

Ratsleitung GGR

An den Grossen Gemeinderat

Winterthur

Besoldungsregelung für vom Grossen Gemeinderat gewählte Funktionen (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, 6. Nachtrag zur Geschäftsordnung des Grossen Gemeinderates und Aufhebung des Beschlusses des Grossen Gemeinderates über den Lohn der Ombudsperson)

Anträge:

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

§ 3 Leitung

(Abs. 1 unverändert.)

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

(Abs. 3 bis 6 unverändert.)

⁷ Mit der Ratsleitung findet in der Regel ein jährliches Gespräch, jedoch keine Beurteilung gemäss Personalstatut statt.

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

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

§ 3a Besoldung (neu)

¹ Die Leitung der Finanzkontrolle wird in Lohnklasse 19 eingestuft.

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

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

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

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

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

⁶ Im Übrigen richtet sich die Besoldung nach dem Personalstatut.

VII. Übergangsbestimmung (neu)

§ 27 Überführung ins neue Besoldungssystem gemäss § 3a (neu)

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

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

§ 3 Wahl

(Absatz 1 unverändert.)

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

(Absatz 3 unverändert.)

§ 5 Stellung

(Absatz 1 unverändert.)

² In administrativer Hinsicht ist die Stelle der Ratsleitung des Grossen Gemeinderates zugeordnet. Mit der Ratsleitung findet in der Regel ein jährliches Gespräch, jedoch keine Beurteilung gemäss Personalstatut statt.

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

§ 6 Beschäftigungsgrad

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

§ 7 Besoldung

¹ Der oder die Datenschutzbeauftragte wird in Lohnklasse 16 eingestuft.

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

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

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

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

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

⁶ Im Übrigen richtet sich die Besoldung nach dem Personalstatut.

§ 8 Personal

(Absätze 1 und 2 unverändert.)

³ Das Personal untersteht im Übrigen dem städtischen Personalrecht.

§ 10 Berichterstattung

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

§ 10a Budget (neu)

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

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

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

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

Art. 1 Anwendbarkeit

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

Art. 4 Befugnisse und Pflichten

¹ Die Ombudsperson unterliegt der Schweigepflicht.

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

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

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

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

Art. 5 Ausschreibungspflicht

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

Art. 6 Wahlverfahren

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

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

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

Art. 7 Amtsdauer

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

² Der Grosse Gemeinderat bestimmt das Datum des Amtsantritts.

Art. 9 Stellvertretung

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

Art. 10 Beschäftigungsgrad

(Absatz 1 unverändert.)

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

Art. 11 Besoldung

¹ Die Ombudsperson wird in Lohnklasse 17 eingestuft.

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

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

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

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

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

⁶ Im Übrigen richtet sich die Besoldung nach dem Personalstatut.

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

Art. 11a Geltendes Recht (neu)

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

Art. 13 Kontaktorgan

¹ Die Ombudsstelle ist administrativ der Ratsleitung des Grossen Gemeinderates zugeordnet. Mit der Ombudsperson findet in der Regel ein jährliches Gespräch, jedoch keine Beurteilung gemäss Personalstatut statt.

² Die finanzielle Aufsicht obliegt der Aufsichtskommission des Grossen Gemeinderates.

Art. 14a Budget (neu)

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

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

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

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

Art. 4 Ratsschreiberin, Ratsschreiber

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

(Absätze 2 und 3 unverändert.)

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

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

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

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

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

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

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

¹⁰ Für die Vorbereitung einer Neubesetzung wird eine Spezialkommission des Grossen Gemeinderates eingesetzt. Der Rat wählt die Ratsschreiberin oder den Ratsschreiber auf Antrag der Kommission.

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

8 Übergangsbestimmung (neu)

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

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

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

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

Weisung:

1. Ausgangslage

Am 22. Januar 2018 revidierte der Grosse Gemeinderat das städtische Personalrecht (10. Nachtrag; GGR-Nr. 2017.111). Die Revision des Personalstatuts beinhaltete unter anderem eine Neuregelung der Lohnentwicklung von städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Grosse Gemeinderat entschied im Rahmen der damaligen Revision, die Lohnentwicklung für die vom GGR gewählten Funktionen (Ombudsperson, Leitung Finanzkontrolle, Datenschutzbeauftragte/r und neu Ratsschreiber/in) separat und zu einem späteren Zeitpunkt zu regeln. Mit dem vorliegenden Antrag soll für die vier Funktionen ein einheitliches Besoldungsentwicklungssystem festgelegt werden. Im Weiteren wurden die Einstufungen in

die städtischen Lohnklassen überprüft (bzw. im Fall des Ratsschreibers erstmals festgelegt) sowie einige Bestimmungen in den vier Verordnungen vereinheitlicht.

2. Neues Lohnsystem für vom GGR gewählte Funktionen

2.1 Heutige Regelung

Die Besoldung und die Lohnentwicklung der Ombudsfrau, der Leiterin der Finanzkontrolle und des Datenschutzbeauftragten sind heute je in einem eigenen Erlass geregelt. Während im Fall der Ombudsfrau und des Datenschutzbeauftragten keine Lohnentwicklung vorgesehen ist (beide sind zwingend im Maximum ihrer Lohnklasse eingestuft), sieht das heutige System bei der Leiterin der Finanzkontrolle jährliche Anstiege bei den Erfahrungsstufen vor (§ 3 Abs. 7 Verordnung über die Finanzkontrolle vom 15. April 2013). Dieses Besoldungssystem muss zwingend per 1. Januar 2019 ersetzt werden, da es ab diesem Zeitpunkt im Personalrecht keine Erfahrungsstufen mehr geben wird (vgl. GGR-Beschluss Nr. 2017.111 vom 22. Januar 2018).

Der Ratsschreiber wurde in der vom Grossen Gemeinderat am 16. April 2018 (GGR-Nr. 2018.12) neu geschaffenen Funktion bisher noch nie ins städtische Lohnsystem eingestuft. Der aktuelle Amtsinhaber wird für diese Tätigkeit noch bis Ende 2018 separat mit einer Pauschale entschädigt.

2.2 Neue Regelung

Für die vier Funktionen (Ombudsperson, Leiterin Finanzkontrolle, Datenschutzbeauftragte/r und Ratsschreiber/in) soll ein einheitliches Besoldungsentwicklungssystem eingeführt werden. Damit es keinen Automatismus für eine zwingende Einstufung im Maximum einer Lohnklasse mehr gibt, schlug die Aufsichtskommission ein abgestuftes Modell vor.

Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus der Ratspräsidentin, einem Mitglied der Aufsichtskommission und der städtischen Personalchefin, entwarf einen Vorschlag für ein vierstufiges System. Gleichzeitig empfahl das Personalamt die aktuellen Lohnklassen zu überprüfen und anzuheben. Aus verschiedenen Gründen bewährte sich das vierstufige Modell nicht, weshalb neu eine Lohnentwicklung angestrebt wurde, welche der Lohnkurve des städtischen Personals näher kommt.

2.2.1 Besoldungsentwicklung

Bei allen vier Ämtern handelt es sich um qualifizierte Funktionen, die nur von Personen mit einiger Erfahrung ausgeübt werden können. Es rechtfertigt sich daher, diese Personen wie bereits heute bei mindestens 122.5 Prozent im Lohnband einzustufen, was dem bisherigen Maximum des Leistungsanteils entspricht. Diese Regelung wurde vom Stadtrat am 20. Juni 2018 auch für die Mitglieder der Kindes- und Erwachsenenbehörde (KESB) beschlossen.

Die zukünftige Besoldungsentwicklung bei der Ombudsperson, der Leitung Finanzkontrolle, dem bzw. der Datenschutzbeauftragten sowie dem Ratsschreiber bzw. der Ratsschreiberin richtet sich nach dem vollendeten Altersjahr bei Stellenantritt und soll jedes Jahr ansteigen. Ausnahme sind die Jahre, in denen dem städtischen Personal keine Lohnmassnahmen gewährt werden.

Alter	%										
32	123.0	37	128.0	42	132.0	47	134.5	25	137.0	57	139.5
33	124.0	38	129.0	43	132.5	48	135.0	53	137.5	58	140.0
34	125.0	39	130.0	44	133.0	49	135.5	54	138.0	59	140.5
35	126.0	40	131.0	45	133.5	50	136.0	55	138.5	60	141.0
36	127.0	41	131.5	46	134.0	51	136.5	56	139.0	61	141.0

Tab. 1: Besoldungsentwicklung bei Ombudsperson, Leitung Finanzkontrolle, Datenschutzbeauftragten und Ratschreiber/in.

Die Lage im Lohnband kann bei der erstmaligen Einstufung durch den Grossen Gemeinderat auf Empfehlung der Spezialkommission bei speziell wenig oder speziell viel Erfahrung im Tätigkeitsbereich um maximal drei Prozentpunkte tiefer oder höher ausfallen. Bei der Überführung der aktuellen Stelleninhaberinnen und –inhaber ins neue Besoldungssystem wird der Besitzstand gewahrt, wenn der derzeitige Lohn höher ist als der neu berechnete gemäss Einstufungstabelle. Dies ist bei der Ombudsfrau und dem Datenschutzbeauftragten der Fall. Beide partizipieren damit erst an einer Lohnerhöhung, wenn die ihrem Alter entsprechende Besoldung gemäss Lohnbandposition höher ausfällt, als die aktuelle. Dies wird in den jeweiligen Übergangsbestimmungen der einzelnen Verordnungen festgehalten. Bei der Leitung Finanzkontrolle und beim Ratsschreiber bewirken die Übergangsbestimmungen, dass die gemäss Einstufungstabelle Neuberechneten Gehälter per 1. Januar 2019 wirksam sind.

2.2.2 Lohnklassen

Das Personalamt empfiehlt, die bisherige Einreihung der Lohnklassen zu überprüfen und anzuheben. Die Ratsleitung ist ebenfalls der Meinung, dass die betroffenen Funktionen im Vergleich zu städtischen Kaderpositionen innerhalb der Verwaltung zu tief eingestuft sind. Bei der Leitung der Finanzkontrolle rechtfertigt sich aufgrund eines Vergleichs mit anderen vergleichbaren Finanzkontrollen (mit gleichen Prüfstandards) sowie ihrer Verantwortung eine Erhöhung um zwei Lohnklassen. Die Leitung der Finanzkontrolle soll gleich hoch eingestuft sein wie diejenigen Stellen, die von ihr kontrolliert werden. Die übrigen Funktionen werden um eine Lohnklasse erhöht bzw. im Fall des Ratsschreibers zum ersten Mal eingereiht. Vorgeschlagen werden folgende Lohnklassen-Einstufungen:

	Bisher	Neu
Leitung Finanzkontrolle	LK 17	LK 19
Ombudsperson	LK 16	LK 17
Datenschutzbeauftragte/r	LK 15	LK 16
Ratsschreiber/in	Funktion bisher nicht eingestuft.	LK 16

Tab. 2: Veränderung der Lohnklassen

3. Weitere Änderungen in den Verordnungen

Nachfolgend wird auf wichtige Änderungen in den einzelnen Verordnungen eingegangen, die nicht im Zusammenhang mit der Besoldung stehen. Sämtliche Änderungen sind aus der Synopse im Anhang ersichtlich.

3.1 Verordnung über die Finanzkontrolle

Die vierjährige Amtsdauer soll nicht mehr zwingend an einem von der Verordnung vorgegebenen Tag (§ 3 Abs. 2) beginnen. Neu legt der Grosse Gemeinderat mit der Wahl auch den Beginn der vierjährigen Amtsdauer fest.

3.2 Verordnung über die/den Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur

Die Verordnung sieht bisher vor, dass die Amtsdauer, beginnend ab 1. Januar 2011, jeweils vier Jahre dauert (§ 3 Abs. 2). Die vierjährige Amtsdauer bleibt unverändert, jedoch soll der Grosse Gemeinderat den Amtsantritt flexibel festlegen können. Neu wird zudem der Beschäftigungsgrad des Datenschutzbeauftragten (von heute 30 Prozent) nicht mehr in der Verordnung bestimmt, sondern vom Grossen Gemeinderat mit der Neu- bzw. Wiederwahl beschlossen (§ 6). Wie heute bereits bei der Leitung Finanzkontrolle, kann die Ratsleitung

während der Amtsdauer auf begründetes Gesuch hin das Arbeitspensum vorübergehend ändern. Im Weiteren wird festgehalten, dass der jährliche Tätigkeitsbericht jeweils bis Ende April vorliegen muss (§ 10). In Bezug auf die Budgetverantwortung wird die heutige Praxis in einem neuen § 10a verankert, wie dies in der Finanzkontrollverordnung bereits heute geregelt ist.

3.3 Verordnung über die städtische Ombudsstelle

Es wird die Voraussetzung geschaffen, dass der Grosse Gemeinderat für eine ganze Amtsperiode eine Stellvertretung für die Ombudsperson wählen kann (Art. 7). Diese kommt bei Ausstand oder längerer, ausserordentlicher Abwesenheit der Ombudsperson zum Einsatz. Die Entschädigung erfolgt dementsprechend auf Stundenbasis (Art. 11 Abs. 7).

Artikel 4 Abs. 2 hält neu fest, dass der jährliche Bericht dem Grossen Gemeinderat bis Ende April zugestellt werden muss. Wie beim Datenschutzbeauftragten, der Leitung Finanzkontrolle und beim Ratsschreiber soll auch bei der Ombudsperson der Beschäftigungsgrad gleichzeitig mit der Neu- bzw. Wiederwahl festgelegt werden. Die Verordnung schreibt aber – wie bis anhin – einen Beschäftigungsgrad von mindestens 60 Prozent vor (Art. 10 Abs. 1 und 2). Schliesslich wird in Bezug auf die Budgetverantwortung auch in dieser Verordnung die bisherige Praxis in einem neuen Art. 14a festgehalten.

Sowohl für die Ombudsperson wie auch für ihre Stellvertretung soll die vierjährige Amtsdauer neu flexibel vom Grosse Gemeinderat festgelegt werden können. Dies kann zur Folge haben, dass die Amtsdauern der beiden Personen nicht mehr deckungsgleich sein müssen.

3.4 Geschäftsordnung des Grossen Gemeinderates

Wie bei den drei anderen Funktionen wird der Grosse Gemeinderat in Zukunft auch beim Ratsschreiber mit der Neu- bzw. Wiederwahl über das Pensum entscheiden. Dieses beträgt 80 bis 100 Prozent (Art. 4 Abs. 8). Ebenfalls an die anderen Verordnungen angepasst wird die Vorgabe, dass eine Stellenneubesetzung zwingend die Einsetzung einer Spezialkommission (nichtständige Kommission) erfordert (Art. 4 Abs. 10). Im Gegensatz zu den drei anderen Funktionen wird das Ratspräsidium mit dem Ratsschreiber ein jährliches Mitarbeitendengespräch durchführen (Art. 4 Abs. 11). Dieses kann nicht den Detaillierungsgrad des Mitarbeitendengesprächs für die Stadtverwaltung beinhalten, umfasst aber ebenfalls eine Beurteilung. Zudem können Ziele vereinbart werden. Um trotz jährlich wechselndem Ratspräsidium eine gewisse Kontinuität zu garantieren, wird auch die erste Vizepräsidentin bzw. der erste Vizepräsident am Gespräch teilnehmen.

4. Aufhebung des Beschlusses des Grossen Gemeinderates über den Lohn der Ombudsperson

Die Verordnung über die städtische Ombudsstelle hält heute in Art. 11 fest, dass sich die Besoldung der Ombudsperson nach «besonderem Beschluss» des Grossen Gemeinderates richtet. In der Folge erliess der Grosse Gemeinderat am 17. November 2008 einen entsprechenden Separatbeschluss zur Einstufung der Ombudsperson. Da die gesamte Besoldung neu in der Verordnung geregelt ist, kann der Beschluss vom 17. November 2008 per 1. Januar 2019 ersatzlos aufgehoben werden.

5. Zeitpunkt des Inkrafttretens

Da der am 22. Januar 2018 vom Grossen Gemeinderat beschlossene 10. Nachtrag zum Personalstatut auf den 1. Januar 2019 in Kraft treten wird, ist es sinnvoll, auch die vorliegenden Teilrevisionen auf das gleiche Datum hin in Kraft zu setzen.

Die Berichterstattung vor dem Grossen Gemeinderat ist der Aufsichtskommission des Grossen Gemeinderates übertragen.

Für die Ratsleitung

Die Präsidentin:

A. Steiner

Der Ratsschreiber:

M. Bernhard

Synopse zu den Verordnungsänderungen

Bisherige Fassung	Neue Fassung	Bemerkungen
Verordnung über die Finanzkontrolle (Finanzkontrollverordnung) vom 15. April 2013	(2. Nachtrag)	
I. Stellung und Organisation der Finanzkontrolle		
§ 3 Leitung		
¹ Die Finanzkontrolle wird von einer in Revisionsfragen ausgewiesenen Fachperson geleitet.	(unverändert.)	
² Der Grosse Gemeinderat wählt die Leitung der Finanzkontrolle auf eine Amtsdauer von vier Jahren, erstmals per 1. Januar 2014.	² Der Grosse Gemeinderat wählt die Leitung der Finanzkontrolle auf eine Amtsdauer von vier Jahren. Der Grosse Gemeinderat bestimmt das Datum des Amtsantritts.	
³ Für die Vorbereitung einer Neubesetzung wird eine Spezialkommission des Grossen Gemeinderates eingesetzt. Der Rat wählt die Leitung der Finanzkontrolle auf Antrag der Kommission.	(unverändert.)	
⁴ Bei Wiederwahlen obliegt die Antragstellung der Aufsichtskommission des Grossen Gemeinderates.	(unverändert.)	
⁵ Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Amtsdauer richtet sich nach den Bestimmungen des Personalstatuts.	(unverändert.)	

Bisherige Fassung	Neue Fassung	Bemerkungen
<p>⁶ Der Beschäftigungsgrad richtet sich nach den betrieblichen Bedürfnissen und beträgt in der Regel 80 bis 100 Prozent.</p>	<p>(unverändert.)</p>	
<p>⁷ Die Besoldung richtet sich nach der Lohn-tabelle 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. Es wird keine Mitarbeitendenbeurteilung durchgeführt.</p>	<p>⁷ Mit der Ratsleitung findet in der Regel ein jährliches Gespräch, jedoch keine Beurteilung gemäss Personalstatut statt.</p>	<p>Diese Regelung entspricht der Praxis. Sie wird neu auch in den Verordnungen über die Ombudsstelle und den/die Datenschutzbeauftragte/n ergänzt.</p>
<p>⁸ Die Besoldung und der Beschäftigungsgrad werden vom Grossen Gemeinderat gleichzeitig mit der Neuwahl bzw. Wiederwahl auf Antrag der zuständigen Kommission festgesetzt. Der Beschäftigungsgrad kann nachträglich auf begründetes Gesuch mit Beschluss der Ratsleitung vorübergehend geändert werden.</p>	<p>Die Besoldung und der Der Beschäftigungsgrad werden <u>wird</u> vom Grossen Gemeinderat <u>unter Einbezug der amtierenden Leitung der Finanzkontrolle</u> gleichzeitig mit der Neuwahl bzw. Wiederwahl auf Antrag der zuständigen Kommission festgesetzt. Der Beschäftigungsgrad kann nachträglich auf begründetes Gesuch mit Beschluss der Ratsleitung vorübergehend geändert werden.</p>	<p>Die Besoldung wird neue in Art. 3a geregelt.</p>
<p>⁹ Im Übrigen gilt für das Anstellungsverhältnis das städtische Personalrecht. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen dieser Verordnung und vom Grossen Gemeinderat erlassene abweichende Regelungen aufgrund der besonderen Stellung der Finanzkontrolle.</p>	<p>⁹ Für das Anstellungsverhältnis gilt das städtische Personalrecht. Vorbehalten bleiben vom Grossen Gemeinderat erlassene abweichende Bestimmungen.</p>	<p>.</p>
	<p>§ 3a Besoldung (neu)</p>	
	<p>¹ Die Leitung der Finanzkontrolle wird in Lohnklasse 19 eingestuft</p>	

Bisherige Fassung	Neue Fassung	Bemerkungen
	<p>² Die Lage im Lohnband ist abhängig vom Alter beim Amtsantritt und richtet sich nach folgender Einstufungstabelle (Kalenderjahr, in welchem das jeweilige Altersjahr vollendet wird):</p> <p>[Tabelle: siehe vorne im Dispositiv]</p>	
	<p>³ Der Grosse Gemeinderat kann auf Empfehlung der Spezialkommission bei speziell wenig oder speziell viel Erfahrung im Tätigkeitsbereich den Eintrittslohn im Lohnband um maximal drei Prozentpunkte tiefer oder höher festlegen.</p>	
	<p>⁴ Lohnerhöhungen werden – unter Vorbehalt von Abs. 5 und § 27 – jährlich per 1. März gewährt. Bis und mit einer Lohnbandposition von 130 % beträgt die Lohnerhöhung 1 Prozentpunkt im Lohnband, anschliessend, ab einer Lohnbandposition von 131 %, beträgt die Lohnerhöhung 0.5 Prozentpunkte. Maximal ist eine Lohnbandposition von 141 % erreichbar.</p>	
	<p>⁵ Wenn der Grosse Gemeinderat auf die Gewährung von Mitteln für Lohnanpassungen für die Angestellten der Stadtverwaltung verzichtet wird die jährliche Erhöhung gemäss Absatz 4 ausgesetzt.</p>	
	<p>⁶ Im Übrigen richtet sich die Besoldung nach dem Personalstatut.</p>	
	<p>VII. Übergangsbestimmung (neu)</p>	
	<p>§ 27 Überführung ins neue Besoldungssystem gemäss § 3a (neu)</p>	
	<p>Im Übergangsjahr erfolgt die Lohnerhöhung per 1. Januar 2019 statt am 1. März und richtet sich nach dem Alter im Jahr 2019.</p>	

Bisherige Fassung	Neue Fassung	Bemerkungen
Verordnung über die/den Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur vom 30. August 2010	(1. Nachtrag)	
§ 3 Wahl		
¹ Für die Vorbereitung einer Neubesetzung des Amtes des oder der Datenschutzbeauftragten wird eine Spezialkommission des Grossen Gemeinderates eingesetzt. Der Rat wählt den oder die Datenschutzbeauftragte/n auf Antrag der Kommission.	(unverändert.)	
² Die Amtsdauer des oder der Datenschutzbeauftragten beträgt vier Jahre, erstmals beginnende am 1. Januar 2011. Wiederwahlen sind unbeschränkt möglich.	² Die Amtsdauer des oder der Datenschutzbeauftragten beträgt vier Jahre. <u>Der Grosse Gemeinderat bestimmt das Datum des Amtsantritts.</u>	
³ Bei Wiederwahlen obliegt die Antragstellung der Aufsichtskommission des Grossen Gemeinderates.	(unverändert.)	
§ 5 Stellung		
¹ Der oder die Datenschutzbeauftragte übt das Amt unabhängig aus und untersteht keinem inhaltlichen Weisungsrecht.	(unverändert.)	
² In administrativer Hinsicht ist die Stelle der Ratsleitung des Grossen Gemeinderates zugeordnet. Diese dient dem oder der Datenschutzbeauftragten als Kontaktorgan für laufende Angelegenheiten.	² In administrativer Hinsicht ist die Stelle der Ratsleitung des Grossen Gemeinderates zugeordnet. <u>Mit der Ratsleitung findet in der Regel ein jährliches Gespräch, jedoch keine Beurteilung gemäss Personalstatut statt.</u>	Bisher wurde in § 7 Abs. 3 festgehalten, dass keine Mitarbeitendenbeurteilung durchgeführt wird.

Bisherige Fassung	Neue Fassung	Bemerkungen
³ Für das Anstellungsverhältnis gilt das städtische Personalrecht.	³ Für das Anstellungsverhältnis gilt das städtische Personalrecht. <u>Vorbehalten bleiben vom Grossen Gemeinderat erlassene abweichende Bestimmungen.</u>	
§ 6 Beschäftigungsgrad		
Der Beschäftigungsgrad des oder der Datenschutzbeauftragten beträgt maximal 30 Prozent.	Der Beschäftigungsgrad wird vom Grossen Gemeinderat unter Einbezug des bzw. der amtierenden Datenschutzbeauftragten gleichzeitig mit der Neuwahl bzw. Wiederwahl auf Antrag der zuständigen Kommission festgesetzt. Der Beschäftigungsgrad kann nachträglich auf begründetes Gesuch mit Beschluss der Ratsleitung vorübergehend geändert werden.	Entspricht der Formulierung in den anderen Verordnungen.
§ 7 Lohn	§ 7 Besoldung	
¹ Der Lohn des oder der Datenschutzbeauftragten entspricht dem Maximum der Lohnklasse 15, einschliesslich des maximalen Leistungsanteils, umgerechnet auf den jeweiligen Beschäftigungsgrad.	¹ Der oder die Datenschutzbeauftragte wird in Lohnklasse 16 eingestuft.	
² Vorbehältlich § 55 Abs. 1 zweiter Satz des Personalstatuts wird er jeweils auf den 1. Januar der Teuerung angepasst.	² Die Lage im Lohnband ist abhängig vom Alter beim Amtsantritt und richtet sich nach folgender Einstufungstabelle (Kalenderjahr, in welchem das jeweilige Altersjahr vollendet wird): [Tabelle: siehe vorne im Dispositiv]	
³ Es werden keine Mitarbeitendenbeurteilungen durchgeführt.	³ Der Grosse Gemeinderat kann auf Empfehlung der Spezialkommission bei speziell wenig oder speziell viel Erfahrung im Tätigkeitsbereich den Eintrittslohn im Lohnband um maximal drei Prozentpunkte tiefer oder höher festlegen.	

Bisherige Fassung	Neue Fassung	Bemerkungen
	⁴ Lohnerhöhungen werden – unter Vorbehalt von Abs. 5 und § 12 – jährlich per 1. März gewährt. Bis und mit einer Lohnbandposition von 130 % beträgt die Lohnerhöhung 1 Prozentpunkt im Lohnband, anschliessend, ab einer Lohnbandposition von 131 %, beträgt die Lohnerhöhung 0.5 Prozentpunkte. Maximal ist eine Lohnbandposition von 141 % erreichbar.	
	⁵ Wenn der Grosse Gemeinderat auf die Gewährung von Mitteln für Lohnanpassungen für die Angestellten der Stadtverwaltung verzichtet wird die jährliche Erhöhung gemäss Absatz 4 ausgesetzt.	
	⁶ Im Übrigen richtet sich die Besoldung nach dem Personalstatut.	
§ 8 Sekretariat	§ 8 Personal	
¹ Soweit erforderlich wird der oder die Datenschutzbeauftragte durch ein Sekretariat unterstützt.	(unverändert.)	
² Der oder die Beauftragte stellt das betreffende Personal im Rahmen des bewilligten Vorschlags und Stellenplans selbst an. Es arbeitet ausschliesslich nach seinen bzw. ihren Weisungen.	(unverändert.)	
	³ Das Personal untersteht im Übrigen dem städtischen Personalrecht.	
§ 10 Berichterstattung		
Der oder die Datenschutzbeauftragte erstattet dem Grossen Gemeinderat jährlich Bericht über seine bzw. ihre Tätigkeit.	Der oder die Datenschutzbeauftragte erstattet dem Grossen Gemeinderat jährlich <u>bis Ende April</u> Bericht über seine bzw. ihre Tätigkeit <u>im vergangenen Jahr</u> .	

Bisherige Fassung	Neue Fassung	Bemerkungen
	§ 10a Budget (neu)	
	Der oder die Datenschutzbeauftragte erstellt sein bzw. ihr jährliches Budget sowie seinen bzw. ihren Aufgaben- und Finanzplan. Der Stadtrat übernimmt diese und allfällige Nachtragskreditbegehren unverändert ins Budget sowie den Aufgaben- und Finanzplan der Stadt.	
	§ 12 Übergangsbestimmung / Besitzstandwahrung bei der Überführung ins neue Besoldungssystem (neu)	
	¹ Der bisherige Amtsinhaber wird gemäss Einstufungstabelle (§ 7 Abs. 2) und Alter im Jahr 2019 eingestuft. Falls das berechnete Salär tiefer ist als das aktuelle, wird der Besitzstand gewahrt. Der Amtsinhaber partizipiert erst an einer Lohnerhöhung, wenn die seinem Alter entsprechende Entlohnung gemäss Lohnbandposition höher ausfällt, als die aktuelle Besoldung.	
Verordnung über die städtische Ombudsstelle vom 23. Juni 2008	(2. Nachtrag)	
Art 1 Anwendbarkeit		
Diese Verordnung ist anzuwenden, wenn der Grosse Gemeinderat eine städtische Ombudsperson wählt.	Diese Verordnung ist anzuwenden, wenn der Grosse Gemeinderat eine städtische Ombudsperson <u>und ihre Stellvertretung</u> wählt.	

Bisherige Fassung	Neue Fassung	Bemerkungen
Art. 4 Befugnisse und Pflichten		
¹ Die Ombudsperson kann mit den betroffenen Behörden Rücksprache und Einsicht in die Akten nehmen sowie städtische Mitarbeitende befragen. Behördenmitglieder und städtische Mitarbeitende sind ihr gegenüber von der Schweigepflicht entbunden.	¹ Die Ombudsperson unterliegt der Schweigepflicht	Der bisherige Abs. 1 wird neu zu Abs. 3. Der bisherige Abs. 4 wird zu Abs. 1.
² Die Behörden haben das Recht, sich zur Beschwerde zu äussern.	² Sie erstattet dem Grossen Gemeinderat jährlich bis Ende April Bericht über ihre Tätigkeit.	Neu wird festgehalten, dass der jährliche Bericht bis Ende April vorliegen muss. Der bisherige Abs. 2 wird neu zu Abs. 4.
³ Erlässt die Ombudsperson eine schriftliche Empfehlung, so teilt die überprüfte Behörde der Ombudsperson innert drei Monaten seit Erlass mit, ob und wie die Behörde der Empfehlung Rechnung trägt. Die Ombudsperson unterrichtet den Grossen Gemeinderat in ihrem jährlichen Bericht über die erlassenen Empfehlungen und deren Umsetzung.	³ Die Ombudsperson kann mit den betroffenen Behörden Rücksprache und Einsicht in die Akten nehmen sowie städtische Mitarbeitende befragen. Behördenmitglieder und städtische Mitarbeitende sind ihr gegenüber von der Schweigepflicht entbunden.	Der neue Abs. 3 entspricht dem bisherigen Abs. 1. Der bisherige Abs. 3 wird neu zu Abs. 5.
⁴ Die Ombudsperson unterliegt der Schweigepflicht	⁴ Die Behörden haben das Recht, sich zur Beschwerde zu äussern.	
	⁵ Erlässt die Ombudsperson eine schriftliche Empfehlung, so teilt die überprüfte Behörde der Ombudsperson innert drei Monaten seit Erlass mit, ob und wie die Behörde der Empfehlung Rechnung trägt. Die Ombudsperson unterrichtet den Grossen Gemeinderat in ihrem jährlichen Bericht über die erlassenen Empfehlungen und deren Umsetzung.	Entspricht dem bisherigen Abs. 3.
Art. 5 Ausschreibungspflicht		

Bisherige Fassung	Neue Fassung	Bemerkungen
Bei Neubesetzung wird das Amt der Ombudsperson mindestens in den offiziellen Publikationsorganen der Stadt Winterthur öffentlich ausgeschrieben.	Bei <u>einer Neuwahl</u> wird das Amt der Ombudsperson mindestens in den offiziellen Publikationsorganen der Stadt Winterthur öffentlich ausgeschrieben.	Nur redaktionelle Anpassung.
Art. 6 Wahlverfahren		
¹ Für die Vorbereitung einer Neubesetzung wird eine Spezialkommission eingesetzt.	¹ Für die Vorbereitung einer <u>Neuwahl der Ombudsperson</u> wird eine Spezialkommission eingesetzt.	Nur redaktionelle Anpassung.
² Die Ombudsperson wird gemäss § 27 Abs. 1 Ziff. 8 der Gemeindeordnung vom Grossen Gemeinderat gewählt.	² Die Ombudsperson <u>und ihre Stellvertretung werden gemäss § 27 Abs. 1 Ziff. 8 der Gemeindeordnung</u> vom Grossen Gemeinderat gewählt.	Ergänzung der Wahl der Stellvertretung, die es bisher nicht gab.
	³ Die Antragsstellung für die Wiederwahl der Ombudsperson und die Wahl der Stellvertretung obliegt der Aufsichtskommission des Grossen Gemeinderats.	Neu soll auch für die Wahl der Stellvertretung die Aufsichtskommission zuständig sein. Dies entspricht der heutigen Regelung bei der Ombudsperson.
Art. 7 Amtsdauer		
Die Amtsdauer der Ombudsperson beträgt vier Jahre. Sie beginnt am 1. Juli eines Schaltjahres.	¹ Die <u>Amtsdauern der Ombudsperson und ihrer Stellvertretung</u> betragen vier Jahre.	
	² Der Grosse Gemeinderat bestimmt das Datum des Amtsantritts.	
Art. 9 Stellvertretung		
Bei Ausfall wegen Ausstandes oder längerer Arbeitsunfähigkeit wählt der Grosse Gemeinderat auf Antrag der Ratsleitung eine Stellvertretung.	Die Stellvertretung der Ombudsperson wird bei Ausstand oder längerer, ausserordentlicher Abwesenheit der Ombudsperson tätig.	
Art. 10 Beschäftigungsgrad		

Bisherige Fassung	Neue Fassung	Bemerkungen
¹ Der Beschäftigungsgrad der Ombudsperson beträgt mindestens 60 %.	(unverändert.)	
	² Der Beschäftigungsgrad wird vom Grossen Gemeinderat unter Einbezug der amtierenden Ombudsperson gleichzeitig mit der Neuwahl bzw. Wiederwahl auf Antrag der zuständigen Kommission festgesetzt. Der Beschäftigungsgrad kann nachträglich auf begründetes Gesuch mit Beschluss der Ratsleitung vorübergehend geändert werden.	Entspricht der Formulierung in den anderen Verordnungen.
Art. 11 Besoldung		
Die Besoldung richtet sich nach besonderem Beschluss des Grossen Gemeinderates.	¹ Die Ombudsperson wird in Lohnklasse 17 eingestuft.	
	² Die Lage im Lohnband ist abhängig vom Alter beim Amtsantritt und richtet sich nach folgender Einstufungstabelle (Kalenderjahr, in welchem das jeweilige Altersjahr vollendet wird): [Tabelle: siehe vorne im Dispositiv]	
	³ Der Grosse Gemeinderat kann auf Empfehlung der Spezialkommission bei speziell wenig oder speziell viel Erfahrung im Tätigkeitsbereich den Eintrittslohn im Lohnband um maximal drei Prozentpunkte tiefer oder höher festlegen.	
	⁴ Lohnerhöhungen werden – unter Vorbehalt von Abs. 5 und Art. 16 – jährlich per 1. März gewährt. Bis und mit einer Lohnbandposition von 130 % beträgt die Lohnerhöhung 1 Prozentpunkt im Lohnband, anschliessend, ab einer Lohnbandposition von 131 %, beträgt die	

Bisherige Fassung	Neue Fassung	Bemerkungen
	Lohnerhöhung 0.5 Prozentpunkte. Maximal ist eine Lohnbandposition von 141 % erreichbar.	
	⁵ Wenn der Grosse Gemeinderat auf die Gewährung von Mitteln für Lohnanpassungen für die Angestellten der Stadtverwaltung verzichtet wird die jährliche Erhöhung gemäss Absatz 4 ausgesetzt.	
	⁶ Im Übrigen richtet sich die Besoldung nach dem Personalstatut.	
	⁷ Die Entschädigung der Stellvertreterin oder des Stellvertreters der Ombudsperson erfolgt auf Stundenbasis und richtet sich dem Alter gemäss Einstufungstabelle.	
	Art. 11a Geltendes Recht (neu)	
	Das städtische Personalrecht gilt sinngemäss. Vorbehalten bleiben vom Grossen Gemeinderat erlassene abweichende Bestimmungen.	
	Art. 13 Kontaktorgan	
Ständiges Kontaktorgan der Ombudsperson für laufende Angelegenheiten ist die Ratsleitung des Grossen Gemeinderates.	¹ Die Ombudsstelle ist administrativ der Ratsleitung des Grossen Gemeinderates zugeordnet. Mit der Ombudsperson findet in der Regel ein jährliches Gespräch, jedoch keine Beurteilung gemäss Personalstatut statt.	Bisher hielt bereits der separate Beschluss des GGR zum Lohn der Ombudsperson fest, dass keine Mitarbeitendenbeurteilungen stattfinden. Da dieser Beschluss aufgehoben wird, ist die Bestimmung hier zu verankern.
	² Die finanzielle Aufsicht obliegt der Aufsichtskommission des Grossen Gemeinderates.	
	Art. 14a Budget (neu)	

Bisherige Fassung	Neue Fassung	Bemerkungen
	Die Ombudsstelle erstellt ihr jährliches Budget sowie ihren Aufgaben- und Finanzplan. Der Stadtrat übernimmt diese und allfällige Nachtragskreditbegehren unverändert ins Budget sowie den Aufgaben- und Finanzplan der Stadt.	
	Art. 16 Übergangsbestimmung / Besitzstandwahrung bei der Überführung ins neue Besoldungssystem (neu)	
	¹ Die bisherige Amtsinhaberin wird gemäss Einstufungstabelle (Art. 11 Abs. 2) und Alter im Jahr 2019 eingestuft. Falls das berechnete Salär tiefer ist als das aktuelle, wird der Besitzstand gewahrt. Die Amtsinhaberin partizipiert erst an einer Lohnerhöhung, wenn die ihrem Alter entsprechende Entlohnung gemäss Lohnbandposition höher ausfällt, als die aktuelle Besoldung.	
Geschäftsordnung GGR vom 1. März 2010 (5. Nachtrag)	(6. Nachtrag)	
I. Abschnitt		
Ratsorganisation		
Art 4 Ratsschreiberin/Ratsschreiber		
¹ Die Amtsdauer der Ratsschreiberin oder des Ratsschreibers und der Stellvertreterin oder des Stellvertreters beträgt vier Jahre. Sie werden vom Grossen Gemeinderat in der ersten Sitzung der Amtsdauer des Rates gewählt.	¹ Die Amtsdauern der Ratsschreiberin oder des Ratsschreibers und der Stellvertreterin oder des Stellvertreters betragen vier Jahre. Beide werden vom Grossen Gemeinderat gewählt, <u>der das Datum des Amtsantritts bestimmt.</u> Sind	

Bisherige Fassung	Neue Fassung	Bemerkungen
Sind sie nicht Mitglied des Rats, haben sie beratende Stimme.	sie nicht Mitglied des Rats, haben sie beratende Stimme.	
² Die Ratsschreiberin oder der Ratsschreiber: a. führt und organisiert den Parlamentsdienst und stellt dessen Mitarbeitende im Rahmen des Budgets an. b. berät die Ratsleitung und die Kommissionspräsidentinnen und Kommissionspräsidenten in rechtlichen Fragen und unterstützt die Präsidentin oder den Präsidenten bei der Vorbereitung und Leitung der Ratssitzungen, c. berät die Ratsmitglieder bei der Ausarbeitung von Vorstössen und Initiativen; d. kann im Rahmen des Budgets im Einzelfall Ausgaben bis 25'000 Franken und jährlich wiederkehrend (oder entsprechende Einnahmehausfälle) bis Fr. 2'000 bewilligen; e. nimmt Anliegen der unabhängigen Aufsichtsstellen entgegen.	(unverändert.)	
³ Die Ratsschreiberin oder der Ratsschreiber ist der Ratsleitung unterstellt. Diese regelt die Anstellungsbedingungen, sofern sie nicht vom Grossen Gemeinderat festgelegt wurden.	(unverändert.)	
	⁴ Die Ratsschreiberin oder der Ratsschreiber wird in Lohnklasse 16 eingestuft.	
	⁵ Die Lage im Lohnband ist abhängig vom Alter beim Amtsantritt und richtet sich nach folgender Einstufungstabelle (Kalenderjahr, in welchem das jeweilige Altersjahr vollendet wird): [Tabelle: siehe vorne im Dispositiv]	

Bisherige Fassung	Neue Fassung	Bemerkungen
	<p>⁶ Der Grosse Gemeinderat kann auf Empfehlung der Spezialkommission bei speziell wenig oder speziell viel Erfahrung im Tätigkeitsbereich den Eintrittslohn im Lohnband um maximal drei Prozentpunkte tiefer oder höher festlegen.</p>	
	<p>⁷ Lohnerhöhungen werden – unter Vorbehalt von Abs. 8 und Art. 90 – jährlich per 1. März gewährt. Bis und mit einer Lohnbandposition von 130 % beträgt die Lohnerhöhung 1 Prozentpunkt im Lohnband, anschliessend, ab einer Lohnbandposition von 131 %, beträgt die Lohnerhöhung 0.5 Prozentpunkte. Maximal ist eine Lohnbandposition von 141 % erreichbar.</p>	
	<p>⁸ Wenn der Grosse Gemeinderat auf die Gewährung von Mitteln für Lohnanpassungen für die Angestellten der Stadtverwaltung verzichtet wird die jährliche Erhöhung gemäss Absatz 7 ausgesetzt.</p>	
	<p>⁹ Der Beschäftigungsgrad beträgt 80 bis 100 Prozent und wird vom Grossen Gemeinderat unter Einbezug der Ratsschreiberin bzw. des Ratsschreibers gleichzeitig mit der Neuwahl bzw. Wiederwahl auf Antrag der zuständigen Kommission festgesetzt. Der Beschäftigungsgrad kann nachträglich auf begründetes Gesuch mit Beschluss der Ratsleitung vorübergehend geändert werden.</p>	
	<p>¹⁰ Für die Vorbereitung einer Neubesetzung wird eine Spezialkommission des Grossen Gemeinderates eingesetzt. Der Rat wählt die Ratsschreiberin oder den Ratsschreiber auf Antrag der Kommission.</p>	<p>Entspricht den Regelungen bei der Ombudsperson, Leitung Finanzkontrolle und dem/der Datenschutzbeauftragten.</p>
	<p>¹¹ Die Präsidentin oder der Präsident führt mit der Ratsschreiberin oder dem Ratsschreiber ein jährliches Beurteilungsgespräch durch. Die</p>	<p>Bei diesem Gespräch wird die vergangene Zusammenarbeit besprochen und es können für</p>

Bisherige Fassung	Neue Fassung	Bemerkungen
	erste Vizepräsidentin oder der erste Vizepräsident nimmt mit beratender Stimme daran teil.	die Zukunft Ziele vereinbart werden. Das Gespräch entspricht einer vereinfachten städtischen Mitarbeitendenbeurteilung.
	8 Übergangsbestimmung (neu)	
	Art. 90 Überführung ins neue Besoldungssystem gemäss Art. 4 Abs. 5 (neu)	
	Im Übergangsjahr erfolgt die Lohnerhöhung per 1. Januar 2019 statt 1. März und richtet sich nach dem Alter im Jahr 2019.	