

V. Nachtrag zum Personalstatut

Synopsis geltende Fassung – Antrag an den Grossen Gemeinderat

Geltende Fassung	Antrag an Stadtrat (V.6)
Personalstatut vom 12. April 1999 (mit Nachträgen I – III)	Personalstatut vom 12. April 1999 V. Nachtrag
§ 19. Kündigungsschutz, 1. Voraussetzungen und Verfahren der Kündigung Entschädigung Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb der Kündigungsfrist kann die oder der Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolge hinzuweisen. Die Kündigung durch die Stadt darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. 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.	§ 19. Kündigungsschutz, 1. Voraussetzungen und Verfahren der Kündigung Entschädigung 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 Verwirkungsfolge hinzuweisen. Abs. 2 und 3 unverändert.
§ 20. 2. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung	§ 20. 2. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung

V. Nachtrag zum Personalstatut

Synopsis geltende Fassung – Antrag an den Grossen Gemeinderat

Geltende Fassung	Antrag an Stadtrat (V.6)
Personalstatut vom 12. April 1999 (mit Nachträgen I – III)	Personalstatut vom 12. April 1999 V. Nachtrag
oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch mindestens zwei Leistungs- und Verhaltensbeurteilungen belegt werden.	oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann. Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch mindestens zwei Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeiterbeurteilungen oder ausnahmsweise durch ein gleichwertiges anderes Verfahren belegt werden.
	§ 24bis. Änderungskündigung 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. Für die Änderungskündigung gelten die allgemeinen Bestimmungen über die Kündigung und den Kündigungsschutz. 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.

V. Nachtrag zum Personalstatut

Synopsis geltende Fassung – Antrag an den Grossen Gemeinderat

Geltende Fassung	Antrag an Stadtrat (V.6)
Personalstatut vom 12. April 1999 (mit Nachträgen I – III)	Personalstatut vom 12. April 1999 V. Nachtrag
§ 25. Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität und Altersrücktritt Der Stadtrat regelt das Verfahren bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität. 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 60. Altersjahr möglich ist, der ordentliche Altersrücktritt mit dem vollendeten 63. Altersjahr erfolgt und der aufgeschobene Altersrücktritt im gegenseitigen Einvernehmen längstens bis zum vollendeten 65. Altersjahr zulässig ist. Vorbehalten bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die Wählbarkeit von Behördenmitgliedern. Ist ein aufgeschobener Altersrücktritt nicht möglich, trifft der Stadtrat in Härtefällen Sonderregelungen.	§ 25. Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität und Altersrücktritt Abs. 1 – 3 unverändert. Kündigt die Stadt das Arbeitsverhältnis nach vollendetem 60. Altersjahr und wird eine Abfindung ausgerichtet, so kann diese als Einlage in die Pensionskasse zur Verbesserung der Altersrente verwendet werden.
§ 27. Abfindung, 1. Grundsatz 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. An-	§ 27. Abfindung, 1. Grundsatz 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. An-

V. Nachtrag zum Personalstatut

Synopsis geltende Fassung – Antrag an den Grossen Gemeinderat

Geltende Fassung	Antrag an Stadtrat (V.6)
Personalstatut vom 12. April 1999 (mit Nachträgen I – III)	Personalstatut vom 12. April 1999 V. Nachtrag
gestellten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden. Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten. 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.	gestellten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze oder bei weniger als fünf Dienstjahren ausbezahlt werden. Abs. 2 und 3 unverändert.
§ 28. 2. Höhe und Festlegung der Abfindung 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. Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund, der Zeitpunkt des Antrittes einer neuen Arbeitsstelle sowie der neue Lohn, falls der oder die Angestellte weiter beschäftigt wird. Leistungen der Pensionskasse für das Personal der Stadt beginnen erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet	§ 28. 2. Höhe und Festlegung der Abfindung Abs. 1 unverändert. 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 Institu-

V. Nachtrag zum Personalstatut

Synopsis geltende Fassung – Antrag an den Grossen Gemeinderat

Geltende Fassung	Antrag an Stadtrat (V.6)
Personalstatut vom 12. April 1999 (mit Nachträgen I – III)	Personalstatut vom 12. April 1999 V. Nachtrag
wird. Bei besondern Verhältnissen im Einzelfall kann ausnahmsweise vom Rahmen nach Abs. 1 abgewichen und eine Abfindung bis zum Maximum von 15 Monatslöhnen zugesprochen werden.	tion 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. 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. Abs. 3 wird Abs. 4.
III. Rechte der Angestellten B. Allgemeine Lohnordnung § 45. Anfangslohn Der Anfangslohn wird im Minimum oder in einer Lohnstufe der Einreihungsklasse festgesetzt. Dabei werden namentlich die Fähigkeiten und Eignung für	§ 45. Anfangslohn Abs. 1 unverändert.

V. Nachtrag zum Personalstatut

Synopsis geltende Fassung – Antrag an den Grossen Gemeinderat

Geltende Fassung	Antrag an Stadtrat (V.6)
Personalstatut vom 12. April 1999 (mit Nachträgen I – III)	Personalstatut vom 12. April 1999 V. Nachtrag
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. Für Angestellte mit langjähriger Erfahrung in vergleichbarer Stellung oder mit vorzüglichen Qualifikationen kann der Anfangslohn in einer Leistungszone festgesetzt werden. 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. Der Stadtrat kann ergänzende Richtlinien erlassen. Er regelt den Anfangslohn und die maximale Überführungszeit in die ordentliche Einreihungsklasse von Lehr- und Studienabgängern und –abgängerinnen.	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. Abs. 3 und 4 unverändert.

V. Nachtrag zum Personalstatut

Synopsis geltende Fassung – Antrag an den Grossen Gemeinderat

Geltende Fassung	Antrag an Stadtrat (V.6)
Personalstatut vom 12. April 1999 (mit Nachträgen I – III)	Personalstatut vom 12. April 1999 V. Nachtrag
§ 47. 2. Lohnerhöhung 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. 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. Der Leistungsanteil wird jährlich überprüft und kann erhöht werden. Ist die Qualifikation höchstens „gut“, wird der Leistungsanteil nicht erhöht.	§ 47. 2. Lohnerhöhung Abs. 1 – 3 unverändert. 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.
§ 48. 3. Verringerung des Leistungsanteils, Lohnsenkung Ist die Qualifikation höchstens „genügend“, kann die Anstellungsinstanz den Leistungsanteil verringern, jedoch maximal um 4% des Funktionslohnes pro Jahr.	§ 48. 3. Verringerung des Leistungsanteils, Lohnsenkung Abs. 1 und 2 unverändert.

V. Nachtrag zum Personalstatut

Synopsis geltende Fassung – Antrag an den Grossen Gemeinderat

Geltende Fassung	Antrag an Stadtrat (V.6)
Personalstatut vom 12. April 1999 (mit Nachträgen I – III)	Personalstatut vom 12. April 1999 V. Nachtrag
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. Eine Lohnsenkung aufgrund der Verringerung des Leistungsanteils oder einer Rückstufung setzt mindestens zwei Leistungs- und Verhaltensbeurteilungen voraus, wobei die Lohnreduktion bei der ersten Beurteilung anzukündigen und eine Bewährungsfrist von 3 bis 6 Monaten anzusetzen ist.	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.
§ 60. Leistungen bei Krankheit und Unfall, während Dienstleistungen sowie im Todesfall Der Stadtrat regelt den Anspruch auf Lohnzahlung sowie weitere Leistungen bei Krankheit und Unfall, im Todesfall, bei Militär- und Zivilschutzdienst, Dienst in zivilen Führungsstäben, humanitären Einsätzen sowie Zivildienst.	§ 60. Leistungen bei Krankheit und Unfall, während Dienstleistungen sowie im Todesfall Der Stadtrat regelt den Anspruch auf Lohnzahlung sowie weitere Leistungen bei Krankheit und Unfall, im Todesfall, bei Militär- und Schutzdienst, Dienst in zivilen Führungsstäben, humanitären Einsätzen sowie Zivildienst.
§ 63. Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, Arbeitszeugnis Die Angestellten haben Anspruch auf in der Regel jährliche Beurteilung von Leistung und Verhalten. Die Vorgesetzten sind zur Beurteilung verpflichtet;	§ 63. Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung, Arbeitszeugnis Die Angestellten haben Anspruch auf eine in der Regel jährliche Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeiterbeurteilung. Die Vorgesetzten sind zur Beurteilung ver-

V. Nachtrag zum Personalstatut

Synopsis geltende Fassung – Antrag an den Grossen Gemeinderat

Geltende Fassung	Antrag an Stadtrat (V.6)
Personalstatut vom 12. April 1999 (mit Nachträgen I – III)	Personalstatut vom 12. April 1999 V. Nachtrag
diese ist mit dem oder der Angestellten zu besprechen. Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird in jedem Fall ein Zeugnis ausgestellt. Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.	pflichtet; diese ist mit dem oder der Angestellten zu besprechen. Abs. 2 und 3 unverändert.
V. Schlussbestimmungen § 74. Vollzug Der Stadtrat erlässt die Ausführungsbestimmungen zum Personalstatut, insbesondere auch diejenigen für die städtischen Lehrkräfte. Der Bereich Personal und Organisation (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.	§ 74. Vollzug Abs. 1 unverändert. In Abs. 2 wird "Bereich Personal und Organisation (Personalamt)" ersetzt durch "Personalamt".