

Beilage 5: Synopse neue Personalverordnung Aufsichtsstellen

Personalverordnung für die städtischen Aufsichtsstellen (PVO Aufsichtsstellen)	Verordnung über die städtische Ombudsstelle (bisher)	Verordnung über die/den Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur (bisher)	Verordnung über die Finanzkontrolle (Finanzkontrollverordnung) (bisher)	Bemerkungen
vom XX.XX.2025				
1. Geltungsbereich				Die Gliederung dieses Erlasses lehnt sich an die Gliederung des Personalstatuts (PST) an.
Art. 1 Gegenstand				
¹ Diese Verordnung regelt die spezielle personalrechtliche Stellung der Leitungsfunktionen der städtischen Finanzkontrolle, der Ombuds- sowie der Datenschutzstelle.				
² Die Bestimmungen dieser Verordnung gelten auch für die vom Stadtparlament gewählten Stellvertretungen der drei Leitungsfunktionen.				Heute hat nur die Ombudsfrau eine vom Parlament gewählte Stellvertretung. Die Stellvertretung des Leiters der Finanzkontrolle ist nicht vom Parlament gewählt und bei der Datenschutzstelle existiert keine Stellvertretung.
Art. 2 Verhältnis zum städtischen Personalrecht	Art. 11a Geltendes Recht	Art. 5 Stellung	Art. 3 Leitung	
¹ Diese Verordnung geht den Bestimmungen des Personalstatuts (SRS 1.4.5-1) sowie den personalrechtlichen Vollzugserlassen vor.				Zu den personalrechtlichen Vollzugserlassen zählt insbesondere die Vollzugsverordnung zum Personalstatut (VVO PST; SRS 1.4.5-1.1).
² Für die Leitungen der Aufsichtsstellen und ihre vom Stadtparlament gewählten Stellvertretungen gilt das städtische Personalrecht sinngemäss, soweit das übergeordnete Recht, diese Verordnung oder andere Erlasse des Stadtparlaments keine speziellen Regelungen vorsehen.	¹ Das städtische Personalrecht gilt sinngemäss. Vorbehalten bleiben vom Grossen Gemeinderat erlassene abweichende Bestimmungen.	³ Für das Anstellungsverhältnis gilt das städtische Personalrecht. Vorbehalten bleiben vom Grossen Gemeinderat erlassene abweichende Bestimmungen.	⁹ Für das Anstellungsverhältnis gilt das städtische Personalrecht. Vorbehalten bleiben vom Grossen Gemeinderat erlassene abweichende Bestimmungen.	Das Stadtparlament und die Parlamentsleitung üben keine fachliche Vorgesetztenfunktion über die Leitungen der Aufsichtsstellen aus. Das städtische Personalrecht geht aber davon aus, dass für städtische Angestellte eine Vorgesetztenfunktion besteht. In Einzelfällen könnte das dazu führen, dass der Unabhängigkeit dieser Leitungspersonen Rechnung getragen werden muss, indem das städtische Personalrecht lediglich <i>sinngemäss</i> zur Anwendung kommt.
³ Für das Personal gilt das städtische Personalrecht.				
	Art. 12 Pensionsversicherung	Art. 3 PK-VO (SRS 1.4.8-1) Kreis der Versicherten und Versicherungspflicht	Art. 3 PK-VO (SRS 1.4.8-1) Kreis der Versicherten und Versicherungspflicht	
⁴ Die in Absatz 2 und 3 genannten Personen haben gemäss den Bestimmungen für städtische Mitarbeitende der Pensionskasse der Stadt Winterthur beizutreten.	¹ Die Ombudsperson hat der Pensionskasse der Stadt Winterthur beizutreten.	¹ Die Pensionskasse versichert vorbehältlich Abs. 2 das gesamte Personal der Stadt Winterthur und der anderen ihr angeschlossenen Arbeitgeber.	¹ Die Pensionskasse versichert vorbehältlich Abs. 2 das gesamte Personal der Stadt Winterthur und der anderen ihr angeschlossenen Arbeitgeber.	

Personalverordnung für die städtischen Aufsichtsstellen (PVO Aufsichtsstellen)	Verordnung über die städtische Ombudsstelle (bisher)	Verordnung über die/den Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur (bisher)	Verordnung über die Finanzkontrolle (Finanzkontrollverordnung) (bisher)	Bemerkungen
	<p>² Im Falle einer unverschuldeten Nichtwiederwahl der Ombudsperson nach zwei vollen Amtsdauern ist die Verordnung über die Pensionsversicherung der Mitglieder des Stadtrates anzuwenden.</p>			<p>Diese Bestimmung betrifft nur die Ombudsperson und stammt aus einer Zeit, als dieses Amt weniger als eine städtische Anstellung, sondern vielmehr als ein Behördenamt angesehen wurde. Auf eine Übergangsregelung kann verzichtet werden, da die Ombudsfrau erst in ihrer dritten Amtsperiode von dieser Regelung profitieren könnte (die Ombudsfrau wurde per 1. April 2024 für eine zweite Amtsdauer wiedergewählt). Dazu kommt, dass die Verordnung über die Pensionsversicherung der Mitglieder des Stadtrates (SRS 1.4.8-5) inhaltlich revisionsbedürftig und deren Auslegung teilweise unklar ist. Der Stiftungsrat der Pensionskasse Winterthur wies das Stadtparlament bereits am 24. Juni 2019 darauf hin, dass die genannte Verordnung seit längerer Zeit in Widerspruch zum Vorsorgereglement der Pensionskasse stehe.</p>
<p>⁵ Sehen das übergeordnete Recht oder diese Verordnung keine andere Regelung vor, gelten in Bezug auf das städtische Personalrecht folgende Besonderheiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. An die Stelle der Departements- oder Bereichsleitung tritt die Leitung der Aufsichtsstelle, b. an die Stelle des Stadtrats, soweit dieser eine Vorgesetztenfunktion ausübt, tritt die Parlamentsleitung. 				<p>Lit. b: Art. 2 Abs. 5 VVO PST sieht bspw. vor, dass der Stadtrat den Angestellten nach fünf Dienstjahren einen bezahlten Bildungsurlaub gewähren kann. In Bezug auf die Leitungen der Aufsichtsstellen müsste ein solcher Antrag nun von der Parlamentsleitung genehmigt werden.</p>
<p>2. Stellung</p>				
<p>Art. 3 Unabhängigkeit</p>	<p>Art. 8 Unvereinbarkeiten</p>	<p>Art. 5 Stellung</p>	<p>Art. 1 Stellung</p>	
<p>¹ Die Leitung einer Aufsichtsstelle übt ihr Amt unabhängig aus und untersteht keinem inhaltlichen Weisungsrecht.</p>	<p>¹ Die Ombudsperson darf keine Nebentätigkeiten ausüben, die sie in einen Interessenkonflikt mit ihrer Aufgabe bringen oder welche die Unabhängigkeit ihrer Amtsführung beeinträchtigen könnten.</p>	<p>¹ Der oder die Datenschutzbeauftragte übt das Amt unabhängig aus und untersteht keinem inhaltlichen Weisungsrecht.</p>	<p>³ Die Finanzkontrolle ist fachlich unabhängig und selbständig. Sie ist in ihrer Prüfungstätigkeit nur dem Gesetz verpflichtet. (...)</p>	<p>Bereits die Winterthurer Gemeindeordnung hält fest, dass die drei Aufsichtsstellen unabhängig sind (Art. 63 Abs. 2 bzw. Art. 64 Abs. 2 bzw. Art. 65 Abs. 2). Diese Unabhängigkeit gilt auch für vom Parlament gewählte Stellvertretungen (s. Art. 1 Abs. 2 dieser Verordnung). Das Personal wiederum (dazu zählen auch Stellvertretungen mit reiner Innenwirkung) arbeitet gemäss Art. 31 Abs. 1 Satz 2 ausschliesslich nach den Weisungen ihrer Vorgesetzten. Dadurch wird auch die Unabhängigkeit des Personals gewährleistet.</p>
<p>Art. 4 Interessenkonflikte</p>	<p>Art. 8 Unvereinbarkeiten</p>	<p>Art. 4 Anforderungen</p>		
<p>¹ Die Leitung einer Aufsichtsstelle darf keine Funktionen und Tätigkeiten ausüben, welche zu Interessenkonflikten im Amt führen könnten oder die vorausgesetzte Unabhängigkeit sonst beeinträchtigen. Insbesondere darf er oder sie kein städtisches Amt ausüben und in keinem weiteren städtischen Anstellungsverhältnis stehen.</p>	<p>¹ Die Ombudsperson darf keine Nebentätigkeiten ausüben, die sie in einen Interessenkonflikt mit ihrer Aufgabe bringen oder welche die Unabhängigkeit ihrer Amtsführung beeinträchtigen könnten</p>	<p>² Der oder die Datenschutzbeauftragte darf keine Funktionen und Tätigkeiten ausüben, welche zu Interessenkonflikten im Amt führen könnten oder die vorausgesetzte Unabhängigkeit sonst beeinträchtigen. Insbesondere darf er oder sie in keinem anderen Anstellungsverhältnis zur Stadt stehen und keiner städtischen Behörde angehören.</p>		<p>Der letzte Satz entspricht den Bestimmungen in der Gemeindeordnung (Art. 63 Abs. 3 bzw. Art. 64 Abs. 3 bzw. Art. 65 Abs. 3).</p>

Personalverordnung für die städtischen Aufsichtsstellen (PVO Aufsichtsstellen)	Verordnung über die städtische Ombudsstelle (bisher)	Verordnung über die/den Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur (bisher)	Verordnung über die Finanzkontrolle (Finanzkontrollverordnung) (bisher)	Bemerkungen
	<p>² Sie darf kein anderes öffentliches Amt, kein Verwaltungsratsmandat und keine leitende Funktion in einer politischen Partei oder in einem Interessenverband ausüben.</p>			
<p>² Funktionen oder Tätigkeiten, die zu Interessenkonflikten führen könnten, sind der Parlamentsleitung jederzeit umgehend mitzuteilen. Diese entscheidet über Zweifelsfälle und Ausnahmen, sofern das übergeordnete Recht oder verbindliche Richtlinien der Berufsverbände Ausnahmen zulassen.</p>	<p>³ Der Grosse Gemeinderat entscheidet über Zweifelsfälle und Ausnahmen.</p>			<p>Die Parlamentsleitung als Anstellungsinstanz (s. nachfolgend Art. 5) soll über Ausnahmen entscheiden. Gegen Beschlüsse der Parlamentsleitung ist eine Einsprache ans Parlament möglich (Art. 26 OV Parl.). Richtlinien der Berufsverbände existieren beispielsweise bei der Finanzkontrolle.</p>
<p>3. Arbeitsverhältnis</p>				
<p>3.1 Anstellungsinstanz</p>				
<p>Art. 5 Anstellungsinstanz</p>	<p>Art. 13 Kontaktorgan</p>	<p>Art. 5 Stellung</p>		
<p>¹ In administrativer Hinsicht ist die Aufsichtsstelle der Parlamentsleitung des Stadtparlaments zugeordnet.</p>	<p>¹ Die Ombudsstelle ist administrativ der Ratsleitung des Grossen Gemeinderates zugeordnet. Mit der Ombudsperson findet in der Regel ein jährliches Gespräch, jedoch keine Beurteilung gemäss Personalstatut statt. Die Aufsichtskommission kann ein Mitglied an das jährliche Gespräch delegieren.</p>	<p>² In administrativer Hinsicht ist die Stelle der Ratsleitung des Grossen Gemeinderates zugeordnet. Mit der Ratsleitung findet in der Regel ein jährliches Gespräch, jedoch keine Beurteilung gemäss Personalstatut statt. Die Aufsichtskommission kann ein Mitglied an das jährliche Gespräch delegieren.</p>	<p>² Die Finanzkontrolle ist administrativ der Ratsleitung des Grossen Gemeinderates zugeordnet. Die finanzielle Aufsicht obliegt der Aufsichtskommission des Grossen Gemeinderates.</p>	<p>Entspricht den bisherigen Bestimmungen.</p>
	<p>Art. 13a PST Vom Stadtparlament gewählte Amtsinhaber und Amtsinhaberinnen</p>			
<p>² Die Parlamentsleitung ist für die vom Stadtparlament zu wählenden Leitungen der Aufsichtsstellen Anstellungsinstanz im Sinn des Personalstatuts.</p>	<p>¹ Das Stadtparlament ist Anstellungsinstanz für die von ihm zu wählenden Amtsinhaber und Amtsinhaberinnen. Er kann die Anstellung nachgeordneter Stellen an die gewählte Leitung delegieren.</p> <p>² Das Stadtparlament regelt die Einzelheiten in einem separaten Erlass.</p>			<p>Diese Bestimmung geht Art. 13a PST vor. Da das Parlament öffentlich und nur selten tagt, taugt es nicht als Anstellungsinstanz, welche rasch und vertraulich handeln können muss. Die Parlamentsleitung kann gewährleisten, dass bei personellen Anliegen der Leitungen der Aufsichtsstellen rasch und unter Berücksichtigung der gebotenen Privatsphäre gehandelt wird. Personelle Mitteilungen an die Parlamentsleitung können stets dem Parlamentsschreiber zugestellt werden (vgl. Art. 19 Abs. 1 lit. e. OV Parl.). Der Parlamentsdienst führt ein entsprechendes, elektronisches Personaldossier über die Leitungspersonen. Dieses Dossier ist deutlich weniger umfangreich als ein Personaldossier gemäss Art. 29 VVO PST und enthält hauptsächlich die personellen Beschlüsse, Vereinbarungen etc. der Aufsichtsstellen mit dem Stadtparlament oder dessen Organen.</p>
<p>Art. 6 Jährliches Gespräch</p>	<p>Art. 13 Kontaktorgan</p>	<p>Art. 5 Stellung</p>	<p>Art. 3 Leitung</p>	

Personalverordnung für die städtischen Aufsichtsstellen (PVO Aufsichtsstellen)	Verordnung über die städtische Ombudsstelle (bisher)	Verordnung über die/den Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur (bisher)	Verordnung über die Finanzkontrolle (Finanzkontrollverordnung) (bisher)	Bemerkungen
<p>¹ Mit der Parlamentsleitung findet ein jährliches Gespräch, jedoch keine Beurteilung gemäss Personalstatut statt. Die Aufsichtskommission kann ein Mitglied an das jährliche Gespräch delegieren.</p>	<p>¹ Die Ombudsstelle ist administrativ der Ratsleitung des Grossen Gemeinderates zugeordnet. Mit der Ombudsperson findet in der Regel ein jährliches Gespräch, jedoch keine Beurteilung gemäss Personalstatut statt. Die Aufsichtskommission kann ein Mitglied an das jährliche Gespräch delegieren.</p>	<p>² In administrativer Hinsicht ist die Stelle der Ratsleitung des Grossen Gemeinderates zugeordnet. Mit der Ratsleitung findet in der Regel ein jährliches Gespräch, jedoch keine Beurteilung gemäss Personalstatut statt. Die Aufsichtskommission kann ein Mitglied an das jährliche Gespräch delegieren.</p>	<p>⁷ Mit der Ratsleitung findet in der Regel ein jährliches Gespräch, jedoch keine Beurteilung gemäss Personalstatut statt. Die Aufsichtskommission kann ein Mitglied an das jährliche Gespräch delegieren.</p>	<p>Eine Mitarbeitendenbeurteilung gemäss Personalstatut kann mit den Leitungen aufgrund der fehlenden fachlichen Vorgesetztenfunktion der Parlamentsleitung nicht vorgenommen werden. Das Parlament nimmt mit der Würdigung der jährlichen Berichte dennoch jährlich eine gewisse Beurteilung der Arbeitsleistung der Aufsichtsstellen vor. In der Regel findet ein jährliches Gespräch mit den drei Leitungen der Aufsichtsstellen gemeinsam statt. Bei Bedarf ist es aber auch möglich, zusätzlich zum gemeinsamen Gespräch Einzelbesprechungen durchzuführen. Letzteres kann insbesondere bei personellen Themen angezeigt sein.</p>
<p>3.2 Begründung</p>				
<p>Art. 7 Antragstellung bei Neubesetzung</p> <p>¹ Für die Vorbereitung einer Neubesetzung einer Leitungsfunktion gemäss Art. 1 Abs. 1 setzt das Stadtparlament eine Spezialkommission ein, die dem Stadtparlament einen oder mehrere Anträge unterbreitet.</p> <p>² Die Spezialkommission wird während des Rekrutierungsverfahrens vom Parlamentsdienst unterstützt.</p>	<p>Art. 6 Wahlverfahren</p> <p>¹ Für die Vorbereitung einer Neuwahl der Ombudsperson wird eine Spezialkommission eingesetzt.</p>	<p>Art. 3 Wahl</p> <p>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.</p>	<p>Art. 3 Leitung</p> <p>³ Für die Vorbereitung einer Neubesetzung wird eine Spezialkommission des Grossen Gemeinderates eingesetzt. Der Rat wählt die Leitung der Finanzkontrolle auf Antrag der Kommission.</p>	<p>Neu soll ausdrücklich festgehalten werden, dass die Spezialkommission dem Stadtparlament auch mehr als einen Antrag unterbreiten kann.</p> <p>Im Gegensatz zu den übrigen (Spezial-)Kommissionen beschränkt sich die Unterstützung des Parlamentsdienstes nicht auf die Protokollführung sowie den Versand von Einladungen und Protokollen. Der Parlamentsdienst verwaltet auch die Bewerbungsunterlagen und übernimmt bei Bedarf die Korrespondenz mit den Bewerbenden.</p>
<p>Art. 8 Anforderungen</p> <p>¹ Die Spezialkommission schreibt die Stelle zur Neubesetzung aus und prüft, ob die zur Wahl vorgeschlagene Person über die notwendigen fachlichen und persönlichen Voraussetzungen verfügt. Dafür kann die Spezialkommission bei Bedarf externe Fachpersonen beiziehen.</p>	<p>Art. 5 Ausschreibungspflicht</p> <p>¹ Bei einer Neuwahl wird das Amt der Ombudsperson mindestens im offiziellen Publikationsorgan der Stadt Winterthur öffentlich ausgeschrieben.</p>	<p>Art. 4 Anforderungen</p> <p>¹ Die Spezialkommission gemäss Art. 3 Abs. 1 schreibt die Stelle des oder der Datenschutzbeauftragten zur Neubesetzung aus und sorgt dafür, dass die zur Wahl vorgeschlagene Person über die notwendigen fachlichen Voraussetzungen verfügt.</p>		<p>Neu wird ausdrücklich festgehalten, dass Spezialkommissionen im Selektionsverfahren externe Personen beiziehen können. In der Regel sind das die Leitungen der fachlichen, kantonalen Oberaufsichtsbehörden. Deren Beizug hat sich in der Vergangenheit bewährt. Auf die Vorgabe, wonach, das Stelleninserat «im offiziellen Publikationsorgan» auszuschreiben ist, kann verzichtet werden. Die städtischen amtlichen Publikationen erfolgen seit Jahren elektronisch. In der Praxis hat sich die Publikation der Stelleninserate in grossen Stellenbörsen sowie speziellen Fachmedien bewährt.</p>
<p>Art. 9 Wahl</p>	<p>Art. 6 Wahlverfahren</p>	<p>Art. 3 Wahl</p>	<p>Art. 3 Leitung</p>	

Personalverordnung für die städtischen Aufsichtsstellen (PVO Aufsichtsstellen)	Verordnung über die städtische Ombudsstelle (bisher)	Verordnung über die/den Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur (bisher)	Verordnung über die Finanzkontrolle (Finanzkontrollverordnung) (bisher)	Bemerkungen
<p>¹ Das Stadtparlament wählt die Leitungen der Aufsichtsstellen auf Antrag der zuständigen Kommission.</p>	<p>¹ Für die Vorbereitung einer Neuwahl der Ombudsperson wird eine Spezialkommission eingesetzt.</p> <p>² Die Ombudsperson und ihre Stellvertretung werden vom Grossen Gemeinderat gewählt.</p>	<p>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.</p>	<p>³ Für die Vorbereitung einer Neubesetzung wird eine Spezialkommission des Grossen Gemeinderates eingesetzt. Der Rat wählt die Leitung der Finanzkontrolle auf Antrag der Kommission.</p>	
<p>² Das Wahlverfahren richtet sich nach den Bestimmungen in Art. 76 der Organisationsverordnung des Stadtparlaments.</p>				<p>Dieser Hinweis dient der Präzisierung, dass das übliche Wahlverfahren angewendet wird. Beispielsweise würde eine Wahl geheim durchgeführt, wenn die Spezialkommission dem Stadtparlament mehr als einen Antrag unterbreitet.</p>
<p>Art. 10 Wiederwahl</p>	<p>Art. 6 Wahlverfahren</p>	<p>Art. 3 DSB-VO</p>	<p>Art. 3 Leitung</p>	
<p>¹ Bei Wiederwahlen ist die Aufsichtskommission für die Antragstellung ans Stadtparlament zuständig.</p>	<p>³ Die Antragsstellung für die Wiederwahl der Ombudsperson und die Wahl der Stellvertretung obliegt der Aufsichtskommission des Grossen Gemeinderates.</p>	<p>³ Bei Wiederwahlen obliegt die Antragstellung der Aufsichtskommission des Grossen Gemeinderates.</p>	<p>⁴ Bei Wiederwahlen obliegt die Antragstellung der Aufsichtskommission des Grossen Gemeinderates.</p>	<p>Dies entspricht der bisherigen Regelung.</p>
<p>² Ein Anspruch auf Wiederwahl besteht nicht.</p>				<p>Auch wenn Wiederwahlen in der Praxis i.d.R. problemlos möglich sind, soll verdeutlicht werden, dass eine laufende Amtsperiode keinen Anspruch auf eine Wiederwahl bedeutet. Diese Bestimmung entspricht Art. 16 Abs. 2 PST.</p>
<p>³ Die zuständige Kommissionsreferentin bzw. der zuständige Kommissionsreferent klärt mindestens ein halbes Jahr vor Ablauf einer Amtsperiode ab, ob seitens der Leitung der Aufsichtsstelle ein Interesse an einer weiteren Amtsperiode besteht.</p>				<p>Bisher un geregelt und in der Praxis oft unklar war, wer dafür verantwortlich ist, rechtzeitig abzuklären, ob ein Interesse an einer Wiederwahl besteht. Dies ist v.a. deshalb wichtig, weil im Fall einer Neubesetzung eine Spezialkommission eingesetzt werden müsste. Diese benötigt für das Rekrutierungsverfahren erfahrungsgemäss mindestens vier Monate.</p>
<p>Art. 11 Probezeit</p>				
<p>¹ Eine Probezeit ist ausgeschlossen.</p>				<p>Eine Probezeit mit kurzer Kündigungsfrist ist nicht praktikabel und wäre auch kaum vereinbar mit der Unabhängigkeit der Aufsichtsstellen. Denn für eine Neubesetzung einer Leitungsstelle müsste erneut eine Spezialkommission eingesetzt werden. Die Stelle würde daher mutmasslich für längere Zeit unbesetzt bleiben.</p>
<p>3.3 Amtsdauer und Beschäftigungsgrad</p>				
<p>Art. 12 Amtsdauer</p>	<p>Art. 7 Amtsdauer</p>	<p>Art. 3 Wahl</p>	<p>Art. 3 Leitung</p>	
<p>¹ Die Amtsdauer der Leitungen der Aufsichtsstellen beträgt vier Jahre.</p>	<p>¹ Die Amtsdauern der Ombudsperson und ihrer Stellvertretung betragen vier Jahre</p>	<p>² Die Amtsdauer des oder der Datenschutzbeauftragten beträgt vier Jahre. Der Grosse Gemeinderat bestimmt das Datum des Amtsantritts.</p>	<p>² Der Grosse Gemeinderat wählt die Leitung der Finanzkontrolle auf eine Amtsdauer von vier Jahren. Der Grosse Gemeinderat bestimmt das Datum des Amtsantritts. *</p>	

Personalverordnung für die städtischen Aufsichtsstellen (PVO Aufsichtsstellen)	Verordnung über die städtische Ombudsstelle (bisher)	Verordnung über die/den Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur (bisher)	Verordnung über die Finanzkontrolle (Finanzkontrollverordnung) (bisher)	Bemerkungen
<p>² Das Stadtparlament bestimmt mit dem jeweiligen Wahlbeschluss auch das Datum des Amtsantritts.</p>	<p>² Der Grosse Gemeinderat bestimmt das Datum des Amtsantritts.</p>	<p>² Die Amtsdauer des oder der Datenschutzbeauftragten beträgt vier Jahre. Der Grosse Gemeinderat bestimmt das Datum des Amtsantritts.</p>	<p>² Der Grosse Gemeinderat wählt die Leitung der Finanzkontrolle auf eine Amtsdauer von vier Jahren. Der Grosse Gemeinderat bestimmt das Datum des Amtsantritts. *</p>	
<p>Art. 13 Beschäftigungsgrad</p> <p>¹ Zusammen mit dem Wahlbeschluss legt das Stadtparlament auf Antrag der vorberatenden Kommission auch den Beschäftigungsgrad fest.</p> <p>² Der Beschäftigungsgrad kann von der Parlamentsleitung auf begründetes Gesuch hin während einer laufenden Amtsdauer vorübergehend geändert werden.</p>	<p>Art. 10 Beschäftigungsgrad</p> <p>¹ Der Beschäftigungsgrad der Ombudsperson beträgt mindestens 60%</p> <p>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.</p>	<p>Art. 6 Beschäftigungsgrad</p> <p>¹ Der Beschäftigungsgrad wird vom Grossen Gemeinderat unter Einbezug des bzw. der amtierenden Datenschutzbeauftragten gleichzeitig mit der Neuwahl bzw. Wiederwahl auf Antrag der zuständigen Kommission festgesetzt. Der Beschäftigungsgrad kann nachträglich auf begründetes Gesuch mit Beschluss der Ratsleitung vorübergehend geändert werden.</p>	<p>Art. 3 Leitung</p> <p>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.</p>	<p>Dass das Parlament mit der Wahl auch den Beschäftigungsgrad festlegt, entspricht der bisherigen Regelung.</p> <p>Neu soll aber die Bestimmung entfallen, wonach der Beschäftigungsgrad der Ombudsperson mindestens 60 Prozent betragen soll. Diese Vorschrift findet sich auch bei den anderen Aufsichtsstellen nicht, obschon unbestritten ist, dass bei allen ein Pensum von mehr als 60 Prozent erforderlich ist.</p>
<p>3.4 Beendigung</p>				
<p>Art. 14 Beendigungsgründe</p>				
<p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Ablauf der Amtsdauer ohne Wiederwahl, b. vorzeitige Entlassung auf Gesuch hin, c. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen, d. Auflösung wegen Erschöpfung der Lohnfortzahlung, e. Tod, f. Abwahl, g. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen. 				<p>Wenn eine Leitungsperson das Arbeitsverhältnis vor Ablauf ihrer vierjährigen Amtsperiode beenden möchte, kann sie bei der Parlamentsleitung ein Gesuch um vorzeitige Entlassung einreichen (lit. b., s.a. nachfolgend Art. 15). Diese Bestimmung kommt auch im Fall eines vorzeitigen Altersrücktritts zur Anwendung.</p> <p>Weder der Leitungsperson noch dem Stadtparlament steht die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung zur Verfügung. Eine solche ist nur im Rahmen eines Verfahrens um Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Erschöpfung der Lohnfortzahlung denkbar (lit. d., s.a. Art. 25 PST). Wie bisher (Art. 26 Abs. 3 PST) ist eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses möglich.</p> <p>Neu kann eine Leitungsperson in ausserordentlichen Fällen (s. Art. 16) abgewählt werden (lit. f.). Eine solche Abwahl erfordert die Zustimmung einer Zweidrittelmehrheit des Parlaments.</p> <p>Im Gegensatz zum Personalstatut (Art. 17 Abs. 1 lit. g. PST) soll das auf Amtsdauer vereinbarte Arbeitsverhältnis ausdrücklich nicht (automatisch) mit Alter 65 enden. Damit steht es einer Leitungsperson offen, trotz Erreichen dieser Altersgrenze die Amtsdauer abzuschliessen. Ein gewünschter Rücktritt auf dieses Alter hin ist mit einem Entlassungsgesuch gem. lit. b. möglich.</p>

Personalverordnung für die städtischen Aufsichtsstellen (PVO Aufsichtsstellen)	Verordnung über die städtische Ombudsstelle (bisher)	Verordnung über die/den Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur (bisher)	Verordnung über die Finanzkontrolle (Finanzkontrollverordnung) (bisher)	Bemerkungen
				Der bisherigen Praxis entspricht, dass ein Arbeitsverhältnis auch in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst werden kann (lit. c.). Diese Möglichkeit war bisher im Personalstatut für Angestellte auf Amtsdauer nicht vorgesehen.
Art. 15 Vorzeitige Entlassung auf Gesuch hin	Art. 26 PST Angestellte auf Amtsdauer	Art. 26 PST Angestellte auf Amtsdauer	Art. 26 PST Angestellte auf Amtsdauer	
¹ Die Leitungen der Aufsichtsstellen können auf ihr Gesuch hin während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats vorzeitig entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Stadt beeinträchtigt werden.	² Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Stadt beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.	² Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Stadt beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.	² Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Stadt beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.	
² Für die vorzeitige Entlassung aus dem Amt ist die Parlamentsleitung zuständig. Diese kann in Ausnahmefällen auch Entlassungsgesuche mit kürzeren Fristen bewilligen.	² Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Stadt beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.	² Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Stadt beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.	² Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Stadt beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.	Neu soll nur noch die Anstellungsinstanz (Parlamentsleitung) über eine vorzeitige Entlassung aus dem Amt entscheiden. Die Parlamentsleitung vertritt das Stadtparlament nach aussen und kann entscheiden, ob eine vorzeitige Entlassung «wesentliche Interessen» (s. Art. 26 Abs. 2 PST) beeinträchtigt. Im Rahmen dieser Bewilligung kann die Parlamentsleitung auch einen Einblick in den Mehrzeit- und Feriensaldo verlangen sowie verbindliche Regelungen für die Übergabe an eine bzw. die Einarbeitung einer Nachfolge festlegen.
Art. 16 Abwahl				
¹ Das Stadtparlament kann die Leitung einer Aufsichtsstelle bei schwerwiegenden Amtspflichtverletzungen oder bei fachlichem Ungenügen auf Antrag der Parlamentsleitung oder der Aufsichtskommission vor Ablauf der Amtszeit in der Regel auf das Ende eines Monats abwählen.				Eine Abwahl war bisher auf kommunaler Ebene nicht vorgesehen, existiert aber bereits auf Kantonsebene. Wie auf Kantonsebene in § 5 Abs. 3 Finanzkontrollgesetz (FKG) geregelt, soll auch in Winterthur in seltenen Ausnahmefällen eine Abwahl möglich werden. Die neue Bestimmung orientiert sich an der kantonalen Formulierung. Ergänzt wurde, dass die Beendigung in der Regel auf das Ende eines Monats zu erfolgen hat.
² Für diesen Beschluss ist eine Zweidrittelmehrheit der Mitglieder des Stadtparlaments erforderlich.				Entspricht § 5 Abs. 3 FKG. Gemeint ist eine Zweidrittelmehrheit aller Parlamentsmitglieder, nicht nur eine Zweidrittelmehrheit der an der entsprechenden Parlamentssitzung anwesenden Mitglieder. Demnach erfordert eine Abwahl mindestens 40 Stimmen.
Art. 17 Verfahren bei Nichtwiederwahl oder Abwahl				

Personalverordnung für die städtischen Aufsichtsstellen (PVO Aufsichtsstellen)	Verordnung über die städtische Ombudsstelle (bisher)	Verordnung über die/den Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur (bisher)	Verordnung über die Finanzkontrolle (Finanzkontrollverordnung) (bisher)	Bemerkungen
<p>¹ Vor einer beabsichtigten Nichtwiederwahl oder Abwahl teilt eine Delegation der Aufsichtskommission der betroffenen Person die festgestellten Mängel mit und setzt in der Regel eine angemessene Bewährungsfrist an. Die Aufsichtskommission bestimmt das Verfahren nach Rücksprache mit der Parlamentsleitung.</p>				<p>Wird beabsichtigt, eine Leitungsperson nicht mehr wiederzuwählen oder sogar abzuwählen, ist dies der betroffenen Person möglichst früh mitzuteilen. Festgestellte Mängel sollen besprochen werden und in den meisten Fällen dürfte eine Bewährungsfrist angeordnet werden. Dies soll unter der Leitung einer Delegation der Aufsichtskommission geschehen, der bei Bedarf auch Mitglieder der Parlamentsleitung angehören können. Vorgängig ist das entsprechende Verfahren durch die gesamte Aufsichtskommission festzulegen, nachdem dazu auch die Parlamentsleitung angehört wurde. Bei der Festlegung des Verfahrens wird insbesondere berücksichtigt, dass die betroffene Person zu allen Vorhaltungen Stellung nehmen kann. Das formalisierte Verfahren des Personalstatuts bei einer Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten (Art. 20 PST und Art. 19 VVO PST) sieht mehrere schriftliche Abmahnungen vor. Dieses Verfahren ist im vorliegenden Kontext zu starr und deshalb nicht anwendbar.</p>
<p>² Beabsichtigt die Aufsichtskommission eine Wiederwahl abzulehnen, teilt sie dies der betroffenen Person und der Parlamentsleitung mindestens sieben Monate vor Ablauf der Amtsdauer mit.</p>				<p>Für Wiederwahlen ist die Aufsichtskommission zuständig (Art. 10 Abs. 1). Aus Fairness- und Transparenzgründen soll gegenüber der Leitung einer Aufsichtsstelle möglichst frühzeitig kommuniziert werden, falls sich eine Mehrheit der Aufsichtskommission (z.B. in einer Konsultativabstimmung) gegen eine Wiederwahl ausspricht. Damit steht der Leitungsperson bei Bedarf der Weg offen zu erklären, dass sie für eine weitere Amtsdauer nicht mehr zur Verfügung stehen wird. Oder sie kann ein Gesuch um vorzeitige Entlassung aus dem Amt einreichen. Das entsprechende Rekrutierungsverfahren für eine Neubesetzung der Stelle dauert in der Regel mindestens vier Monate.</p>
<p>³ Vor der Beschlussfassung über den Antrag auf Nichtwiederwahl oder Abwahl erhält die betroffene Person Gelegenheit zur Stellungnahme.</p>				<p>Vor einer Nichtwiederwahl oder Abwahl ist der betroffenen Person das rechtliche Gehör zu gewähren. Dies in Übereinstimmung mit Art. 33 PST und Art. 18 VVO PST.</p>
<p>⁴ Erfolgen Mitteilungen oder Stellungnahmen im Rahmen dieses Verfahrens lediglich mündlich, werden diese protokolliert.</p>				<p>Mündliche Abmachungen sind zu protokollieren und werden ebenfalls im Personaldossier der Leitungsperson abgelegt, welches vom Parlamentsdienst geführt wird.</p>
<p>Art. 18 Abfindung</p>				
<p>¹ Über die Ausrichtung einer Abfindung und deren allfällige Höhe entscheidet die Parlamentsleitung.</p>				<p>Die Parlamentsleitung wird sich bei ihrem Entscheid in der Regel am städtischen Personalrecht (Art. 27 f. PST und Art. 25 f. VVO PST) orientieren. Sie ist aber nicht daran gebunden.</p>
<p>3.5 Lohn</p>				

Personalverordnung für die städtischen Aufsichtsstellen (PVO Aufsichtsstellen)	Verordnung über die städtische Ombudsstelle (bisher)	Verordnung über die/den Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur (bisher)	Verordnung über die Finanzkontrolle (Finanzkontrollverordnung) (bisher)	Bemerkungen
Art. 19 Lohnklasse	Art. 11 Besoldung	Art. 7 Besoldung	Art. 3a Besoldung	Das ältere Wort «Besoldung» wird durch «Lohn» ersetzt und damit an die Begrifflichkeiten des Personalstatus angeglichen.
¹ Die Leitungsfunktionen werden wie folgt in die Lohnklassen eingestuft: a. die Leitung der Finanzkontrolle in Lohnklasse 18, b. die Ombudsperson in Lohnklasse 17, c. der oder die Datenschutzbeauftragte in Lohnklasse 16.	¹ Die Ombudsperson wird in Lohnklasse 17 eingestuft.	¹ Der oder die Datenschutzbeauftragte wird in Lohnklasse 16 eingestuft.	¹ Die Leitung der Finanzkontrolle wird in Lohnklasse 18 eingestuft.	Entspricht den heutigen Einstufungen, die seit 2019 gelten.
Art. 20 Lage im Lohnband	Art. 11 Besoldung	Art. 7 Besoldung	Art. 3a Besoldung	
¹ Die Lage im Lohnband ist abhängig vom Alter beim Amtsantritt und richtet sich nach der Einstufungstabelle im Anhang 1 (Kalenderjahr, in welchem das jeweilige Altersjahr vollendet wird).	² Die Lage im Lohnband ist abhängig vom Alter beim Amtsantritt und richtet sich nach der Einstufungstabelle im Anhang 1 (Kalenderjahr, in welchem das jeweilige Altersjahr vollendet wird).	² Die Lage im Lohnband ist abhängig vom Alter beim Amtsantritt und richtet sich nach der Einstufungstabelle im Anhang 1 (Kalenderjahr, in welchem das jeweilige Altersjahr vollendet wird).	² Die Lage im Lohnband ist abhängig vom Alter beim Amtsantritt und richtet sich nach der Einstufungstabelle im Anhang 1 (Kalenderjahr, in welchem das jeweilige Altersjahr vollendet wird).	Bestimmung unverändert. Auch die Tabelle im Anhang der heutigen Verordnungen der Aufsichtsstellen bleibt inhaltlich unverändert.
² Das Stadtparlament 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.	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.	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.	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.	Unverändert
³ Lohnerhöhungen werden – unter Vorbehalt von Abs. 4 – 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.	⁴ Lohnerhöhungen werden – unter Vorbehalt von Abs. 5 und Art. 16 – jährlich per 1. März gewährt. Bis und mit einer Lohnbandposition von 130 % beträgt die Lohnerhöhung 1 Prozentpunkt im Lohnband, anschliessend, ab einer Lohnbandposition von 131 %, beträgt die Lohnerhöhung 0.5 Prozentpunkte. Maximal ist eine Lohnbandposition von 141 % erreichbar.	⁴ Lohnerhöhungen werden – unter Vorbehalt von Abs. 5 und Art. 12 – jährlich per 1. März gewährt. Bis und mit einer Lohnbandposition von 130 % beträgt die Lohnerhöhung 1 Prozentpunkt im Lohnband, anschliessend, ab einer Lohnbandposition von 131 %, beträgt die Lohnerhöhung 0.5 Prozentpunkte. Maximal ist eine Lohnbandposition von 141 % erreichbar.	⁴ Lohnerhöhungen werden – unter Vorbehalt von Abs. 5 und Art. 27 – jährlich per 1. März gewährt. Bis und mit einer Lohnbandposition von 130 % beträgt die Lohnerhöhung 1 Prozentpunkt im Lohnband, anschliessend, ab einer Lohnbandposition von 131 %, beträgt die Lohnerhöhung 0.5 Prozentpunkte. Maximal ist eine Lohnbandposition von 141 % erreichbar.	Der Verweis auf die damaligen Übergangsregelungen ins neue Lohnsystem entfällt, da nicht mehr relevant.
⁴ Wenn das Stadtparlament auf die Gewährung von Mitteln für Lohnanpassungen für die Angestellten der Stadtverwaltung verzichtet, wird die jährliche Erhöhung gemäss Absatz 3 ausgesetzt.	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.	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.	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.	Unverändert
	⁶ Im Übrigen richtet sich die Besoldung nach dem Personalstatut.	⁶ Im Übrigen richtet sich die Besoldung nach dem Personalstatut.	⁶ Im Übrigen richtet sich die Besoldung nach dem Personalstatut.	S. Art. 2.
	⁷ Die Entschädigung der Stellvertreterin oder des Stellvertreters der Ombudsperson erfolgt auf Stundenbasis und richtet sich nach dem Alter gemäss Einstufungstabelle im Anhang 1.			Der Lohn von gewählten Stellvertretungen wird neu im Abschnitt Stellvertretungen (Art. 30) geregelt.
3.6 Rechte				

Personalverordnung für die städtischen Aufsichtsstellen (PVO Aufsichtsstellen)	Verordnung über die städtische Ombudsstelle (bisher)	Verordnung über die/den Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur (bisher)	Verordnung über die Finanzkontrolle (Finanzkontrollverordnung) (bisher)	Bemerkungen
Art. 21 Kostenbeiträge und bezahlter Urlaub für freiwillige Weiterbildungen				
1 Die Aufsichtskommission entscheidet im Rahmen der Vorberatung des Budgets über geplante, freiwillige Weiterbildungen, welche nicht gemäss Abs. 2 von der Parlamentsleitung zu bewilligen sind.				Es geht nur um Kostenbeiträge an <i>freiwillige</i> Weiterbildungen. Die Leitungen der Aufsichtsstellen weisen die Aufsichtskommission darauf hin, wenn zusätzliche, freiwillige Weiterbildungen geplant und budgetiert wurden. Es braucht keinen formellen, separaten Entscheid der Aufsichtskommission über solche Weiterbildungen. Sie gelten als mit dem Budget genehmigt.
2 Die Parlamentsleitung entscheidet über die Gewährung von bezahltem Urlaub und städtische Kostenbeiträge im Zusammenhang mit freiwilligen Weiterbildungen, falls <ul style="list-style-type: none"> a. deren Kosten die im Budget für Weiterbildung eingestellten Mittel übersteigen, oder b. diese im Einzelfall mehr als vier bezahlte Arbeitstage beinhalten, oder c. die Kostenbeteiligung der Stadt im Einzelfall mehr als 7'000 Franken beträgt. 				Bei bedeutenden, freiwilligen Weiterbildungen obliegt der Entscheid der Parlamentsleitung als Anstellungsinstanz (s. a. Art. 4 Abs. 2 VVO PST) Bei der Kostenbeteiligung gem. lit. c. sind sämtliche Kosten zu berücksichtigen (Übernahme Kurskosten, Lohnkosten, Spesen etc.).
Art. 22 Unbezahlter Urlaub				
1 Die Parlamentsleitung entscheidet über die Gewährung von unbezahltem Urlaub.				Als Anstellungsinstanz entscheidet die Parlamentsleitung auch über unbezahlten Urlaub.
Art. 23 Bestätigung der Amtsausübung				
1 Auf Wunsch kann die Parlamentsleitung eine Bestätigung der Amtsausübung ausstellen.				Aufgrund der fehlenden fachlichen Vorgesetztenfunktion kann kein detailliertes Arbeitszeugnis ausgestellt werden.
2 Die Bestätigung enthält Angaben über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie einen Hinweis, dass aufgrund der fachlichen Unabhängigkeit der Aufsichtsstellen keine fachliche Beurteilung der Tätigkeit erfolgt.				In der Bestätigung der Amtsausübung wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass das Dokument aufgrund der Unabhängigkeit keine fachliche Beurteilung enthält.
Art. 24 Kostenersatz bei Rechtsschutzverfahren				
1 Über die Kostentragung von Rechtsschutzverfahren im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit entscheidet die Parlamentsleitung.				S. Art. 34 PST und Art. 27 VVO PST. Gemäss Art. 27 Abs. 1 VVO PST wäre die Departementsleitung für Entscheide bezügl. Kostentragung zuständig. Bei den Leitungen der Aufsichtsstellen soll daher neu die Zuständigkeit der Parlamentsleitung festgelegt werden.
3.7 Pflichten				

Personalverordnung für die städtischen Aufsichtsstellen (PVO Aufsichtsstellen)	Verordnung über die städtische Ombudsstelle (bisher)	Verordnung über die/den Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur (bisher)	Verordnung über die Finanzkontrolle (Finanzkontrollverordnung) (bisher)	Bemerkungen
Art. 25 Mitteilung von Absenzen				
¹ Bei einer krankheits- oder unfallbedingten Absenz von mehr als drei Arbeitstagen und fehlender Stellvertretung ist die Parlamentsleitung über die Absenz zu informieren.				Eine Mitteilung ist nur dann erforderlich, wenn die Aufsichtsstelle während dieser Tage nicht erreichbar ist. Ist eine Stellvertretung vorhanden oder kann die Erreichbarkeit durch Home office sichergestellt werden, muss die Parlamentsleitung nicht informiert werden.
² Dauert eine krankheits- oder unfallbedingte Absenz mehr als eine Kalenderwoche, ist der Parlamentsleitung ein Arztzeugnis einzureichen.				Bestimmung analog Art. 68 Abs. 1 VVO PST.
³ Über Schliessungen der Aufsichtsstelle von mehr als einer Woche ist die Parlamentsleitung zu informieren.				Aufgrund der administrativen Zuordnung der Aufsichtsstellen zur Parlamentsleitung sollte der Parlamentsleitung bekannt sein, wenn eine Aufsichtsstelle mehr als eine Woche nicht erreichbar ist (z.B. aufgrund von Ferien).
Art. 26 Mehrzeitleistungen				
¹ Werden Mehrzeitleistungen von mehr als 84 Stunden auf das folgende Jahr übertragen, ist die Parlamentsleitung unaufgefordert darüber zu informieren.				Die Leitungen der Aufsichtsstellen haben wie die übrigen städtischen Mitarbeitenden ihre Arbeitszeit zu erfassen (Art. 101 VVO PST). Im Gegensatz zu Art. 103 Abs. 2 VVO PST ist ein Übertrag von Mehrzeit aufs folgende Jahr nicht <i>bewilligen</i> zu lassen. Die Parlamentsleitung ist über einen solchen Übertrag jedoch zu informieren. Grössere Abweichungen von der Sollarbeitszeit könnten dazu führen, dass sich das Parlament Gedanken über den Beschäftigungsgrad machen muss. Die 84 Stunden gelten – wie im PST üblich – für ein Arbeitspensum von 100 Prozent.
² Die Vergütung von Mehrzeitleistungen ist durch die Parlamentsleitung zu bewilligen.				Gem. Art. 104 Abs. 1 VVO PST dürfen Mehrstunden für Kaderangestellte ab Lohnklasse 14 im Normalfall nur in dem 150 Stunden pro Jahr übersteigenden Umfang vergütet werden. Anstelle der Departementsleitung (Abs. 3) ist für Vergütungen gem. Art. 104 Abs. 1 und 2 VVO PST vorliegend die Parlamentsleitung zuständig.
4. Stellvertretungen				
Art. 27 Art der Stellvertretung				
¹ Dauerhafte Stellvertretungen der Leitungsfunktionen, welche die Vertretung gegen aussen wahrnehmen, werden vom Stadtparlament gewählt. Anstellungsinstanz ist die Parlamentsleitung.				

Personalverordnung für die städtischen Aufsichtsstellen (PVO Aufsichtsstellen)	Verordnung über die städtische Ombudsstelle (bisher)	Verordnung über die/den Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur (bisher)	Verordnung über die Finanzkontrolle (Finanzkontrollverordnung) (bisher)	Bemerkungen
<p>² Stellvertretungen, die nur innerhalb der Aufsichtsbehörde Wirkung entfalten, können von der Leitung ernannt werden. Anstellungsinstanz ist die Leitung der Aufsichtsstelle.</p>				
		<p>Art. 3a Stellvertretung</p>		
<p>³ Die Parlamentsleitung kann vorübergehend eine Stellvertretung bestimmen, wenn die Leitung einer Aufsichtsstelle ihr Amt über längere Zeit nicht ausüben kann.</p>		<p>¹ Kann der oder die Datenschutzbeauftragte über längere Zeit das Amt nicht ausüben, bestimmt die Ratsleitung eine Stellvertretung.</p>		<p>In seltenen Ausnahmefällen kann es erforderlich sein, dass rasch eine Stellvertretung eingesetzt werden muss. In solchen Fällen wäre die Parlamentsleitung für die vorübergehende Ernennung zuständig.</p>
<p>Art. 28 Dauer der Stellvertretung</p>	<p>Art. 9 Stellvertretung</p>			
<p>¹ Vom Parlament gewählte Stellvertretungen werden in der Regel auf Amtsdauer gewählt. Sie werden insbesondere bei Ausstand oder längerer, ausserordentlicher Abwesenheit der Leitungsfunktion tätig.</p>	<p>¹ Die Stellvertretung der Ombudsperson wird bei Ausstand oder längerer, ausserordentlicher Abwesenheit der Ombudsperson tätig.</p>			<p>Das entspricht der heutigen Praxis bei der Ombudsstelle. Die Stellvertretung ist nur dann im Einsatz, wenn die Ombudsfrau verhindert ist. Sie wird auch nur entschädigt, wenn sie im Einsatz ist.</p> <p>Die Formulierung «in der Regel» lässt in Ausnahmefällen auch zu, dass die Stellvertretung nicht zwingend für eine ganze vierjährige Amtsdauer gewählt werden muss.</p>
	<p>Art. 7 Amtsdauer</p>			
<p>² Das Parlament legt mit dem Wahlbeschluss auch den Beginn und die Länge der Amtsdauer fest.</p>	<p>¹ Die Amtsdauern der Ombudsperson und ihrer Stellvertretung betragen vier Jahre. ² Der Grosse Gemeinderat bestimmt das Datum des Amtsantritts.</p>			<p>Bisher ging man davon aus, dass die Amtsdauern von Stellvertretungen auch vier Jahre betragen (s. Regelung Ombudsstelle). Um die Flexibilität zu behalten, in Ausnahmefällen eine Stellvertretung auch für eine kürzere Dauer einzusetzen, sollen auch kürzere Amtsdauern bzw. Einsätze möglich sein. Letzteres ist insbesondere bei einem unerwarteten Rücktritt einer Leitungsfunktion denkbar, die über keine vom Parlament gewählte Vertretung verfügt. S. Art. 3a Verordnung über die/den Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur.</p>
<p>Art. 29 Wahlverfahren</p>				
<p>¹ Die Antragsstellung für die Wahl oder Wiederwahl einer Stellvertretung obliegt der Aufsichtskommission.</p>				<p>Die heutige Regelung in Art. 6 Ombuds VO sieht vor, dass bei Wiederwahlen die Aufsichtskommission Antrag ans Parlament stellt. Dies soll beibehalten werden. Auch für die erstmalige Wahl soll die Aufsichtskommission zuständig sein. Die Einsetzung einer Spezialkommission ist bei der Wahl einer Stellvertretung nicht gerechtfertigt.</p>
<p>² Das Wahlverfahren im Stadtparlament richtet sich nach den Bestimmungen in Art. 76 der Organisationsverordnung des Stadtparlaments.</p>				

Personalverordnung für die städtischen Aufsichtsstellen (PVO Aufsichtsstellen)	Verordnung über die städtische Ombudsstelle (bisher)	Verordnung über die/den Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur (bisher)	Verordnung über die Finanzkontrolle (Finanzkontrollverordnung) (bisher)	Bemerkungen
Art. 30 Lohn	Art. 11 Besoldung			
¹ Der Lohn einer Stellvertreterin oder eines Stellvertreters gemäss Art. 27 Abs. 1 (Vertretung gegen aussen) erfolgt auf Stundenbasis und entspricht der Lohnklasse der Leitungsfunktion gemäss Art. 19 sowie dem Alter gemäss Einstufungstabelle im Anhang 1.	⁷ Die Entschädigung der Stellvertreterin oder des Stellvertreters der Ombudsperson erfolgt auf Stundenbasis und richtet sich nach dem Alter gemäss Einstufungstabelle im Anhang 1			Die Entschädigung richtet sich der Praxis, wie sie heute bei der Stellvertreterin der Ombudsperson bereits besteht. Da die Finanzkontrolle eine rein interne Stellvertretung und die Datenschutzstelle gar keine hat, beschränkt sich die Anwendung der vorliegenden Bestimmung derzeit auf die Stellvertreterin der Ombudsstelle.
² Der Lohn einer Stellvertreterin oder eines Stellvertreters gemäss Art. 27 Abs. 2 (Vertretung nur gegen innen) wird wie bei den übrigen Mitarbeitenden von der Leitung festgelegt.				
5. Personal				
Art. 31 Anstellungsinstanz	Art. 14 Personal	Art. 8 Sekretariat	Art. 4 Personal	Dass das Personal dem städt. Personalrecht untersteht, wird bereits in Art. 2 Abs. 3 festgehalten.
¹ Die Leitung einer Aufsichtsstelle ist Anstellungsinstanz für ihre Mitarbeitenden. Das Personal arbeitet ausschliesslich nach ihren Weisungen.	² Das Personal arbeitet ausschliesslich nach den Weisungen der Ombudsperson. Es untersteht im Übrigen dem städtischen Personalrecht.	¹ Soweit erforderlich wird der oder die Datenschutzbeauftragte durch ein Sekretariat unterstützt.	³ Das Personal arbeitet ausschliesslich nach den Weisungen der Leitung der Finanzkontrolle.	
² Sie stellt ihr Personal im Rahmen des vom Stadtparlament bewilligten Budgets an.	¹ Die Ombudsperson stellt ihr Personal im Rahmen des vom Grossen Gemeinderat bewilligten Budgets an.	² Der oder die Beauftragte stellt das betreffende Personal im Rahmen des bewilligten Budgets und Stellenplans selbst an. Es arbeitet ausschliesslich nach seinen bzw. ihren Weisungen.	¹ Die Leitung der Finanzkontrolle stellt ihr Personal im Rahmen des vom Grossen Gemeinderat bewilligten Budgets an.	
		³ Das Personal untersteht im Übrigen dem städtischen Personalrecht.	⁴ Es untersteht im Übrigen dem städtischen Personalrecht.	
Art. 32 Stelleneinreihung ¹ Die Stelleneinreihung erfolgt durch die Leitung der Aufsichtsstelle in Übereinstimmung mit den städtischen Funktionsgruppen. ² Bei neu geschaffenen Funktionen ist vor der Stelleneinreihung das städtische Fachgremium Stelleneinreihung anzuhören.			Art. 4 Personal ² Die Stelleneinreihung erfolgt durch die Leitung der Finanzkontrolle nach Anhörung der Funktionsbewertungskommission.	Bisher war nur die Finanzkontrolle ausdrücklich ermächtigt, neben der Stellenschaffung auch die <i>Stelleneinreihung</i> selber vorzunehmen. In Zukunft sollen die Leitungen der Aufsichtsstellen die Einreihung für ihre Mitarbeitenden selber vornehmen können. Falls neue Funktionen geschaffen werden, soll das städtische Fachgremium Stelleneinreihung vor der definitiven Einreihung angehört werden. Damit kann sichergestellt werden, dass die Stellen ins städtische Lohngefüge passen.

Personalverordnung für die städtischen Aufsichtsstellen (PVO Aufsichtsstellen)	Verordnung über die städtische Ombudsstelle (bisher)	Verordnung über die/den Datenschutzbeauftragte/n der Stadt Winterthur (bisher)	Verordnung über die Finanzkontrolle (Finanzkontrollverordnung) (bisher)	Bemerkungen
				Stellvertretungen, die vom Parlament gewählt werden, müssen nicht eingestuft werden. Hier gilt der Grundsatz, wie er heute bereits bei der Ombudsstelle gilt: In solchen Fällen wird die Stellvertretung gleich eingereiht wie die Leitungsfunktion, erhält aber einen Stundenlohn.
Anhang				
1 Lage im Lohnband / Einstufungstabelle gemäss Art. 20 Abs. 1.				