahnung ohne Ansetzen einer Bewährungsfrist ein Sachverhalt Grund zur Beanstandung gibt, der das Ansetzen einer Bewährungsfrist erfordert (bspw.: mangelnde Office-Kenntnisse).</p>

VVO PST (geltende Fassung)	Vorschlag für Anpassung (neu: fett/kursiv)	Kommentar
	§ 11ter. 3. Abmahnung mit Bewährungsfrist	
	¹ Eine Abmahnung mit Bewährungsfrist ist zu wählen, wenn die geforderte Veränderung des Verhaltens oder der Leistung mittels Entwicklungs- und Fördermassnahmen erreicht werden kann und diese Veränderung objektiv zumutbar ist.	Die Erreichung der geforderten Verbesserung benötigt Zeit und Entwicklungs- und Fördermassnahmen können zielführend eingesetzt werden. Beispiele: Mangelhafte Fähigkeiten und Kompetenzen.
	² Der betroffenen Person ist in einem Gespräch zu eröffnen, dass aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens eine Kündigung in Aussicht genommen wird. Das Gespräch ist zu protokollieren.	Die Stellungnahme durch die betroffene Person erfolgt mündlich. Das Gespräch ist schriftlich zu dokumentieren. Für das zu führende Gespräch wird ein Formular zur Verfügung gestellt (kein MAB!), um die notwendige Einheitlichkeit innerhalb der Stadtverwaltung sicher zu stellen (vgl. Kommentar zu § 11 Abs. 2 VVO PST).
	³ Mit der Abmahnung werden die Zielvorgaben und die Bewährungsfrist schriftlich angesetzt. Letztere bemisst sich nach der zur Zielerreichung notwendigen Zeit, längstens aber sechs Monate.	Es wird eine zweite Chance gewährt. Die Kündigung wird erst ausgesprochen, wenn keine genügende Verbesserung während der Bewährungsfrist erreicht wird.
	⁴ Steht fest, dass die Bewährungsfrist ihren Zweck nicht erfüllen kann, insbesondere wenn die betroffene Person nicht gewillt ist, ihre Leistung oder ihr Verhalten nachhaltig zu ändern, kann auf das Ansetzen einer Bewährungsfrist verzichtet oder eine solche abgebrochen werden.	Diese Bestimmung kommt zur Anwendung, wenn der/die Mitarbeiter/in klar zum Ausdruck bringt, dass er/sie sein/ihr Verhalten/Leistung nicht ändern möchte. Dies zeigt sich in der Regel im Gesprächsverlauf zur Aussprache der Abmahnung bzw. im Laufe der Bewährungsfrist. In diesen Fällen ist eine direkte Kündigung, sobald der Widerwillen der betroffenen Person objektiv manifest ist, möglich.
	⁵ Die Durchführung eines gleichwertigen anderen Verfahrens gemäss § 20 Abs. 2 PST ist durch eine fachkundige Person oder unter deren Anleitung durchzuführen.	Hier findet alt § 11. Abs. 4 VVO Eingang.
	⁶ Nach Ablauf der Bewährungsfrist werden die Zielvorgaben ausgewertet und entspre-	Mit dem Auswertungsgespräch wird die Bewährungsfrist abgeschlossen. Werden die Ziele nicht erfüllt, wird dem

VVO PST (geltende Fassung)	Vorschlag für Anpassung (<i>neu: fett/kursiv</i>)	Kommentar
	<i>chend dem Ergebnis eine allfällige Kündigung nach § 10bis eingeleitet.</i>	Mitarbeiter/der Mitarbeiterin zu der beabsichtigten Kündigung das rechtliche Gehör gemäss § 10bis gewährt.
	⁷ <i>Gibt das Verhalten oder die Leistung der betroffenen Person innert zwei Jahren nach Ablauf der Bewährungsfrist erneut aus denselben oder vergleichbaren Gründen Anlass zur Beanstandung, kann nach Klärung des Sachverhalts unter Einhaltung der Kündigungsfrist umgehend gekündigt werden.</i>	Auch bei einer Kündigung innerhalb dieser Frist sind die üblichen formellen Vorgaben (Rechtliches Gehör, Kündigungsfrist) einzuhalten. Vgl. § 11bis Abs. 4