

Winterthur, 29. September 2016

Vernehmlassungsbericht zur Revision des  
Personalstatutes der Stadt Winterthur

## Geleitwort

Das Personalrecht ist im Alltag der Stadtverwaltung nicht immer spürbar. Im Vordergrund steht das Handeln, die Arbeit im Interesse der Stadt Winterthur. Dabei haben die Vorgesetzten eine sehr wichtige Funktion; sie leiten die Mitarbeitenden an und unterstützen diese. Die Regeln, welche für beide Seiten gelten, sind im Personalrecht enthalten. Der Stadtrat hat sich entschieden, das Personalstatut zu überarbeiten. Es soll für die nächsten Jahre eine erhöhte Flexibilität bieten, damit sich die Verwaltung den sich stetig ändernden Bedürfnissen der Stadt anpassen kann. Gleichzeitig müssen wir aber auch darauf schauen, dass die Stadt als Arbeitgeberin attraktiv bleibt.

Der Stadtrat hat darum ein Gesamtpaket geschnürt, das aus verschiedenen Elementen besteht. Die Flexibilität soll erhöht werden, indem die Lohnanpassung keine Automatismen mehr enthält, eine neue Kategorie von Mitarbeitenden geschaffen wird und beim Thema Kündigung Vereinfachungen vorgenommen werden. Andererseits soll – auf Kosten der bisherigen, grosszügig ausgestalteten Treueprämie – der Ferienanspruch auf fünf Wochen erhöht werden. Damit setzt der Stadtrat auch ein Zeichen, um der zunehmenden Belastung am Arbeitsplatz entgegen zu wirken und einen weiteren Beitrag an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leisten.

Nachstehend finden Sie einen Vernehmlassungsbericht; in der beiliegenden Synopse sind die vorgeschlagenen Anpassungen ausformuliert und kommentiert.

Der Stadtpräsident

Michael Künzle

## Inhaltsverzeichnis

Geleitwort.....	2
Inhaltsverzeichnis.....	3
1 Zusammenfassung.....	4
2 Ausgangslage .....	4
2.1 Ziel der Revision .....	4
2.2 Rahmenbedingungen .....	4
2.2.1 Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis.....	4
2.2.2 Lohnsystem hat sich bewährt.....	4
2.2.3 Leitideen .....	5
2.2.4 Ebene Personalstatut /Vollzugsstufe.....	5
3 Die wichtigen Themen im Überblick .....	6
3.1 Stellenplan .....	6
3.2 Lohnentwicklung .....	6
3.3 Neue Kategorie von Mitarbeitenden .....	8
3.4 Kündigungsvereinfachungen.....	9
3.5 Ferien und Treueprämie.....	10
3.6 Altersentlastung .....	11
4 Formale Nachführungen und Optimierungen.....	12
5 Anpassung weiteren Rechts.....	13
6 Die Vorschläge im Einzelnen.....	13
7 Weiteres Vorgehen.....	13

## 1 Zusammenfassung

Das Personalrecht der Stadt Winterthur soll so aktualisiert werden, dass es den veränderten Bedürfnissen gerecht wird und sich die Stadtverwaltung als attraktive und konkurrenzfähige Arbeitgeberin für die kommenden Jahre positionieren kann. Als wesentlichste Veränderungen können aufgeführt werden:

- Flexibilisierung der Lohnentwicklung
- Schaffung einer neuen Kategorie von Mitarbeitenden
- Vereinfachung des Kündigungsverfahrens und Verkürzung der Kündigungsfristen
- Gewährung einer fünften Ferienwoche auf Kosten der Treueprämie

## 2 Ausgangslage

### 2.1 Ziel der Revision

Mit SR.14.646-7 vom 18.2.2015 hat der Stadtrat das Projekt Revision Personalstatut beschlossen. Die Zielsetzungen lauten wie folgt:

- Generelle Modernisierung und Flexibilisierung der Anstellungsbedingungen und der Abläufe im Personalwesen
- Annäherung an marktkonforme Anstellungsbedingungen und Benchmark mit anderen öff. Verwaltungen

Die neuen Bestimmungen sollen per 1.1.2018 in Kraft gesetzt werden.

### 2.2 Rahmenbedingungen

#### 2.2.1 Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis

Die Verfassung des Kantons Zürich legt in Art. 47 fest, dass die Arbeitsverhältnisse des Staats- und Gemeindepersonals dem öffentlichen Recht unterstehen. Eine privatrechtliche Anstellung eines Teils oder sämtlicher Mitarbeitenden der Stadt Winterthur ist daher nicht zulässig.

#### 2.2.2 Lohnsystem hat sich bewährt

Das in den Jahren 1999 bis 2002 entwickelte und vom Grossen Gemeinderat am 28. Januar 2002 beschlossene Lohnsystem hat sich bewährt und bleibt grundsätzlich bestehen. Eine gesamtstädtische Besoldungsrevision ist darum nicht Bestandteil dieses Projektes. Der Ein-

reihungsplan mit den nach 20 Lohnklassen geordneten Richtpositionen wird entsprechend nicht verändert. Hingegen soll die Lohnentwicklung neu geregelt werden.

### 2.2.3 Leitideen

Nebst den Zielsetzungen des Projektes hat der Stadtrat beschlossen, Leitideen für die Revision auszuformulieren. Diese sollen – ergänzend zu den beiden Zielsetzungen – dafür sorgen, dass am Schluss ein ausgewogenes Gesamtpaket vorliegt.

Leitideen	Umschreibung
Flexibilität erhöhen	Anpassung an aktuelle Bedürfnisse der Stadtverwaltung
Verlässlichkeit stärken	Stadt soll als faire, verlässliche Arbeitgeberin wahrgenommen werden
Kompetenzen auf richtiger Ebene ansiedeln	Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung (AKV) sollen übereinstimmen; tendenziell tiefer als heute angesiedelt werden
Abläufe und Verfahren vereinfachen	Abläufe Personalwesen vereinfachen /beschleunigen /verschlanken
Ausrichten an den Unternehmenswerten	Wir handeln zum Gesamtwohl der Stadt Winterthur. Wir sind eine Stadtverwaltung. Wir arbeiten effektiv, effizient und kompetent. Wir übernehmen gerne Verantwortung.
Stärken der Stadt als Arbeitgeberin beibehalten	Sinnstiftender Inhalt Hohe Vereinbarkeit Beruf /Privatleben

### 2.2.4 Ebene Personalstatut /Vollzugsstufe

Auf Gesetzesstufe werden vom Grossen Gemeinderat die grundlegenden Rechte und Pflichten festgelegt. Der Stadtrat wird anschliessend auf seiner Stufe die notwendigen Vollzugsbestimmungen erlassen bzw. insbesondere die Vollzugsverordnung zum Personalstatut revidieren. Auch diese Regelungen sollen auf den 1.1.2018 in Kraft treten.

## 3 Die wichtigen Themen im Überblick

### 3.1 Stellenplan

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

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

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

#### Stellenplan

→ Die Steuerung soll künftig allein über das Globalbudget erfolgen.

### 3.2 Lohnentwicklung

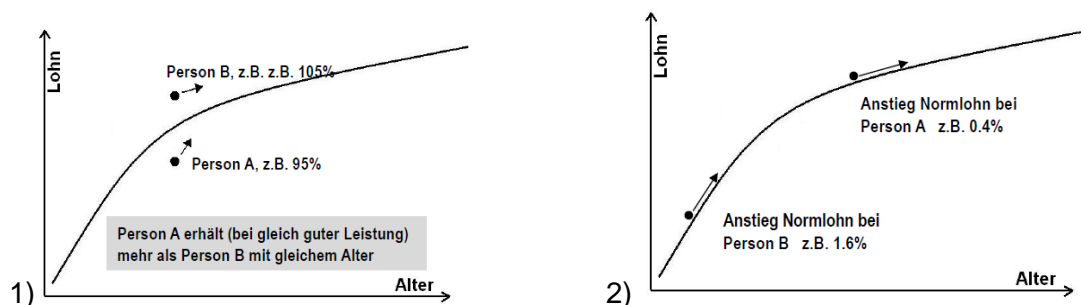
Der Wunsch nach einer Flexibilisierung der Lohnentwicklung mit gleichzeitiger Aufhebung des automatischen Erfahrungsaufstiegs ist das Kernstück der vorliegenden Vorschläge. Zum System gehören auch die Themen Lohnerhöhungssumme, Lohnsystematik, ordentliche Lohnrunde mit Führungszirkeln und der Anfangslohn.

Gemäss dem heutigen System gibt es pro Lohnklasse eine Bandbreite von 100 – 145 %, welche in einen Erfahrungsanteil mit 15 Stufen und einen Leistungsanteil von 22.5 % aufgeteilt ist. Wenn die entsprechenden finanziellen Mittel vorhanden sind, gibt es einen Stufenanstieg für alle Mitarbeitenden, die mind. mit dem Prädikat „gut“ qualifiziert wurden und möglicherweise auch einen Leistungsanteil für alle Mitarbeitenden, die mit mind. „sehr gut“ qualifiziert wurden.

Neu soll die Bandbreite jeder Lohnklasse von 45 % frei nach Prozenten aufgeteilt werden (kleinster Schritt: 0.1 %). Die individuellenlohneinstufungen sollen sich an einer Lohnkurve orientieren. Diese kann einen internen Vergleich, einen Marktvergleich oder eine Mischung der beiden darstellen.

Damit das Lohnsystem möglichst im Gleichgewicht bleibt, sollen für Lohnerhöhungen jährlich die Mittel aus dem Rotationsgewinn (ca. 0.5 % der Lohnsumme) zur Verfügung stehen. Rotationsgewinne entstehen, wenn bei Wiederbesetzungen das Lohnniveau der neuen Mitarbeitenden tiefer ist als zuvor. Ohne die städtische Rechnung zusätzlich zu belasten, könnten diese jährlich in Lohnerhöhungen investiert werden. Als zweites Element wird der Stadtrat dem Grossen Gemeinderat im Rahmen des Budgets jeweils einen zusätzlichen prozentualen Anteil der Lohnsumme beantragen. Auch dies ist wichtig, denn ein wiederholter Verzicht auf ergänzende Lohnmassnahmen würde das Funktionieren des Lohnsystems in Frage stellen, zu einer Verzerrung des Lohngefüges mit entsprechenden Auswirkungen auf Attraktivität, Arbeitsklima und Zufriedenheit führen und den Druck auf strukturelle Korrekturen und Nachjustierungen des Lohnsystems erhöhen.

Die individuelle Lohnentwicklung soll auf Leistung und Verhalten, die individuelle Lage im Vergleich zur Lohnkurve und den Sollanstieg der Lohnkurve abstellen. Je nach Position in der Lohnkurve erhält jemand bei gleicher Leistung eine höhere individuelle Erhöhung (Grafik 1: Person A; Grafik 2 Person B). Als Referenzgrössen in der Lohnkurve gelten die Lage im Band und der Sollanstieg (Lohnkurve) im entsprechenden Alter. Eine direkte Koppelung an das MAB-Prädikat entfällt. Eine gute Beurteilung bildet aber weiterhin Grundvoraussetzung für eine Lohnerhöhung.



Die Verteilung der Lohnerhöhung soll im internen Quervergleich in sog. Führungszirkeln erfolgen. Damit soll jedoch kein neues Gremium kreiert werden, sondern diese sollen grundsätzlich in die bestehenden, departemental unterschiedlichen Führungsprozesse (schriftliche Konsolidierung, Bereichsleitungssitzungen, Geschäftsleitungssitzungen usw.) integriert werden. Trotzdem wird daraus ein gewisser Mehraufwand resultieren, der aber zu einer grösseren Fairness und Akzeptanz führen wird.

Jede Führungsperson wird vorgängig zu den Führungszirkeln durch die Departements- / Bereichsleitung eine Summe zugeteilt erhalten, um einen ersten Vorschlag für die Lohnerhöhungen zu erstellen. Die Führungszirkel dienen anschliessend der Sicherstellung der internen Gleichbehandlung (ähnlicher Lohn für ähnliche Leistung). In diesen soll es auch möglich sein, Verschiebungen zwischen den verschiedenen Teams / Abteilungen zu vollziehen. Wichtig ist, dass die Führungszirkel seitens des Personaldienstes koordiniert und begleitet werden, um jeweils die städtische Gesamtsicht im Auge zu behalten. Die detaillierten Regelungen werden auf Ebene Stadtrat erfolgen.

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

#### Lohn-Systematik und -Entwicklung:

- Als Mittel für die ordentliche Lohnrunde sollen künftig immer mind. der Rotationsgewinn (ca. 0.5 % der Lohnsumme) sowie ein jährlich zu definierender und beim GGR zu beantragender Prozentsatz zur Verfügung stehen.
- Innerhalb der Bandbreite von 100 – 145 % soll auf eine Aufteilung in Erfahrungs- und Leistungsanteil verzichtet werden.
- Die Lohnerhöhungen sollen künftig, basierend auf Leistung /Verhalten sowie einer Lohnkurve, individuell gestaltet werden.
- Die Lohngerechtigkeit bei den individuellen Lohnerhöhungen soll im Quervergleich (Führungszirkel) sichergestellt werden.
- Der Anfangslohn soll bei Angestellten, die die Anforderungen noch nicht vollumfänglich erfüllen, ohne Einschränkungen in der nächsttieferen Lohnklasse festgelegt werden können.

### 3.3 Neue Kategorie von Mitarbeitenden

Das geltende Personalrecht ist relativ starr. Es ist schwierig, Mitarbeitende mit schwankenden Pensen, mit einer befristeten Aufgabe oder mit Springerfunktionen adäquat anstellen zu



können. Dennoch benötigt die Stadtverwaltung immer mehr solcher Funktionen, um ihre Aufgaben erfüllen zu können.

Zusammengefasst geht es immer darum, dass eine erhöhte Flexibilität gegenüber dem heute geltenden Recht gefordert wird. Es ist jedoch zu beachten, dass im öffentlichen Personalrecht möglichst für alle Personen dieselben Bedingungen gelten sollten; beispielweise wäre es nicht zulässig, nur für eine Funktion eine eingeschränkte Lohnfortzahlung bei Unfall oder Krankheit oder keine Lohnentwicklung vorzusehen. Aus diesem Grund schlägt der Stadtrat die Schaffung einer neuen Kategorie von Mitarbeitenden vor: eine Kategorie Aushilfen (Begriffliche Variante: FlexMitarbeitende). Zwar mutet der Begriff etwas altertümlich an, aber er umschreibt eigentlich, um was es geht: im Gegensatz zu fest angestellten Personen soll die neue Kategorie dann zur Anwendung kommen, wenn Aufgaben eben nicht durch fest angestelltes Personal erledigt werden sollen. Insbesondere ist dies vorstellbar für:

- Anstellungen, die aus einem bestimmten Grund befristet sind (z.B. Projekte)
- Anstellungen mit einem tiefen Beschäftigungsgrad
- Anstellungen von Personen, die bereits Altersleistungen beziehen
- Anstellungen mit einem Pensum nach gegenseitiger Vereinbarung

Im Personalstatut muss die Grundlage für das Modell gelegt und die entsprechenden Rechte und Pflichten festgelegt werden, während die Einzelheiten dann auf Ebene Stadtrat zu regeln sind.

In diesem Zusammenhang bietet es sich auch an, § 50bis Abs. 3 und 4 PST zu überarbeiten. Damit kann die Grenze, bis zu welcher eine Anstellung für Reinigung im Einheitslohn zulässig ist, angepasst werden.

#### Aushilfsanstellungen

→ Es solle eine neue Kategorie von Mitarbeitenden eingeführt werden, welche mehr Spielraum lässt für vom normalen Anstellungsverhältnis abweichende Regelungen, insbesondere für

- befristete Anstellungen von bis zu zwei Jahren Dauer,
- Kleinpensen,
- Anstellungen mit Einsatz nach Vereinbarung,
- Anstellungen mit einem Einheitslohnansatz,
- Anstellungen mit einer eingeschränkten Mitarbeitenden-Beurteilung,
- Anstellungen von Personen, welche bereits Altersleistungen beziehen.

### 3.4 Kündigungsvereinfachungen

Beim Thema Kündigung gibt es relative klare Anliegen: Insbesondere die langen Kündigungsfristen von sechs Monaten ab dem 10. Dienstjahr sollen angepasst werden. Bei einer

Kündigung, welche vom Mitarbeitenden verschuldet ist (insbesondere bei ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten) soll eine neue Kündigungsmöglichkeit mit einer Abmahnung anstelle einer Bewährungsfrist geschaffen werden. Bei Kündigungen, welche nicht verschuldet sind, sollen die Voraussetzungen für eine Abfindung erhöht werden. Der Abfindungsanspruch selbst soll erhalten bleiben, ebenso die Höhe der maximalen Abfindung.

**Kündigungsvereinfachungen**

- Die Kündigungsfristen ab dem 2. Dienstjahr sollen generell 3 Monate betragen. Ab LK 14 sollen individuelle Fristen zwischen 3 und 6 Monaten, bei der Anstellung vereinbart werden können.
- Eine Kündigung wegen mangelnder Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten soll neu auch auf Grund einer vorgängigen Abmahnung (ohne Bewährungsfrist) möglich sein.
- Die Voraussetzungen für eine Abfindung sollen angepasst werden, indem ein neues Mindestalter von 50 Jahren oder ein Dienstalter von neu mindestens 10 Jahren vorausgesetzt wird.

### 3.5 Ferien und Treueprämie

Die Stadtverwaltung hat heute einen tiefen Ferienanspruch; dies ist immer wieder bei Anstellungsgesprächen ein Thema. Der Ferienanspruch beträgt heute:

Alter	Lernende / bis 20 Jahre	21 – 49 Jahre	50 – 59 Jahre	ab 60 Jahren
Anspruch	5 Wochen	4 Wochen	5 Wochen	6 Wochen

Im Gegensatz zur Stadt Zürich kennt die Stadt Winterthur auch keine Betriebsferientage (Stadt Zürich: 6 Betriebsferientage); in den vergangenen Jahren konnten aus finanziellen Gründen nicht einmal Tage oder Stunden für die Schliessung der Stadtverwaltung über Weihnachten / Neujahr gewährt werden.

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

Gleichzeitig ist aber festzustellen, dass Diensttreue alleine nicht eine herausragende Eigenschaft ist. Zudem verfügen neue Mitarbeitende, welche zwischen 20 und 49 Jahren alt sind,

über vergleichsweise wenig Ferien Die Erholungsmöglichkeiten unter dem Gesichtspunkt einer ausgewogenen Work-Life-Balance sind dadurch beschränkt. Im Hinblick auf die demographische Entwicklung und den Wettbewerb um jüngere Mitarbeitende ist es heute und in Zukunft zunehmend von Bedeutung, bei der Altersgruppe bis 49 Jahre als attraktive Arbeitgeberin zu gelten.

Aus diesen Überlegungen schlägt der Stadtrat vor, anstelle der bisherigen Treueprämie neu für alle Mitarbeitenden von 20 bis 49 Jahre fünf Ferienwochen pro Kalenderjahr einzuführen. Für die Mitarbeitenden von 50 – 59 Jahren soll der Anspruch unverändert bei fünf Wochen bleiben, während im Hinblick auf den höheren Erholungsbedarf der Anspruch ab 60 Jahren weiterhin 6 Wochen betragen soll.

Diese Massnahme führt dazu, dass in gewissen Verwaltungseinheiten Ersatz für die fünfte Ferienwoche geschaffen werden muss (insbesondere Alter + Pflege, Stadtbuss, Stadtpolizei, Schutz und Intervention). Gleichzeitig entfallen aber auch die Dienstaltersurlaube. Die Mehrkosten bei einer vollständigen Abschaffung der Treueprämie und einer Ersatzquote von 50% dürften rund 0.25 Mio. Franken / Jahr betragen.

Es bestehen auch weitere Varianten: Sollten alle Mitarbeitenden als Gegenwert zur Abschaffung der Treueprämie eine zusätzliche Ferienwoche erhalten, würde dies rund 1.5 Mio. Franken / Jahr kosten. Wenn nur die Mitarbeitenden bis 59 Jahre berücksichtigt würden, würde dies 1.3 Mio. Franken / Jahr kosten. Ebenso könnte natürlich die Treueprämie nur reduziert statt vollständig abgeschafft werden.

Um aber auch weiterhin die Dienstreue würdigen zu können, soll den Mitarbeitenden nach 10, 15 und 20 Jahren je eine Jubiläumszulage im Betrag von Fr. 1'000 (für ein Vollzeitpensum) ausgerichtet werden. Dies kostet rund 0.29 Mio. Franken / Jahr.

#### Ferien und Treueprämie

→ Es sollen für alle Mitarbeitenden ab 21 bis 49 Jahren neu fünf Ferienwochen gewährt werden, wobei die Treueprämie in ihrer heutigen Form abgeschafft wird.

→ Für die Anerkennung der Dienstreue soll bei 10, 15 und 20 Dienstjahren je eine Jubiläumszulage von Fr. 1'000 für ein Vollzeitpensum ausgerichtet werden.

### 3.6 Altersentlastung

Heute besteht auf Stufe Personalstatut in § 69 eine detaillierte Regelung, unter welchen Bedingungen wieviel Entlastungstage für ältere Mitarbeitende gewährt werden müssen. Festzustellen ist jedoch, dass nicht nur bei unregelmässiger Schichtarbeit, wie heute vorgesehen, sondern auch in anderen gesundheitlich stark belasteten Funktionen ein Bedürfnis nach Altersentlastung besteht. Neu soll die entsprechende Regelung auf Ebene Stadtrat festgelegt

werden. Dabei soll die Gewährung von Entlastungstagen nicht ausgeweitet werden, sondern zielgerichtet für Funktionen zur Verfügung stehen, welche infolge der starken körperlichen Belastung einen höheren Erholungsbedarf aufweisen.

#### Altersentlastung

→ § 69 Abs. 5 PST soll so angepasst werden, dass der Stadtrat für Funktionen mit besonders starker körperlicher Belastung Entlastungstage gewähren kann.

## 4 Formale Nachführungen und Optimierungen

Bei der Nachführung sollen auch verschiedene Themen bereinigt werden, welche alleine keine Revision gerechtfertigt hätten. Diese sind nachstehend aufgelistet, während die konkreten Anpassungen beiliegenden in der Synopse kommentiert sind.

Thema	Umschreibung	PST §
Dienstalter	Nur noch die ununterbrochene Anstellungsdauer soll für die Berechnung der Dienstjahre zählen.	§ 14 Abs. 3
Auflösung invaliditätshalber	Eine Auflösung nach Erschöpfung des Lohnanspruches infolge Arbeitsunfähigkeit hat nicht immer einen Rentenanspruch zur Folge. Begrifflich ist dies daher zu ergänzen und präzisieren.	§§ 17 und 25
Entlassung	Klarstellung, dass es in personalrechtlichen Verfahren keinen Anspruch auf eine Wiederanstellung und keine aufschiebende Wirkung gibt.	§ 19 Abs. 3
Kündigung nach 60. Altersjahr	Altersjahrangabe in Titel ist falsch (richtig: 58)	§ 25bis
Verweis	Überbleibsel aus Disziplinarrecht, formell schwierig umsetzbar. Streichung.	§ 32
Einheitslohnansätze	Anpassung an Art. 3bis	§ 50bis Abs. 3
Familienzulage	Verweis auf übergeordnetes Recht genügt	§ 56 Abs. 1
Annahme von Geschenken	Ergänzung mit weiteren Vorteilen und Einladungen	§ 67
Berufliche Grundbildung	Begrifflichkeiten Berufliche Grundbildung der höherrangigen, neueren Gesetzgebung anpassen	div.

Thema	Umschreibung	PST §
Arbeitszeit: Vorbehalt Stadtbus (AZG) und Stadtwerk (ArG)	AZG bzw. ArG als höherrangiges Recht geht vor; ersetzt Regelungen PST diesbezüglich vollständig	§ 1
Lehrpersonen	Begrifflichkeiten anpassen (Ersetzen Lehrkräfte durch Lehrpersonen)	div.

## 5 Anpassung weiteren Rechts

Die Lohnentwicklung für verschiedene Funktionen, welche vom Grossen Gemeinderat gewählt werden, basiert auf dem heutigen Lohnsystem. Insbesondere ist für diese Funktionen eine Lohnentwicklung vorgesehen, welche auf dem Erfahrungsaufstieg basiert. Dies betrifft insbesondere die KESB-Behördenmitglieder, die/der Ombudsfrau/-mann, den/die Datenschutzbeauftragte/n, Leitung Finanzkontrolle. Die Besoldung der KESB-Behördemitglieder ist im PST geregelt (vgl. § 50ter), während für die anderen Funktionen eigene Erlasse bestehen. Diese Regelungen sind entsprechend anzupassen; sinngemäss werden diese gewählten Personen von der Wahlbehörde mit mind. 122.5 % (entsprechend dem bisherigen Maximum des Leistungsanteils) eingestuft und erhalten dann einen jährlichen Lohnanstieg von 0.5 % bis zur Erreichung des Maximums von 145 %.

## 6 Die Vorschläge im Einzelnen

Die vorgeschlagenen Anpassungen des Personalstatuts sind im Anhang synoptisch dargestellt und kommentiert.

## 7 Weiteres Vorgehen

Nach der Vernehmlassung wird der Stadtrat die Rückmeldungen auswerten und die definitive Vorlage zu Händen des Grossen Gemeinderates ausarbeiten. Die Personalverbände werden Gelegenheit erhalten, zu den überarbeitenden Vorschlägen anlässlich eines Hearings Stellung zu nehmen. Anschliessend wird die Vorlage vom Stadtrat zu Händen des Grossen Gemeinderates verabschiedet. Nach Möglichkeit soll die Revision per 1.1.2018 in Kraft treten.

**Beilage:** Synopse Vorschläge Personalstatut