



# **Personalstatut**

**vom 12. April 1999**

(inkl. Änderungen bis 21. September 2015)

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>PERSONALSTATUT (PST)</b>	<b>4</b>
<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>4</b>
<b>A. Geltungsbereich</b>	<b>4</b>
§ 1. Allgemeines	4
§ 2. Amtsstellung und Arbeitsverhältnis der Behörden	4
<b>B. Begriffe</b>	<b>4</b>
§ 3. Angestellte	4
§ 4. Anstellungsinstanz	4
<b>C. Personalpolitik</b>	<b>5</b>
§ 5. Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik	5
<b>D. Gesamtarbeitsverträge</b>	<b>5</b>
§ 6. Grundsätze	5
<b>II. Arbeitsverhältnis</b>	<b>5</b>
<b>A. Art der Anstellung, Stellenplan</b>	<b>5</b>
§ 7. Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses	5
§ 8. <sup>2</sup> Stellenpläne, Stelleneinreihung	6
<b>B. Begründung</b>	<b>6</b>
§ 9. Ausschreibung	6
§ 10. Bewerbung	6
§ 11. Voraussetzung der Anstellung	6
§ 12. Entstehung des Arbeitsverhältnisses, 1. Verfügung und Vertrag	6
§ 13. 2. Anstellungsinstanz	7
<b>C. Dauer</b>	<b>7</b>
§ 14. Dauer im Allgemeinen	7
§ 15. Probezeit	8
§ 16. Wahl auf Amtsdauer	8
<b>D. Beendigung</b>	<b>8</b>
§ 17. Beendigungsgründe	8
§ 18. Kündigung Fristen und Termine	8
§ 19. Kündigungsschutz, 1. Voraussetzungen und Verfahren der Kündigung Entschädigung <sup>9</sup>	9
§ 20. <sup>4</sup> 2. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten	9
§ 21. 3. Kündigung zur Unzeit	9
§ 22. 4. Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	10
§ 23. Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	10
§ 24. Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	10
§ 24bis. <sup>4</sup> Änderungskündigung	10
§ 25. Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität und Altersrücktritt	10
§ 26. Angestellte auf Amtsdauer	11
§ 27. Abfindung, 1. Grundsatz	12
§ 28. 2. Höhe und Festlegung der Abfindung	12
§ 29. Sozialplan	13
<b>E. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen und Verweis</b>	<b>13</b>
§ 30. Versetzung	13
§ 31. Vorsorgliche Massnahmen	13
§ 32. Verweis	13
<b>F. Rechtsschutz</b>	<b>14</b>
§ 33. Anhörungsrecht	14
§ 34. Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz	14
§ 35. Weiterzug personalrechtlicher Entscheidungen	14
<b>G. Datenschutz</b>	<b>14</b>
§ 36. Bearbeiten von Personendaten der Angestellten	14

§ 37.	Bekanntgabe von Personendaten	14
§ 38.	Aufbewahrung nach Austritt aus dem Arbeitsverhältnis	15
§ 39.	Rechte der Angestellten, 1. Grundsatz	15
§ 40.	2. Einschränkungen	15
<b>III.</b>	<b>Rechte der Angestellten</b>	<b>15</b>
<b>A.</b>	<b>Schutz der Persönlichkeit</b>	<b>15</b>
§ 41.	Grundsatz	15
<b>B.</b>	<b>Allgemeine Lohnordnung</b>	<b>16</b>
§ 42. <sup>2</sup>	Grundlagen	16
§ 43. <sup>2</sup>	Einreihungsplan, Funktionsbewertung, Einreihung der Stellen	16
§ 44. <sup>2</sup>	Lohnklassen	16
§ 45. <sup>2</sup>	Anfangslohn	16
§ 46. <sup>2</sup>	Individuelle Lohnanpassungen, 1. Allgemeines	17
§ 47. <sup>2</sup>	2. Lohnerhöhung	17
§ 48. <sup>2</sup>	3. Verringerung des Leistungsanteils, Lohnsenkung	18
<b>C.</b>	<b>Besondere Bestimmungen zum Lohn</b>	<b>18</b>
§ 50. <sup>2</sup>	Städtische Lehrkräfte	18
§ 50bis. <sup>2</sup>	Besondere Ämter und Lohnansätze; Polizeikorps und Feuerwehr	18
§ 50ter. <sup>7</sup>	Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde Winterthur-Andelfingen	18
§ 51. <sup>2</sup>	Zulage für besondere Beanspruchungen und in Ausnahmefällen	19
§ 51bis. <sup>2</sup>	Besondere Massnahmen aus Arbeitsmarktgründen	19
§ 52.	Treueprämie	19
§ 53.	Einmalzulagen und Anreize	20
§ 54.	Dienstkleidung, Naturalleistungen	20
<b>D.</b>	<b>Teuerungsanpassung und Kinderzulage</b>	<b>20</b>
§ 55.	Teuerungsanpassung	20
§ 56.	Kinderzulage	20
<b>E.</b>	<b>Weitere Rechte</b>	<b>20</b>
§ 57.	Dienstliche Auslagen, Sachschaden	20
§ 58.	Ferien und Urlaub	21
§ 59.	Mutterschaft und Adoption	21
§ 60.	Leistungen bei Krankheit und Unfall, während Dienstleistungen sowie im Todesfall	21
§ 61.	Vereinsfreiheit	21
§ 62.	Niederlassungsfreiheit	21
§ 63.	Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung, Arbeitszeugnis	21
§ 64.	Mitsprache, 1. Personalverbände, paritätische Personalkommission	22
§ 65.	2. Personalvertretungen, Information, besondere Mitwirkungsrechte des Personals	22
<b>IV.</b>	<b>Pflichten der Angestellten</b>	<b>22</b>
§ 66.	Grundsatz	22
§ 67.	Annahme von Geschenken	23
§ 68.	Amtsgeheimnis	23
§ 69.	Arbeitszeit, 1. Grundsätze	23
§ 70.	2. Besonderheiten	23
§ 71.	Nebenbeschäftigungen und finanzielle Beteiligungen	23
§ 72.	Öffentliche Ämter	24
§ 73.	Vertrauensärztliche Untersuchung	24
<b>V.</b>	<b>Schlussbestimmungen</b>	<b>24</b>
§ 74.	Vollzug	24
§ 76.	Übergangsbestimmungen	24
§ 77.	Aufhebung bisherigen Rechts	24
§ 78.	Inkrafttreten	25
<b>Anhang zum Personalstatut (§ 44): Lohnskala</b>		<b>26</b>

# PERSONALSTATUT (PST)

vom 12. April 1999

Gestützt auf die §§ 28 Abs. 1 Ziffer 6 und 71 Abs. 1 der Gemeindeordnung der Stadt Winterthur vom 26. November 1989 erlässt der Grosse Gemeinderat folgende Verordnung:

## I. Allgemeine Bestimmungen

### A. Geltungsbereich

#### § 1. Allgemeines

<sup>1</sup> Diesem Statut untersteht das Personal der Stadtverwaltung.

<sup>2</sup> Für die Lehrkräfte der Volksschule gelten die Bestimmungen des Kantons, im Übrigen gilt dieses Statut.

<sup>3</sup> Für die städtischen Lehrkräfte gilt dieses Statut. Kantonales Recht ist anwendbar, soweit das Statut und seine Ausführungsbestimmungen darauf verweisen oder keine Regelung enthalten.

#### § 2. Amtsstellung und Arbeitsverhältnis der Behörden

<sup>1</sup> Für die Amtsstellung und das Arbeitsverhältnis der Inhaberinnen und Inhaber behördlicher Ämter gilt das Personalstatut sinngemäss unter Vorbehalt des kantonalen Rechts, der Gemeindeordnung sowie besonderer Beschlüsse des Grossen Gemeinderates.

<sup>2</sup> Die Löhne und Spesenentschädigungen der Mitglieder des Stadtrates werden durch den Grossen Gemeinderat festgesetzt.

<sup>3</sup> Mitglieder von Behörden im Nebenamt beziehen für ihre Arbeit je nach Art ihrer Aufgabe eine feste Entschädigung, Taggelder oder Sitzungsgelder. Der Grosse Gemeinderat erlässt hierüber ein Reglement.

### B. Begriffe

#### § 3. Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Arbeitsverhältnis mit der Stadt stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

#### § 4. Anstellungsinstanz

Anstellungsinstanz ist das gemäss § 13 als für die Anstellung zuständig bezeichnete Organ, soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist.

## **C. Personalpolitik**

### **§ 5. Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik**

<sup>1</sup> Der Stadtrat bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:

- a. sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, an den Bedürfnissen des städtischen Personals, am Ziel der Bürgerinnen- und Bürgernähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Stadt und Personal an,
- b. sie will für die Stadt geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und erhalten, die qualitäts- und zielorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln,
- c. sie nutzt und entwickelt das Potential der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert,
- d. sie verwendet besondere Sorgfalt auf die Auswahl der Vorgesetzten,
- e. sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen,
- f. sie berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten,
- g. sie fördert flexible Arbeitsmodelle,
- h. sie verwirklicht die Gleichstellung für Frauen und Männer,
- i. sie fördert die Toleranz und Akzeptanz gegenüber Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, welche aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Sprache, Religion, geschlechtlicher Orientierung, Behinderung usw. benachteiligt sein könnten,
- j. sie fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Personal mit körperlich, intellektuell oder psychisch bedingter geringerer Leistungs- und Arbeitsfähigkeit.

<sup>2</sup> Der Stadtrat schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals. Er sorgt insbesondere für das Angebot bedarfsgerechter Aus- und Weiterbildung, für die Führungsschulung sowie für eine funktionsgerechte Personal- und Kaderplanung, damit die Angestellten auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben.

## **D. Gesamtarbeitsverträge**

### **§ 6. Grundsätze**

<sup>1</sup> Der Stadtrat kann in Bereichen, zu deren Regelung er abschliessend zuständig ist, mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge für das gesamte Personal oder für einzelne Personalgruppen abschliessen.

<sup>2</sup> Der Gesamtarbeitsvertrag wird Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

## **II. Arbeitsverhältnis**

### **A. Art der Anstellung, Stellenplan**

### **§ 7. Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

## **§ 8.<sup>2</sup> Stellenpläne, Stelleneinreihung**

<sup>1</sup> Der Stadtrat setzt die Anzahl und Einreihung der Stellen fest, die jedem Departement in den einzelnen Lohnklassen zur Verfügung stehen.

<sup>2</sup> Der Stadtrat weist die Veränderungen im Stellenplan im Voranschlag und im Geschäfts- bzw. Jahresbericht separat aus.

<sup>3</sup> Die zuständige Schulbehörde entscheidet über die Errichtung, Beibehaltung und Aufhebung von Stellen für städtische Lehrkräfte.

<sup>4</sup> Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Bestimmungen sowie die Gemeindeordnung.

## **B. Begründung**

### **§ 9. Ausschreibung**

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich und verwaltungsintern auszuschreiben.

### **§ 10. Bewerbung**

<sup>1</sup> Bei der Bewerbung für eine Anstellung sind die Nachweise über die berufliche Ausbildung und die bisherige Tätigkeit, Erfahrung und allfällige ausserberufliche Qualifikationen vorzulegen.

<sup>2</sup> Die Anstellungsinstanz kann weitere Erfordernisse aufstellen. Sie kann zusätzliche Informationen einholen, eine Eignungsabklärung anordnen und, sofern die Stelle dies erfordert, die Anstellung vom Ergebnis einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig machen.

<sup>3</sup> Sofern die Stelle es erfordert, kann eine Sicherheitsprüfung bei der Besetzung von Stellen und im Laufe des Anstellungsverhältnisses angeordnet werden. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

### **§ 11. Voraussetzung der Anstellung**

<sup>1</sup> Voraussetzung für eine Anstellung ist die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers.

<sup>2</sup> Das Schweizerbürgerrecht ist in der Regel erforderlich zur Besetzung von Stellen, mit denen hoheitliche Befugnisse ausgeübt werden.

### **§ 12. Entstehung des Arbeitsverhältnisses, 1. Verfügung und Vertrag**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch Anstellung mit Verfügung und deren Annahme begründet.

<sup>2</sup> Die Anstellung mit öffentlichrechtlichem Vertrag ist zulässig für:

- a. persönliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitglieder des Stadtrates,
- b. Lehrlinge nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung.

<sup>3</sup> Im Übrigen ist die vertragliche Anstellung nur ausnahmsweise und nur zur Ausübung von Spezialfunktionen zulässig, zu deren Gewinnung zwingend vom Personalrecht abgewichen

werden muss. Die vertragliche Anstellung bedarf in diesen Fällen der Genehmigung durch den Stadtrat.

<sup>4</sup> Der Vertrag kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Statut abweichen, nicht aber zu Ungunsten der Angestellten abgeändert werden. Der Stadtrat kann die Rahmenbedingungen für die vertragliche Anstellung festlegen.

### **§ 13. 2. Anstellungsinstanz**

<sup>1</sup> Anstellungsinstanzen sind unter Vorbehalt besonderer gesetzlicher Bestimmungen:

- a. der Stadtrat für die Angestellten; er kann diese Zuständigkeit im Rahmen von Abs. 2 ganz oder teilweise an ihm nachgeordnete Stellen delegieren,
- b. das Departement Schule und Sport für die städtischen Lehrpersonen an den städtischen Schulen sowie das Personal der gesamtstädtischen unterstützenden Schuldienste; es kann diese Kompetenz ganz oder teilweise delegieren,<sup>5</sup>
- c. die Kreisschulpflegen für die in der Volksschule tätigen städtischen Lehrpersonen; die Überprüfung der Anstellungsvoraussetzungen und die Festlegung der Besoldung erfolgt durch das Departement Schule und Sport.<sup>5</sup>
- d. die Präsidentin oder der Präsident der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde für deren Angestellte; sie oder er kann diese Kompetenz ganz oder teilweise delegieren.<sup>7</sup>

<sup>2</sup> Von der Delegation gemäss Abs. 1 lit. a. ausgenommen ist die Anstellung

- a. der Leiterinnen und Leiter von Ämtern, Bereichen und Betrieben,
- b. der Leiterinnen und Leiter von Hauptabteilungen, die der Departementsleitung direkt unterstellt sind,
- c. weiterer direkt unterstellter Angestellter ab Lohnklasse 15.<sup>2</sup>

<sup>3</sup> Der Stadtrat regelt das Verfahren der Anstellung, insbesondere die Mitwirkung des Personalamtes.

## **C. Dauer**

### **§ 14. Dauer im Allgemeinen**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens ein Jahr zulässig und gelten nach dessen Ablauf als unbefristet. Wird das befristete Arbeitsverhältnis in begründeten Fällen weiter verlängert, hat es die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter, für Lehraufträge von Fachlehrkräften oder für Anstellungen mit aus andern Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.

<sup>3</sup> Alle diesem Statut unterstehenden Arbeitsverhältnisse, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, werden für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt.

## **§ 15. Probezeit**

<sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. Die Probezeit kann wegbedungen oder auf eine kürzere Dauer festgelegt und verlängert werden, darf aber insgesamt nicht länger als drei Monate dauern.

<sup>2</sup> Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

<sup>3</sup> Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

<sup>4</sup> Für Lehrlinge sind die bundesrechtlichen Bestimmungen massgebend.

<sup>5</sup> Der Stadtrat erlässt eine Regelung für die städtischen Lehrpersonen. Er orientiert sich dabei an den kantonalen Bestimmungen für Lehrpersonen. <sup>8</sup>

## **§ 16. Wahl auf Amtsdauer**

<sup>1</sup> In Bezug auf Begründung und Dauer des Arbeitsverhältnisses bleiben die Bestimmungen über die Wahl auf Amtsdauer vorbehalten für

- a. die gemäss Gesetz und Gemeindeordnung vom Volk und vom Grosse Gemeinderat gewählten vollamtlichen Mitglieder von Behörden und Angestellten,
- b. die Mitglieder von Behörden im Nebenamt sowie Personen mit weiteren nebenamtlichen Aufgaben.

<sup>2</sup> Die Nichtwiederwahl ist nur aus einem sachlich zureichenden Grund zulässig und muss begründet werden, sofern nicht das Volk oder der Grosse Gemeinderat Wahlorgan sind.

## **D. Beendigung**

### **§ 17. Beendigungsgründe**

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a. Kündigung
- b. Ablauf einer befristeten Anstellung,
- c. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
- d. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen,
- e. Auflösung invaliditätshalber,
- f. Altersrücktritt,
- g. Tod,
- h. Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Rücktritt bei gewählten Angestellten.

### **§ 18. Kündigung Fristen und Termine**

<sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- a. im 1. Dienstjahr einen Monat,
- b. im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate,
- c. im 4. bis 9. Dienstjahr drei Monate,
- d. ab dem 10. Dienstjahr sechs Monate.

<sup>2</sup> Für Angestellte, die gemäss § 13 Abs. 2 vom Stadtrat angestellt werden, gilt ab dem dritten Dienstjahr eine Kündigungsfrist von sechs Monaten.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

<sup>4</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Für die städtischen Lehrkräfte bestimmt der Stadtrat die Kündigungsfristen und Endtermine.

## **§ 19. Kündigungsschutz, 1. Voraussetzungen und Verfahren der Kündigung Entschädigung**

<sup>1</sup> 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. <sup>4</sup>

<sup>2</sup> Die Kündigung durch die Stadt darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

<sup>3</sup> 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.

## **§ 20. <sup>4</sup> 2. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten**

<sup>1</sup> Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.

<sup>2</sup> Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann, insbesondere wenn

- a) feststeht, dass die betroffene Person auch mit angemessenen Förderungsmassnahmen nicht in der Lage sein wird, die Bewährungsfrist zu bestehen,
- b) die betroffene Person nicht gewillt ist, ihre Leistung oder ihr Verhalten während der Bewährungsfrist nachhaltig zu ändern.

<sup>3</sup> Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch mindestens zwei Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeiterbeurteilungen oder ausnahmsweise durch ein gleichwertiges anderes Verfahren, insbesondere ein Mediations-, Supervisions- Coaching- oder Administrativverfahren, belegt werden.

<sup>4</sup> Der Stadtrat bestimmt die zur Bewilligung der Ausnahmen gemäss Abs. 2 und 3 zuständige Instanz.

## **§ 21. 3. Kündigung zur Unzeit**

<sup>1</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

<sup>2</sup> Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

## **§ 22. 4. Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts**

Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz, wobei die Kantonale Schlichtungsstelle für Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben angerufen werden kann. Ausgenommen ist die gerichtliche Anordnung der provisorischen Wiedereinstellung der oder des Angestellten für die Dauer des Verfahrens.

## **§ 23. Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

<sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

<sup>3</sup> Bei vom Volk gewählten Angestellten und bei Behördenmitgliedern ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

<sup>4</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung sowie des ungerechtfertigten Nichtantrittes der Stelle richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Eine Abfindung nach §§ 27 und 28 bleibt vorbehalten.

## **§ 24. Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Statuts beendet werden.

<sup>2</sup> Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss § 28 ausgerichtet werden.

## **§ 24bis. <sup>4</sup> Änderungskündigung**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Für die Änderungskündigung gelten die allgemeinen Bestimmungen über die Kündigung und den Kündigungsschutz.

<sup>3</sup> 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.

## **§ 25. Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität und Altersrücktritt**

<sup>1</sup> Der Stadtrat regelt das Verfahren bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität.

<sup>2</sup> Die Leistungen bei Invalidität sowie der Altersrücktritt richten sich nach den Bestimmungen über die Pensionskasse der Stadt Winterthur, wobei der vorzeitige Altersrücktritt ab dem

vollendeten 58. Altersjahr möglich ist und der ordentliche Altersrücktritt mit dem vollendeten 65. Altersjahr erfolgt. Vorbehalten bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die Wählbarkeit von Behördenmitgliedern.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Der Stadtrat kann für die städtischen Lehrpersonen betreffend den ordentlichen Altersrücktritt von Abs. 2 abweichende Regelungen und die Wiederanstellung von pensionierten Lehrpersonen vorsehen.<sup>6,8</sup>

### **§ 25bis.<sup>6</sup> Kündigung durch die Stadt nach dem 60. Altersjahr**

Kündigt die Stadt das Arbeitsverhältnis nach dem vollendeten 58. Altersjahr, richten sich die Leistungen nach den Statuten der Pensionskasse. Wird eine Abfindung ausgerichtet, so kann diese auf Wunsch des oder der Angestellten als Einlage in die Pensionskasse zur Verbesserung der Altersrente verwendet werden.

### **§ 26. Angestellte auf Amtsdauer**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endigt mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Die §§ 23 und 25 gelten auch für Angestellte auf Amtsdauer.

### **§ 26bis.<sup>6</sup> AHV-Ersatzrente**

<sup>1</sup> Die Stadt übernimmt die Kosten der AHV-Ersatzrente der Pensionskasse für Mitarbeitende, welche vor dem Bezug mindestens fünf Jahre bei der Stadtverwaltung angestellt sind, entsprechend dem Beschäftigungsgrad der letzten drei Jahre, ganz oder teilweise.

<sup>2</sup> Für Mitarbeitende vor der Vollendung des 60. Altersjahres und Mitarbeitende in den Lohnklassen 13 - 20 übernimmt die Stadt 50%.

<sup>3</sup> Für Mitarbeitende ab dem 61. Altersjahr, welche in den Lohnklassen 1 - 12 besoldet sind, richtet sich die Übernahme nach folgendem Raster:

	LK 1 -7	LK 8 - 12
Rücktrittsalter 60	80%	60%
Rücktrittsalter 61	85%	65%
Rücktrittsalter 62	90%	70%
Rücktrittsalter 63	95%	75%
Rücktrittsalter 64	100%	80%

## § 27. Abfindung, 1. Grundsatz

<sup>1</sup> Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Stadt und ohne Verschulden der Angestellten aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35jährig sind. Angestellten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze oder bei weniger als fünf Dienstjahren ausbezahlt werden.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

<sup>3</sup> 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.

## § 28. 2. Höhe und Festlegung der Abfindung

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund, die Arbeitsmarktchancen sowie der Zeitpunkt des Antrittes und der Lohn einer neuen Stelle. Wird der oder die Angestellte ohne Unterbruch von der Stadt oder, infolge Übertragung einer städtischen Aufgabe, vom Kanton oder einer von der Stadt subventionierten Institution weiterbeschäftigt, oder lehnt er oder sie ein entsprechendes zumutbares Angebot ab, wird der neue Lohn in der Regel ganz angerechnet. Im Falle der Weiterbeschäftigung nach einem Unterbruch, jedoch noch während der Zeit, für welche die Abfindung ausgerichtet wird, sowie bei Anstellung durch einen andern Arbeitgeber oder eine andere Arbeitgeberin wird der neue Lohn nach Billigkeit angerechnet.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Bei besonderen Verhältnissen im Einzelfall kann ausnahmsweise vom Rahmen nach Abs. 1 abgewichen und eine Abfindung bis zum Maximum von 15 Monatslöhnen zugesprochen werden.

## **§ 29. Sozialplan**

Kommt es infolge von Stellenabbau zu Kündigungen, legt der Stadtrat unter Beizug der Personalverbände einen Sozialplan fest. Dieser regelt die finanziellen Leistungen der Stadt, wobei diese sich an §§ 27 und 28 ausrichten. Er kann auch zusätzliche oder Leistungen anderer Art vorsehen.

## **E. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen und Verweis**

### **§ 30. Versetzung**

Die Anstellungsinstanz kann Angestellte, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit versetzen.

### **§ 31. Vorsorgliche Massnahmen**

<sup>1</sup> Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn

- a. genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
- b. wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist, oder
- c. zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

<sup>2</sup> Zur Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen sind alle Vorgesetzten zuständig. Die Anordnung ist unverzüglich der Anstellungsinstanz zur Genehmigung zu unterbreiten, die auch über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes entscheidet. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden.

<sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz informiert das vorgesetzte Departement über die vorsorgliche Einstellung.

### **§ 32. Verweis**

<sup>1</sup> Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsinstanz einen Verweis aussprechen.

<sup>2</sup> Im Falle eines Verweises muss zwingend eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung durchgeführt werden.

## **F. Rechtsschutz**

### **§ 33. Anhörungsrecht**

<sup>1</sup> Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

<sup>2</sup> Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist sobald wie möglich, spätestens innert 30 Tagen, nachzuholen.

<sup>3</sup> Ein Verweis nach § 32 erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der Betroffenen. Er ist protokollarisch zusammen mit einer Stellungnahme des oder der Betroffenen festzuhalten.

### **§ 34. Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz**

<sup>1</sup> Die Stadt schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

<sup>2</sup> Der Stadtrat regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtswegs als notwendig erweist.

### **§ 35. Weiterzug personalrechtlicher Entscheidungen**

Der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Personal der Stadt richtet sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz und der Gemeindeordnung.

## **G. Datenschutz**

### **§ 36. Bearbeiten von Personendaten der Angestellten**

<sup>1</sup> Die Stadt bearbeitet nur Personendaten ihrer Angestellten, die für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind. Zu einem andern Zweck dürfen Personendaten ohne Zustimmung der betroffenen Person nicht bearbeitet werden.

<sup>2</sup> Die Personendaten müssen richtig und, soweit es der Zweck des Bearbeitens verlangt, vollständig sein. Sie sind bei der betroffenen Person zu beschaffen, oder das Einverständnis der betreffenden Person muss vor der Beschaffung vorliegen.

<sup>3</sup> Personendaten dürfen über Stelleninhaber und Stelleninhaberinnen sowie Bewerber und Bewerberinnen für eine Stelle beschafft werden, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Anstellungsverhältnis notwendig und geeignet sind. Diese Daten sind bei Nichtanstellung oder nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses zurückzugeben oder zu vernichten, wenn die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.

### **§ 37. Bekanntgabe von Personendaten**

<sup>1</sup> Personendaten der Angestellten dürfen bekanntgegeben werden

a. wenn eine gesetzliche Grundlage es erlaubt, oder wenn es im Einzelfall zur Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe der Empfängerinnen und Empfänger notwendig ist,

- b. wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat,
- c. für Telefonverzeichnisse, Behördenverzeichnisse und ähnliche Nachschlagewerke im Sinne der Bestimmungen über den Datenschutz.

<sup>2</sup> Nach dem Austritt von Angestellten aus dem Staatsdienst ist die Bekanntgabe ihrer Personendaten nur nach Abs. 1 lit. a und b zulässig.

### **§ 38. Aufbewahrung nach Austritt aus dem Arbeitsverhältnis**

Nach dem Austritt von Angestellten aus dem Arbeitsverhältnis bewahren die zuständigen Stellen die notwendigen Personendaten gemäss den gesetzlichen Bestimmungen während der festgelegten Dauer auf. Danach werden sie vorbehältlich der Bestimmungen über die Archivierung vernichtet.

### **§ 39. Rechte der Angestellten, 1. Grundsatz**

Die Angestellten haben das Recht auf

- a. Einsicht in die sie betreffenden Personendaten,
- b. Berichtigung oder Vernichtung unrichtiger Personendaten,
- c. Anbringung eines Vermerks, wenn weder die Richtigkeit noch die Unrichtigkeit von Personendaten bewiesen werden kann,
- d. Sperrung der Bekanntgabe ihrer Daten an private Personen und Organisationen.

### **§ 40. 2. Einschränkungen**

Die Einsicht in Personendaten kann zur Wahrung überwiegender öffentlicher oder schützenswerter privater Interessen verweigert oder eingeschränkt werden. Eine Verweigerung oder Einschränkung ist zu begründen. In diesen Fällen ist der wesentliche Inhalt der oder dem Angestellten bekanntzugeben.

## **III. Rechte der Angestellten**

### **A. Schutz der Persönlichkeit**

#### **§ 41. Grundsatz**

<sup>1</sup> Die Stadt achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

<sup>2</sup> Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit, persönlicher und sexueller Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

<sup>3</sup> Sie sorgt insbesondere dafür, dass niemand aufgrund von Persönlichkeitsmerkmalen, wie Geschlecht, Herkunft, Sprache, Religion, geschlechtliche Orientierung, Behinderung oder vergleichbare Persönlichkeitsmerkmale, diskriminiert wird.

## **B. Allgemeine Lohnordnung**

### **§ 42.<sup>2</sup> Grundlagen**

<sup>1</sup> Die Stellen werden entsprechend ihren Anforderungen und Beanspruchungen in Funktionsgruppen eingereiht denen Lohnrahmen zugeordnet werden. Der Lohn berücksichtigt ausserdem die Erfahrung, die Leistung und den Arbeitsmarkt.

<sup>2</sup> Die Löhne und weiteren Vergütungen können unter Beachtung der Kündigungsfristen für das Personal gemäss § 18 jederzeit durch Anpassung des Personalstatuts und seiner Ausführungsbestimmungen geändert werden.

<sup>3</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf einen Jahreslohn. Derselbe wird in 13 gleich grosse Raten aufgeteilt, wobei monatlich jeweils 1/13 und in einem vom Stadtrat zu bestimmenden Zeitpunkt ein weiterer 1/13 ausbezahlt werden. Bei Ein- oder Austritt im Laufe des Jahres wird die 13. Rate anteilmässig ausbezahlt.

<sup>4</sup> Der Grundlohn umfasst den Funktionslohn, den Erfahrungsanteil sowie den Leistungsanteil gemäss § 44.

### **§ 43.<sup>2</sup> Einreihungsplan, Funktionsbewertung, Einreihung der Stellen**

<sup>1</sup> Der Stadtrat legt einen Einreihungsplan als Anhang zur Vollzugsverordnung fest. Dieser enthält die nach 20 Lohnklassen geordneten Richtpositionen auf der Grundlage der Funktionsbewertung.

<sup>2</sup> Der Stadtrat regelt die Funktionsbewertung und das Verfahren zur Einreihung der Stellen.

### **§ 44.<sup>2</sup> Lohnklassen**

<sup>1</sup> Für jede Lohnklasse bestehen ein Minimum (100%), das dem Funktionslohn entspricht, und ein Maximum. Dieses beträgt 145% des Minimums.

<sup>2</sup> Jede Lohnklasse umfasst nebst dem Minimum 15 Lohnstufen als Erfahrungsanteil. Die Stufen 1 – 5 betragen je 2%, die Stufen 6 – 10 je 1.5% und die Stufen 11 – 15 je 1% vom Minimum.

<sup>3</sup> Dem Minimum und jeder Lohnstufe ist sodann eine Leistungszone mit einer maximalen Bandbreite von 22,5% vom Minimum zugeordnet

<sup>4</sup> Das Minimum und Maximum sowie die Lohnstufen und Leistungszone jeder Lohnklasse werden im Anhang zum Personalstatut festgelegt.

### **§ 45.<sup>2</sup> Anfangslohn**

<sup>1</sup> Der Anfangslohn wird im Minimum oder in einer Lohnstufe der Einreihungsklasse festgesetzt. Dabei werden namentlich die Fähigkeiten und Eignung für die Stelle, berufliche und ausserberufliche Erfahrung sowie der Arbeitsmarkt berücksichtigt. Erziehungs-, Betreuungs- und Haushaltjahre werden entsprechend ihrer Bedeutung für die Stelle wie berufliche Erfahrung berücksichtigt.

<sup>2</sup> 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.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Der Stadtrat kann ergänzende Richtlinien erlassen. Er regelt den Anfangslohn und die maximale Überführungszeit in die ordentliche Einreihungsklasse von Lehr- und Studienabgängern und -abgängerinnen.

## **§ 46.<sup>2</sup> Individuelle Lohnanpassungen, 1. Allgemeines**

<sup>1</sup> Lohnerhöhungen nach § 47 sind nur im Rahmen des Voranschlags zulässig. Der Stadtrat legt jährlich eine Quote für Leistungsanteile gemäss PST § 47 Abs. 2 und 3 fest und weist diese im Voranschlag aus.

<sup>2</sup> Der Stadtrat kann ausnahmsweise in Berücksichtigung der Finanzlage der Stadt dem Gemeinderat mit dem Voranschlag beantragen

- a. die Erhöhung der Lohnstufen gemäss PST § 47 Abs. 1 einzuschränken oder auszusetzen,
- b. eine lediglich reduzierte Quote für Leistungsanteile festzulegen oder auf eine solche zu verzichten.

<sup>3</sup> Der Stadtrat sorgt dafür, dass die Quote für Leistungsanteile, unter Vorbehalt der Voraussetzungen gemäss § 47 im Einzelfall, insgesamt ausgeschöpft wird.

<sup>4</sup> Grundlage für Lohnanpassungen bildet die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung.

<sup>5</sup> Lohnerhöhungen werden schriftlich mitgeteilt, Lohnsenkungen verfügt.

## **§ 47.<sup>2</sup> 2. Lohnerhöhung**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Der Leistungsanteil wird jährlich überprüft und kann erhöht werden. Ist die Qualifikation höchstens „gut“, wird der Leistungsanteil nicht erhöht.

<sup>4</sup> 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.<sup>4</sup>

### **§ 48.<sup>2</sup> 3. Verringerung des Leistungsanteils, Lohnsenkung**

<sup>1</sup> Ist die Qualifikation höchstens „genügend“, kann die Anstellungsinstanz den Leistungsanteil verringern, jedoch maximal um 4% des Funktionslohnes pro Jahr.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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. <sup>4</sup>

§ 49.<sup>2</sup>

## **C. Besondere Bestimmungen zum Lohn**

### **§ 50.<sup>2</sup> Städtische Lehrkräfte**

Der Grosse Gemeinderat erlässt die Lohnordnung der städtischen Lehrkräfte auf Antrag der zuständigen Schulbehörde und des Stadtrates.

### **§ 50bis.<sup>2</sup> Besondere Ämter und Lohnansätze; Polizeikorps und Feuerwehr**

<sup>1</sup> Die Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulpflegen, die Stadtammänner und Stadtamtsfrauen sowie die Friedensrichterinnen und Friedensrichter werden vom Stadtrat in die entsprechende Lohnklasse gemäss Einreichungsplan eingereiht. Der Lohn entspricht dem Maximum der jeweiligen Lohnklasse.

<sup>2</sup> Der Stadtrat regelt im Rahmen der allgemeinen Lohnordnung die Besonderheiten des Lohnaufstiegs für das Polizeikorps und die Feuerwehr, die sich aus der Verwendung von Graden ergeben.

<sup>3</sup> Für besondere Verhältnisse, wie kurzfristige Anstellungen im Stundenlohn und nebenamtliche Aufgaben, kann der Stadtrat Pauschalansätze oder Einheitslohnansätze festlegen. Diese basieren in der Regel auf einer Lohnklasse und -stufe, wobei die Bestimmungen über die Lohnerhöhung und Lohnreduktion nicht anwendbar sind.

<sup>4</sup> Für Reinigungspersonal kann der Stadtrat einen Einheitslohn gemäss Abs. 3 festlegen, sofern es im Stundenlohn und mit einem Pensum von höchstens 20% angestellt ist. Im Übrigen gelten die allgemeinen Bestimmungen.

### **§ 50ter.<sup>7</sup> Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde Winterthur-Andelfingen**

<sup>1</sup> Der Stadtrat legt die Lohnklassen der Behördenmitglieder der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) Winterthur-Andelfingen im Rahmen der städtischen Lohnskala fest. Der Anfangslohn entspricht einer der Erfahrung entsprechenden Lohnstufe der Einreichungsklasse und dem maximalen Leistungsanteil. Der Lohn wird jeweils auf Beginn des Kalenderjahres um die nächste Lohnstufe erhöht. § 46 Abs. 2 lit. a des Personalstatuts bleibt vorbehalten.

<sup>2</sup> Ersatzmitglieder, welche nicht bei der KESB Winterthur-Andelfingen angestellt sind, werden für ihre Tätigkeit als Ersatzmitglied mit einem Stundenansatz besoldet, welcher der Erfahrungsstufe 6 und dem maximalen Leistungsanteil der Einreihungsklasse des zu ersetzenden Behördenmitglieds entspricht.

<sup>3</sup> Ersatzmitglieder, welche zugleich als Fachmitarbeitende der KESB Winterthur-Andelfingen tätig sind, werden für ihre Tätigkeit als Ersatzmitglied zusätzlich zur normalen Besoldung mit einem Stundenansatz besoldet, der der Differenz zwischen ihrem aktuellen Stundenlohn und demjenigen der externen Ersatzmitglieder entspricht.

## **§ 51. <sup>2</sup> Zulage für besondere Beanspruchungen und in Ausnahmefällen**

<sup>1</sup> Besondere Beanspruchungen kann der Stadtrat durch Zulagen oder Freizeit entgelten, soweit diesen Umständen nicht bereits bei der Einreihung der Stelle Rechnung getragen worden ist.

<sup>2</sup> Der Stadtrat kann in Ausnahmefällen, insbesondere wo besondere Anforderungen zu berücksichtigen sind, ferner zur Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Angestellter sowie aus Arbeitsmarktgründen, eine Zulage bis höchstens 20% des Maximums der Einreihungsklasse gewähren.

<sup>3</sup> Die Zulage kann befristet werden. Fällt ihre Grundlage dahin, ist sie zu entziehen.

<sup>4</sup> Bezieht eine besonders qualifizierte Angestellte oder ein besonders qualifizierter Angestellter eine Zulage, und ist die Qualifikation „genügend“ oder „gut“, kann sie die Anstellungsinstanz um höchstens 50% reduzieren; ist sie „ungenügend“, kann sie sie entziehen. Für das Verfahren gilt § 48 Abs. 3 sinngemäss.

## **§ 51bis. <sup>2</sup> Besondere Massnahmen aus Arbeitsmarktgründen**

<sup>1</sup> Der Stadtrat kann, nach Einholen der Stellungnahme der Personalkommission und des Personalamtes, Gruppen von Angestellten bezeichnen, die aus Arbeitsmarktgründen ausnahmsweise

- a. um eine Lohnklasse unterhalb oder oberhalb der Einreihungsklasse eingestuft werden können,
- b. eine Zulage nach § 51 Abs. 2 erhalten können.

<sup>2</sup> Eine Einstufung unterhalb der Einreihungsklasse ist nur für Neuanstellungen wirksam.

<sup>3</sup> Die Berechtigung der Tiefer- oder Höhereinreihung sowie der Zulage wird jährlich überprüft.

## **§ 52. Treueprämie**

<sup>1</sup> Angestellte erhalten in Anerkennung ihrer langjährigen Arbeitsleistung eine Treueprämie in Form von bezahltem Urlaub.

<sup>2</sup> Der Urlaub beträgt 1 Monat bei Vollendung des 10., 15., 20., 25., 30. und 35. Dienstjahres.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Auf Wunsch des oder der Angestellten, oder wenn die betrieblichen Verhältnisse den Urlaub nicht zulassen, wird die Treueprämie für das 10. bis 25. Dienstjahr maximal zur Hälfte ausbezahlt. Die Treueprämie für das 30. und 35. Dienstjahr kann nur in Form von Urlaub bezogen werden.<sup>3</sup>

...<sup>3</sup>

### **§ 53. Einmalzulagen und Anreize**

Besondere Leistungen können durch einmalige Zulagen oder andere Anreize, wie zusätzliche Frei-Tage oder Naturalien, belohnt werden. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

### **§ 54. Dienstkleidung, Naturalleistungen**

<sup>1</sup> Der Stadtrat regelt die unentgeltliche Abgabe von Dienstkleidern.

<sup>2</sup> Der Gegenwert für Naturalleistungen, wie Dienstwohnung, Heizung, Beleuchtung, Verpflegung, privater Gebrauch von Dienstfahrzeugen und dergleichen, wird vom Lohn abgezogen oder separat in Rechnung gestellt. Der Stadtrat regelt das Nähere.

## **D. Teuerungsanpassung und Kinderzulage**

### **§ 55. Teuerungsanpassung**

<sup>1</sup> Der Stadtrat passt den Lohn auf den 1. Januar eines Kalenderjahres auf der Grundlage des Zürcher Indexes im November des Vorjahres an die Teuerung an. In Berücksichtigung der Finanzlage kann der Stadtrat in Ausnahmefällen dem Gemeinderat mit dem Voranschlag einen abweichenden Antrag stellen.

<sup>2</sup> Die Teuerungsanpassung wird in den Grundlohn eingebaut und versichert.

<sup>3</sup> Zulagen und andere Vergütungen können vom Stadtrat periodisch dem veränderten Zürcher Index angepasst werden.

### **§ 56. Kinderzulage**

<sup>1</sup> Für jedes Kind unter 18 Jahren wird eine Kinderzulage ausgerichtet. Die gleiche Zulage wird, wenn das Kind sich noch in Ausbildung befindet oder wegen körperlicher, intellektueller oder psychischer Behinderung mindererwerbsfähig ist, auf Gesuch hin bis zur Vollendung des 25. Altersjahres gewährt.

<sup>2</sup> Im Übrigen richtet sich die Zulagenberechtigung nach der kantonalen Gesetzgebung über Kinderzulagen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

## **E. Weitere Rechte**

### **§ 57. Dienstliche Auslagen, Sachschaden**

Der Stadtrat regelt

- a. den Ersatz der dienstlichen Auslagen,
- b. den Ersatz von Sachschaden, den Angestellte im Zusammenhang mit der Dienstausbübung erleiden.

## **§ 58. Ferien und Urlaub**

<sup>1</sup> Den Angestellten steht ein nach dem Alter gestaffelter Ferienanspruch von 4 bis 6 Wochen, Lehrlingen ein solcher von 5 Wochen zu.

<sup>2</sup> Der Stadtrat regelt die Einzelheiten, insbesondere auch die Kürzung der Ferien wegen Krankheit, Unfalls und weiteren unverschuldeten Arbeitsverhinderungen.

<sup>3</sup> Der Stadtrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft (einschliesslich Adoption), Weiterbildung sowie mit der Ausübung von Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern.

## **§ 59. Mutterschaft und Adoption**

<sup>1</sup> Die Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen ab Niederkunft. Auf Wunsch der Angestellten kann der Mutterschaftsurlaub bis zu vier Wochen vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin angetreten werden. <sup>4</sup>

<sup>2</sup> Nach dem Mutterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der Angestellten unter Wahrung des Anspruchs auf Mutterschaftsurlaub reduziert werden, soweit die dienstlichen Verhältnisse es zulassen.

<sup>3</sup> Bei Übernahme eines Kindes bis zu zwölf Jahren zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption wird ein bezahlter Urlaub von 16 Wochen gewährt.

<sup>4</sup> Es kann zusätzlich unbezahlter Urlaub bewilligt werden.

## **§ 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. <sup>4</sup>

## **§ 61. Vereinsfreiheit**

Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.

## **§ 62. Niederlassungsfreiheit**

<sup>1</sup> Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

<sup>2</sup> Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann der Stadtrat die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

## **§ 63. Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung, Arbeitszeugnis**

<sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf eine in der Regel jährliche Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeiterbeurteilung. Die Vorgesetzten sind zur Beurteilung verpflichtet; diese ist mit dem oder der Angestellten zu besprechen. <sup>4</sup>

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

#### **§ 64. Mitsprache, 1. Personalverbände, paritätische Personalkommission**

<sup>1</sup> Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens, vor Personalentscheiden von allgemeiner Bedeutung und vor Beschlüssen über die Organisation der Stadtverwaltung steht den betroffenen Personalverbänden das Recht zur Vernehmlassung zu. Der Stadtrat oder die zuständige Stelle fällen ihren Entscheid in Würdigung der Vernehmlassung.

<sup>2</sup> Der Stadtrat anerkennt Personalverbände, die wesentliche Teile des Personals vertreten, als ständige Verhandlungspartner in personalpolitischen Fragen.

<sup>3</sup> Über alle grundsätzlichen Fragen der Personalpolitik und des Personalrechts wird als beratendes Organ zur Berichterstattung und Antragstellung an den Stadtrat eine paritätische Personalkommission gebildet. Die Personalverbände delegieren ihre Vertreterinnen und Vertreter nach einem vom Stadtrat festgelegten Schlüssel.

<sup>4</sup> Die Personalverbände können Angestellte auf deren Begehren in Beschwerdesachen und andern persönlichen Angelegenheiten verbeiständen. Ihnen steht sodann die Unterbreitung von Anträgen und Anregungen hinsichtlich Personalgeschäften von allgemeiner Bedeutung zu.

#### **§ 65. 2. Personalvertretungen, Information, besondere Mitwirkungsrechte des Personals**

<sup>1</sup> Der Stadtrat regelt das Recht zur Bildung von Personalvertretungen und deren Stellung, namentlich deren Mitwirkungsrechte. Die Personalvertretungen sollen ihr Recht auf Information und Vernehmlassung in allgemeinen personalrechtlichen Belangen in der Regel durch die Personalverbände wahrnehmen lassen.

<sup>2</sup> Der Stadtrat regelt ferner das Informationsrecht und die besonderen Mitwirkungsrechte des Personals in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie bei Betriebschliessungen.

<sup>3</sup> Die Vorgesetzten informieren die Angestellten unter Wahrung von persönlichen und betrieblichen Interessen möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind.

<sup>4</sup> Der Stadtrat regelt das betriebliche Vorschlagswesen.

### **IV. Pflichten der Angestellten**

#### **§ 66. Grundsatz**

Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Stadt in guten Treuen zu wahren.

## **§ 67. Annahme von Geschenken**

<sup>1</sup> Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen können, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen.

<sup>2</sup> Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

## **§ 68. Amtsgeheimnis**

<sup>1</sup> Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

<sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

## **§ 69. Arbeitszeit, 1. Grundsätze**

<sup>1</sup> Die Arbeitszeit beträgt maximal bei einem vollen Pensum vor Abzug der Ferien im Durchschnitt 2184 Stunden pro Jahr beziehungsweise in der Regel 42 Stunden pro Woche. Die Arbeitszeit wird, soweit es der Betrieb zulässt, auf fünf Tage pro Woche verteilt, wobei der Samstag und der Sonntag frei sind.

<sup>2</sup> Die Einteilung der Arbeitszeit wird, soweit möglich, flexibel gestaltet. Der Stadtrat legt die zulässigen Arbeitszeitmodelle fest. Er regelt ferner die Ruhetage.

<sup>3</sup> Die mit einer Stelle notwendigerweise verbundene unregelmässige Arbeitszeit sowie Schichtarbeit wird grundsätzlich mit dem Lohn abgegolten. Vorbehalten bleiben besondere Vergütungen für Sonntags- und Nachtarbeit.

<sup>4</sup> Der Stadtrat regelt auf Antrag der zuständigen Schulbehörde die Pflichtstunden, die Altersentlastung sowie die Entschädigung und die Übernahme besonderer Lehr- und Verwaltungsaufträge durch die städtischen Lehrkräfte und die Lehrkräfte der Volksschule.

<sup>5</sup> Angestellte mit dauernd unregelmässiger Arbeit erhalten nach dem zurückgelegten 55. Altersjahr ohne Lohnkürzung eine Entlastung von jährlich 6, nach dem zurückgelegten 60. Altersjahr eine solche von jährlich 12 Ruhetagen und nach dem zurückgelegten 63. Altersjahr eine solche von jährlich 18 Ruhetagen. <sup>6</sup>

## **§ 70. 2. Besonderheiten**

<sup>1</sup> Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.

<sup>2</sup> Der Stadtrat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

## **§ 71. Nebenbeschäftigungen und finanzielle Beteiligungen**

<sup>1</sup> Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen, die Übernahme leitender Funktionen bei juristischen Personen und Firmen nicht ideeller Natur sowie die massgebliche finanzielle Beteiligung an solchen ist meldepflichtig.

<sup>2</sup> Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird oder die Gefahr einer Interessenkollision mit amtlichen Aufgaben oder der amtlichen Stellung besteht.

<sup>3</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

<sup>4</sup> Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

## **§ 72. Öffentliche Ämter**

<sup>1</sup> Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird.

<sup>2</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

## **§ 73. Vertrauensärztliche Untersuchung**

Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

## **V. Schlussbestimmungen**

### **§ 74. Vollzug**

<sup>1</sup> Der Stadtrat erlässt die Ausführungsbestimmungen zum Personalstatut, insbesondere auch diejenigen für die städtischen Lehrkräfte.

<sup>2</sup> Das Personalamt bearbeitet die personalpolitischen Fragen für den Stadtrat und bereitet personalrechtliche Erlasse vor. Er ist zuständig für den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug des Personalrechts der Stadtverwaltung und unterstützt darin die Departemente und Ämter.<sup>4</sup>

§ 75.<sup>2</sup>

### **§ 76. Übergangsbestimmungen**

<sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieses Statuts bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt das Personalstatut und seine Ausführungserlasse. Vorbehalten bleiben weitergehende Ansprüche hinsichtlich der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall.

<sup>2</sup> Soweit bisherige vertragliche Abreden mit dem neuen Personalrecht nicht übereinstimmen, gehen dessen Bestimmungen vor.

...<sup>2</sup>

<sup>3</sup> Der Stadtrat ordnet weitere Fragen des Übergangs zum neuen Recht.

### **§ 77. Aufhebung bisherigen Rechts**

Die nachstehenden Erlasse und Bestimmungen werden aufgehoben:  
a. das Personalstatut vom 28. Januar 1974,

- b. das Reglement über das Arbeitsverhältnis der Lehrer an den Berufsschulen und an der Metallarbeiterschule vom 17. Dezember 1984,
- c. die §§ 33 – 42 der Verordnung über die berufliche und hauswirtschaftliche Ausbildung vom 17. Dezember 1984.

**§ 78. Inkrafttreten**

Der Stadtrat setzt dieses Statut in Kraft.

## **Anhang zum Personalstatut (§ 44): Lohnskala**

(Siehe die aktuellen Ansätze im Intranet, Personalamt, Lohntabellen)

---

<sup>1</sup> Fassung gemäss GGRB vom 3. Juli 2000 (1. Nachtrag). In Kraft seit 1. Januar 2001.

<sup>2</sup> Fassung gemäss GGRB vom 28. Januar 2002 (2. Nachtrag). In Kraft seit 1. Juli 2002.

<sup>3</sup> Fassung gemäss GGRB vom 28. Juni 2004 (3. Nachtrag). In Kraft seit 1. Januar 2005.

<sup>4</sup> Fassung gemäss GGRB vom 18. Juni 2007 (5. Nachtrag). In Kraft seit 1. Januar 2008.

<sup>5</sup> Fassung gemäss GGRB vom 16. Juni 2008 (6. Nachtrag). In Kraft seit Beginn des Schuljahres 2008/2009.

<sup>6</sup> Fassung gemäss Art. 17 Abs. 1 der Verordnung über die Pensionskasse der Stadt Winterthur vom 9. Juni 2013 (7. Nachtrag). In Kraft seit 1. Januar 2014.

<sup>7</sup> Fassung gemäss GGRB vom 17. Dezember 2014 (8. Nachtrag). In Kraft seit dem Amtsantritt der Behördenmitglieder.

<sup>8</sup> Fassung gemäss GGRB vom 21. September 2015 (9. Nachtrag). In Kraft seit 1. Februar 2016.

Der 4. Nachtrag gemäss GGRB vom 20. September 2004 wurde vom Stadtrat am 14. Dezember 2005 (SR 05.2620) vollständig aufgehoben.