

# Protokoll Stadtrat Kloten

Datum 18. August 2009

Archiv P1.B Gesetze, Verordnungen, Reglemente, Vorschriften sas

Thema **Neues Personalrecht;  
Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Kloten (MAVO) (Vorlage 1300)**

Beschluss-Nr. **200-2009**

## Erwägungen

### 1. Ausgangslage

Die Gemeinden sind unter dem Vorbehalt von übergeordnetem Recht in der Gestaltung ihres Personalrechtes autonom. Die Gemeinden können frei darüber entscheiden, ob und wie sie ihr Personalrecht regeln wollen. Sie verfügen über weitgehende Gesetzgebungskompetenz (§ 72 Abs. 2 GG) und sind auch nicht verpflichtet, ihr Personalrecht dem Kanton zur Genehmigung vorzulegen. Der Grundsatz des Legalitätsprinzips verlangt, dass die wesentlichen Grundzüge des Personalrechtes dem Souverän vorgelegt werden. Im Falle der Stadt Kloten hat gestützt auf Gemeindeordnung Art. 18 lit. c der Gemeinderat die Personalverordnung zu erlassen.

Das Personalrecht der Stadt Kloten ist durch die Personalverordnung für das städtische Personal und die Lehrerschaft (PVO) vom 3. April 2001 geregelt. Diese Verordnung wurde damals in starker Anlehnung an das kantonale Personalrecht erlassen. „*Eine Angleichung der kommunalen Erlasse an das kantonale Personalrecht wird aber von den kantonalen Instanzen sehr gewünscht und von den meisten Gemeinden auch praktiziert. Eine Eigenerfindung für die Stadt Kloten wäre sowohl aus juristischen wie auch aus betriebswirtschaftlichen Gründen abzulehnen*“ wurde in der damaligen Weisung zur Personalverordnung ausgeführt.

Aus heutiger Sicht haben sich diese Argumente ins Gegenteil gewendet. Eine Differenzierung vom kantonalen Personalrecht und dem Personalrecht benachbarter Gemeinden bietet heute eine Chance zur Profilierung der Stadt Kloten als moderner und fortschrittlicher Arbeitgeber. Mit der Verwaltungsreorganisation wurden auch die notwendigen Strukturen geschaffen, welche einen einheitlichen Vollzug der personalrechtlichen Bestimmungen gewährleisten.

Am 6. Februar 2009 schickte der Regierungsrat einen erneuten Vorschlag für eine Teilrevision des Lohnsystems des kantonalen Personalrechtes in die Vernehmlassung. Die wichtigsten Stossrichtungen, nämlich Abschaffung eines generellen Stufenanstieges und Schaffung von mehr Flexibilität und Differenzierungsmöglichkeiten bei individuellen, leistungsbezogenen Lohnerhöhungen, sind ähnlich, wie in dieser Vorlage des Stadtrats Kloten. Der Kanton wählt allerdings den Weg einer noch feineren Gliederung der Lohnklassen (je nach vorgeschlagene Variante in 21 bis 29 Stufen) und behält zudem auch das System der sog. Einreihungsklasse und den zwei sog. Leistungsklassen. Somit bestehen pro Funktion drei sich überlagernde Lohnklassen mit je 21 bzw. 29 Stufen, was in einem System mit Lohnbändern mit einem Lohnband abgedeckt werden soll.

### 2. Motivation für ein neues Personalrecht

Im Rahmen der Verwaltungsreform „Kloten **Courage!**“ hat sich die Stadtverwaltung Kloten ein Leitbild gegeben. Der Satz „Die Stadtverwaltung Kloten ist ein attraktiver Arbeitsplatz.“ gehört seit einigen Jahren zu diesem Leitbild. Mit verschiedenen Massnahmen der Personalpolitik wurde dieser Grundsatz auch umgesetzt. Zu erwähnen sind hier zum Beispiel das Konzept für die Mitarbeiterpflege sowie das Personalentwicklungskonzept. Die Arbeitsbedingungen sind heute aber stärker als früher dem Markt ausgesetzt und müssen in den wichtigsten Kriterien

Vergleichen standhalten können oder aus diesen heraus stechen, damit sie weiterhin zu einem attraktiven Arbeitsplatz beitragen.

Die Gründe, weshalb die Stadtverwaltung ein attraktiver Arbeitsplatz sein will, sind vielfältig. Oberstes Ziel ist es, gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und diese zu erhalten. Gute Arbeitsbedingungen sorgen dabei für eine hohe Arbeitszufriedenheit und Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber, beides Faktoren, von denen die Stadt als Arbeitgeberin langfristig profitieren kann.

Ein weiterer „Zwang“ zur Erneuerung ergibt sich auch aus demographischen Entwicklungen. So ist zum Beispiel die Weiterbeschäftigung über das Pensionierungsalter hinaus heute kein Tabu mehr.

Nebst dem Lohn tragen verschiedene weitere Aspekte zu attraktiven Anstellungsbedingungen bei. So ist es zunehmend wichtig, ob und wie ein Arbeitgeber es seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, Familienpflichten und Erziehungsaufgaben gemeinsam wahrzunehmen und partnerschaftlich zu teilen. Stichworte wie „Vaterschaftsurlaub“ und „Teilzeitarbeit auch für Kaderstellen“ und „flexible Arbeitszeiten und -orte“ werden in diesem Zusammenhang genannt. Weiter ermöglicht „Managing Diversity“ – was ungefähr mit „gelebter Vielfalt“ übersetzt werden könnte – den Mitarbeitenden ungeachtet ihrer persönlichen Eigenschaften wie ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Sprache, Geschlecht und sexuelle Orientierung in einem offenen und angstfreien Arbeitsklima ihre Leistungen zu erbringen. Studien zeigen, dass Mitarbeitende, welche sich nicht zu verstecken brauchen und keine Diskriminierung zu befürchten haben, eine höhere Arbeitsleistung erbringen, seltener krankheitsbedingt ausfallen und eine höhere Bindung und Loyalität zum Arbeitgeber entwickeln.

Da die Stadt auf dem Gebiet des Personalrechts eine hohe Autonomie besitzt, soll sie dies auch als Chance wahrnehmen und ihren Gestaltungsspielraum nutzen, um sich als moderne und fortschrittliche Arbeitgeberin zu profilieren. Darum hat sich die Geschäftsleitung der Stadtverwaltung entschlossen, dem Stadtrat und dem Gemeinderat zu beantragen, sich vom kantonalen Personalrecht weitgehend zu lösen und ein eigenes Personalrecht zu schaffen.

### 3. Vernehmlassungsverfahren

Mit Beschluss Nr. 12-2009 vom 13. Januar 2009 hat der Stadtrat dem Gemeinderat das neue Personalrecht ein erstes Mal zur Genehmigung unterbreitet.

Der Stadtrat hat aber festgestellt, dass verschiedene Parteien eine vorgängige Vernehmlassung zu diesem Geschäft vermisst haben und dass von verschiedenen Seiten mögliche Änderungsanträge vorbereitet wurden. Der Stadtrat vertritt die Auffassung, dass die Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Kloten als eigenständige Rechtsgrundlage wieder während vielen Jahren Bestand haben soll und dass daher eine gute gesetzgeberische Qualität anzustreben ist. Diese Qualität konnte aber nicht garantiert werden, wenn im Rahmen einer Parlamentssitzung verschiedene nicht auf einander abgestimmte und nicht juristisch geprüfte Anträge beschlossen würden.

Aus diesem Grund hat der Stadtrat beschlossen, die Vorlage zurückzuziehen und den Fraktionen im Sinne eines nachträglichen Vernehmlassungsverfahrens die Gelegenheit einzuräumen, ihre Änderungs- oder Ergänzungsanträge dem Stadtrat einzureichen.

Von dieser Gelegenheit zur Vernehmlassungen haben alle Parteien Gebrauch gemacht und ihre Anregungen in Form von allgemeinen Anregungen und Kommentaren oder in Form von ausformulierten Änderungsanträgen eingereicht. SVP, CVP und FDP habe sich auf eine gemeinsame Eingabe geeinigt, die übrigen Parteien haben ihre Eingaben unabhängig voneinander eingereicht. Die wichtigsten Eingaben (ohne redaktionelle Eingaben) sollen im Folgenden zusammenfassend in einer Übersicht dargestellt werden:

#### Übersicht über die Ergebnisse der Vernehmlassung

Thema / Artikel	SP	GP	EVP	SVP/FDP/CVP
Allgemein	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verordnung von Stil und Tonfall sehr ansprechend</li> <li>▪ Zeitgemässe Grundsätze der</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grundsätzlich positiv</li> <li>▪ Vermisst Verlässlichkeit und Berechenbarkeit des</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ --</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Neue MAVO wird grundsätzlich begrüsst</li> <li>▪ Annäherung an Privatwirtschaft</li> </ul>

Thema / Artikel	SP	GP	EVP	SVP/FDP/CVP
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalpolitik</li> <li>Loslösung von kant. Lohnmodell z.T. umstritten</li> </ul>	Lohnsystems		<ul style="list-style-type: none"> <li>wird gefordert</li> <li>Stadt muss attraktive Arbeitgeberin bleiben</li> <li>Nebenleistungen schiessen über das Ziel hinaus</li> </ul>
Kündigungsfristen	▪ --	▪	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kündigungsfristen: 1. DJ: 1 Monat ab 2. DJ: 3 Monate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kündigungsfristen: 1. DJ: 1 Monat ab 2. DJ: 3 Monate</li> </ul>
Probezeitverlängerung	▪	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Verlängerung der Probezeit über 3 Monate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Verlängerung der Probezeit über 3 Monate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Verlängerung der Probezeit über 3 Monate</li> </ul>
Kündigung (Verfahren)	▪ --	▪ --	<ul style="list-style-type: none"> <li>Streichung Art 20 (Kündigungsverfahren im Zusammenhang mit Leistung und Verhalten)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Streichung Art 20 (Kündigungsverfahren im Zusammenhang mit Leistung und Verhalten)</li> </ul>
Abfindung bei unverschuldeter Kündigung	▪ --	▪ --	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschränkung auf max. 6 Monatslöhne</li> <li>Kompetenz Stadtrat (statt VDir)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschränkung auf max. 12 Monatslöhne</li> <li>Kompetenz Stadtrat (statt VDir)</li> </ul>
Teuerungsausgleich	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wünscht generellen Teuerungsausgleich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teuerungsausgleich ist für alle zu garantieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teuerungsausgleich für alle im ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden MA</li> </ul>	▪
Lohnsystem mit Lohnbändern	<ul style="list-style-type: none"> <li>Steht dem kritisch gegenüber</li> </ul>	▪ --	▪ --	▪
Individuelle Lohnanpassungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exkl. Teuerungsausgleich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exkl. Teuerungsausgleich</li> <li>Grundsätze der LohnEinstufung gehören in MAVO und nicht in Vollzugs-VO</li> <li>Will keine „extreme“ Betonung der Leistungskomponente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exkl. Teuerungsausgleich</li> <li>Stadtrat soll Grundsätze festlegen, damit sich Lohnschere zwischen Klasse 10 und 80 nicht weiter öffnet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grundsätze der LohnEinstufung (individuelle Leistung und Position im Lohnband) gehören in MAVO und nicht in Vollzugs-VO</li> <li>Generelle Lohnerhöhungen sollen explizit ausgeschlossen werden</li> </ul>
Motivations-treueprämien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wird als gut erachtet</li> <li>Insbesondere Prämie von 10 T nach 5 Jahren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 DJ: 5 Tage</li> <li>Ab 10 DJ alle 5 J: 10 Tage</li> <li>Bei 25 DJ: 25 T</li> <li>Bei 40 DJ: 40 T</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 DJ: keine</li> <li>10/15/20 DJ: 20 T</li> <li>25/30/35 DJ: 25 T</li> <li>40/45 DJ: 30 T</li> <li>Auszahlung von 75% des entspr. Lohnes auf Gesuch des MA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Neuer Begriff gewünscht: Dienstaltersprämie</li> <li>5 DJ: keine</li> <li>10/15/20/30/35/45 DJ: 15 T</li> <li>25 DJ: 22 T</li> <li>40 DJ: 30 T</li> <li>Auszahlungsanteil 1/18 JL bei 15 T, 1/12 JL bei 22 T, 1/9 JL bei 30 T</li> </ul>
Arbeitszeitregelung	▪	▪	▪	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausschluss der Kompensation oder Auszahlung von Überstunden für Lohnklassen 10, 20 und 30</li> </ul>
Ferien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. 5 W Ferien für alle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wird begrüsst</li> <li>keine Änderungsvorschläge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generell 25 T</li> <li>Ab 60. AJ: 30 T</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generell 25 T</li> <li>Ab 60. AJ: 30 T</li> </ul>
Elternschaftsurlaub	<ul style="list-style-type: none"> <li>15 T Vaterschaftsurlaub ist positiv</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorgeschlagene Regelung wird als sehr fortschrittlich begrüsst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>10 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub 3 Monate vor oder nach Geburt</li> <li>Ganzer Rest: streichen</li> </ul>
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	▪ --	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beantragt Lohnfortzahlung bis zu 2 Jahren im Krankheitsfall</li> </ul>	▪ --	▪ --
Subsidiär gelten-	▪ --	▪ --	▪ --	<ul style="list-style-type: none"> <li>OR soll subsidiär</li> </ul>

Thema / Artikel	SP	GP	EVP	SVP/FDP/CVP
des Recht				gelten, wenn übergeordnetes öff. Recht nichts Abweichendes regelt

Der Stadtrat dankt den Fraktionen für die konstruktive und zielgerichtete Mitwirkung und versucht, den wichtigsten Anliegen im Sinne eines „goldenen Mittelweges“ in der überarbeiteten Vorlage gerecht zu werden.

#### **4. Wichtigste Änderungen gegenüber dem alten Personalrecht im Überblick**

##### **4.1. Keine subsidiäre Geltung des kantonalen Personalrechts**

Bisher legte die Personalverordnung fest, dass das kantonale Personalrecht mit seinen Ausführungserlassen überall dort, wo die PVO der Stadt Kloten nichts Abweichendes regelt, automatisch gilt und direkt anwendbar ist. Dieser Grundsatz der subsidiären Geltung des kantonalen Personalrechts soll aufgehoben werden. Mit explizitem Bezug auf das kantonale Personalrecht werden somit durch die Stadt Kloten folgende Regelungen direkt übernommen:

- MaVo Art. 54 Abs. 1: Mutterschaftsurlaub
- MaVo Art. 55 Abs. 4: Lohnfortzahlung bei Berufsunfall und -krankheit
- MaVo Art. 57: Militär, Zivildienst und Zivilschutz
- MaVo Art. 58: Datenschutz

##### **4.2. Probezeit, Kündigungsfrist und Kündigungsverfahren**

Die in der ersten Fassung vorgeschlagene generelle Verlängerung der Kündigungsfrist auf 3 Monate mit der entsprechenden Verlängerungsmöglichkeit der Probezeit ist bei den Fraktionen auf Ablehnung gestossen. Die Verlängerung der Kündigungsfrist ist primär motiviert durch die Absicht des Arbeitgebers, gute Mitarbeitende rascher länger an sich binden zu können. Im Sinne des von einigen Fraktionen vorgeschlagenen Vorschlages hat der Stadtrat nun die Regelung gewählt, dass die Kündigungsfrist im ersten Jahr 1 Monat, ab 2. Dienstjahr jedoch 3 Monate beträgt. Die Probezeit bleibt bei 3 Monaten und ist ausser in den gesetzlich vorgesehenen Fällen für einen Unterbruch nicht weiter verlängerbar.

Ebenfalls auf Anregung der Fraktionen streicht der Stadtrat die in der ersten Version vorgesehene Bestimmung, in welchem das Verfahren der Kündigung im Zusammenhang mit Leistung und Verhalten geregelt war (Version vom 13.1.09, Art. 20). Der Verzicht auf diese detaillierte Regelung – welche in sich aber auch wieder eine Ausnahmebestimmung enthielt – ist aus Sicht des externen juristischen Gutachters durchaus möglich, ja sogar wünschenswert. Die Grundsätze des Kündigungsschutzes für die Mitarbeitenden sind durch das Erfordernis eines „sachlich zureichenden Grundes“ (d.h. die „grundlose“ Kündigung, wie sie im OR erlaubt ist, ist im öffentlich rechtlichen Personalrecht nicht gestattet) und des Verbotes der missbräuchlichen Kündigung, analog OR, genügend beachtet. Das Erfordernis des sachlich zureichenden Grundes ergibt sich aus dem für die öffentliche Verwaltung zwingend geltende Willkürverbot.

##### **4.3. Besoldungssystem**

###### **4.3.1. Ausgangslage und Ziel**

Die Stadt Kloten wendet bisher das Lohnsystem des Kantons Zürich an. Lohnklassen und –stufen sind in der PVO des Kantons Zürich verankert.

Der Stadtrat hat sich auf Empfehlung der Geschäftsleitung entschlossen, von den bisherigen Automatismen wegzukommen und ein für die Stadtverwaltung passendes neues Lohnsystem zu entwickeln und einzuführen. Das Projekt wurde in enger Zusammenarbeit mit dem Beratungsunternehmen Cepec (Centre d'étude de projets économiques) umgesetzt, das über grosse Erfahrung in der Entwicklung von Lohnsystemen und über repräsentative Marktdaten verfügt.

Das Ziel war, ein einfach handhabbares Lohnsystem zu entwickeln, das auf wenigen Funktionsstufen mit Lohnleitlinien und Lohnbändern basiert, die sich am Markt orientieren. Das Lohn-

system soll eine anforderungs- bzw. funktionsgerechte, wie auch eine leistungs- und verwaltungserfolgsgerechte und eine marktorientierte Lohngestaltung sicherstellen.

Die Instrumente des neuen Lohnsystems ermöglichen es, die Anfangslöhne neu eintretender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einfache Weise zu bestimmen, wie auch die individuellen Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lohnpolitik der Stadt Kloten entsprechend weiterzuentwickeln.

Die lohnpolitischen Grundsätze (unter 4.2.2.) zeigen, was unter anforderungs- bzw. funktionsgerecht, leistungs-/verwaltungserfolgsgerecht- und marktorientierter Lohngestaltung verstanden wird. Dabei wird auch erkannt, dass Lohngerechtigkeit nicht auf den Franken genau gemessen werden kann. Dies gilt für den Vergleich der Anforderungen in den verschiedenen Funktionen genauso wie für die Leistungs- und Erfolgsbeiträge der Mitarbeitenden in den Funktionen und schliesslich auch für den Vergleich mit dem Markt, der nur Orientierungshilfen liefern kann, weil es sich bei den Marktdaten um einen funktionsstufenorientierten Vergleich handelt, in den die Löhne gleichwertiger aber nicht gleicher Funktionen aller Branchen und Verwaltungen eingeflossen sind. Wichtig sind vor allem die internen Lohnrelationen, d.h. vergleichbare Funktionen sollen verwaltungsintern gleich entlohnt werden. Das Lohnsystem muss in seiner Grundstruktur stimmen, es muss die Richtung aufzeigen, damit auf dieser Basis die individuellen Löhne weiterentwickelt werden können.

Die Zuordnung der Funktionen zu Funktionsstufen lehnt sich an das Funktionsstufenkonzept von Cepec an, das auch die Basis für überbetriebliche Lohnvergleiche liefert. Als Basis für die Einstufung dienen die vorhandenen Stellenbeschreibungen und weitere für die Einstufung wichtige Informationen, wie Ausbildungsniveau, das normalerweise für die Funktion erforderlich ist und/oder akkumulierte Erfahrung, ebenso wie Grösse und Bedeutung der geleiteten Organisationseinheit für die Stadtverwaltung Kloten.

Die Definition der Lohnleitlinien und Lohnbänder lehnt sich an die Richtlinien des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes (SKV) an, die äquivalent sind zu den Cepec - Funktionsstufen, da Cepec für den SKV regelmässig die Salärvergleiche durchführt. Um den regionalen Lohnunterschieden Rechnung zu tragen, wurden die Durchschnitte der Region Zürich zugrunde gelegt.

### **4.3.2. Lohnpolitische Grundsätze**

Die Stadt Kloten will ihre Mitarbeitenden gerecht bezahlen, das heisst anforderungs- und funktionsgerecht, leistungs- und verwaltungserfolgsgerecht und marktorientiert. Ein modernes Lohnsystem geht von den Aufgaben und Anforderungen in den Funktionen und den dafür notwendigen Kompetenzen und Erfahrungen aus (Alter). Es berücksichtigt aber auch die in der Funktion erbrachte Leistung und den Beitrag zum Verwaltungserfolg. Ausserdem orientiert es sich am Markt.

Das Lohnsystem soll transparent gemacht werden, die individuellen Situationen werden aber respektiert, indem die einzelnen Löhne der Mitarbeiter/Innen nicht öffentlich gemacht werden (Datenschutz).

#### **4.3.2.1 Anforderungs- und Funktionsgerechtigkeit**

Um Anforderungs- und Funktionsgerechtigkeit zu erreichen, werden alle Funktionen ihrer Bedeutung entsprechend Funktionsstufen zugeordnet. Für jede Funktionsstufe wird eine Lohnleitlinie mit einem Lohnband definiert, die sich an eine relevante Marktklinie anlehnt. Der Verlauf dieser Leitlinien dem Lebensalter entlang spiegelt den Zuwachs an Berufs- und Lebenserfahrung wider, er ist in jungen Jahren steiler und flacht mit zunehmendem Lebensalter ab.

Massgebend für die Zuordnung der Funktionen zu den Funktionsstufen sind:

- der Aufgabenumfang und die damit verbundene Verantwortung
- die Komplexität der Aufgabe
- die daraus resultierenden Anforderungen

Bei den ausführenden Funktionen ist das Ausbildungsniveau, das normalerweise für die Ausübung der Funktion erforderlich ist, ein guter Indikator für die Zuordnung der Funktion zur Funktionsstufe, bei den Leitungsfunktionen ist es das Ausmass der Verantwortung für den Verwaltungserfolg.

**Es werden folgende Funktionsstufen geführt:**

Funktionsstufen Kloten	Bezugsgrössen	
	Stufe Cepec	Stufe SKV
80 Anlern-Funktionen	7N	A
70 Funktionen mit einer Teilberufslehre	7S	B
60 Kaufmännische und technische Funktionen mit Berufslehre	6N	C
55 Kaufmännische und technische Funktionen mit tendenziell höheren Anforderungen als solche die eine Berufslehre erfordern	6NS	C/D
50 Leiter/Innen von kleinen Organisationseinheiten und Fachspezialist/Innen	6S	D
40 Leiter/Innen von mittleren Organisationseinheiten, stv. Leiter/Innen relativ grosser Organisationseinheiten und Funktionen mit komplexen Spezialistenaufgaben	5N	E
30 Leiter/Innen einer relativ grossen Organisationseinheit	5S	F
20 Leiter/Innen eines Geschäftsbereichs	4N	
10 Geschäftsleiter/In	4S	

**4.3.2.2 Leistungs- und Verwaltungserfolgsgerechtigkeit**

Um Leistungs- und Erfolgsbeitrag der Mitarbeiter/Innen innerhalb der Funktionsstufe differenzierend berücksichtigen zu können, wird pro Funktionsstufe ein Lohnband definiert, das sich an einer Marktlinie orientiert.

Innerhalb des Lohnbandes pro Funktionsstufe wird nach Leistungsniveau und/oder Erfolgsbeitrag der Funktionsinhaberin bzw. des Funktionsinhabers unterschieden. Dabei wird im Allgemeinen von Zielen ausgegangen, die messbar bzw. feststellbar sind. Entsprechend dem individuellen Leistungsniveau und/oder dem erzielten Verwaltungserfolg, werden die Mitarbeitenden in sinnvoller Relation zueinander innerhalb des definierten Lohnbandes der entsprechenden Funktionsstufe platziert. Besonders tiefe und besonders hohe Löhne müssen begründet werden können.

Mögliche Faktoren und Kriterien für eine Differenzierung nach individueller Leistung und Verwaltungserfolgsbeitrag sind unter anderem:

**Faktoren, die die individuelle Leistung beeinflussen**

- Aufgabenerfüllung und/oder Zielerreichungsgrad
- Breite und Tiefe des fachlichen Einsatzes
- Sozial-/Team-/Führungsverhalten
- Zeitliche und örtliche Flexibilität
- Übernahme neuer, besonderer Aufgaben
- Mitarbeit in Projekten
- Laufende funktionsorientierte Weiterbildung
- evtl. funktionspezifische weitere Indikatoren

**Faktoren, die den Verwaltungserfolg beeinflussen:**

- Zielerreichungsgrad Verwaltungsziele
- Bürgerzufriedenheit
- Zufriedenheit der Mitarbeitenden
- Einvernehmen mit wichtigen externen Partnern der Verwaltung
- evtl. funktionsspezifische weitere Indikatoren

Die erwähnten Faktoren sind beispielhaft gemeint. Das Zielvereinbarungs- und Mitarbeiter/Innenbeurteilungs-System der Stadtverwaltung konkretisiert, wie das Leistungsniveau der Mitarbeitenden beurteilt wird.

#### **4.3.2.3 Marktorientiertheit**

Damit die Stadt Kloten qualifizierte Mitarbeiter/Innen anstellen und erhalten kann, müssen sich die Löhne auch am Markt orientieren. Um dies sicherzustellen nimmt die Stadt Kloten regelmässig an überbetrieblichen Lohnvergleichen teil. Zum Zeitpunkt der Einführung wird als Marktlinie die „Zürcher Marktlinie“ von Cepec gewählt und eine Bandbreite von +/- 15 %, insgesamt also von 30% bestimmt. Gemäss MaVo Art. 27 liegt die Kompetenz zur Auswahl der entsprechenden Marktlinien und zur Festlegung der Bandbreite bei der Exekutive.

#### **4.4. Lohnentwicklung**

Im Zusammenhang mit der Lohnentwicklung sind der sog. Teuerungsausgleich, welcher den teuerungsbedingten Kaufkraftverlust ausgleichen soll und individuelle, leistungsbezogene Lohnerhöhungen zu sehen. Der bisher mögliche aber selten gewährte generelle Stufenanstieg soll mit der neuen MaVo abgeschafft werden.

##### **4.4.1. Teuerungsausgleich**

Die Vernehmlassung bei den Fraktionen hat gezeigt, dass die Hälfte aller Fraktionen (SP, GP und EVP) einen generellen Teuerungsausgleich für das Personal für wünschenswert hält. Damit soll die Teuerung nicht als Bestandteil der individuellen Lohnerhöhungen betrachtet werden und leistungsunabhängig ausgerichtet werden.

Der Ausgleich der Teuerung stellt lohnpolitisch einen Minimalstandard dar. Ein einmaliger oder gar regelmässiger Verzicht auf den Ausgleich der Teuerung schmälert die Konkurrenzfähigkeit als Arbeitgeber nachhaltig, insbesondere dann, wenn er in anderen vergleichbaren Betrieben und Gemeinwesen gewährt wird. Aus diesem Grund hat auch der Stadtrat in seiner ursprünglichen Vorlage einen Verzicht nur im Ausnahmefall und bei einer genügenden oder gar ungenügenden Qualifikation vorgesehen.

Der Kanton Zürich schlägt in seinem Entwurf zur Revision des Lohnsystems ebenfalls einen garantierten Teuerungsausgleich von mindestens der Hälfte der Jahresteuierung, sofern diese 2% nicht übersteigt.

Aufgrund dieser Erwägungen schlägt der Stadtrat in der nun überarbeiteten Vorlage ebenfalls analog zum Vorschlag des Kantons einen garantierten Teuerungsausgleich von mindestens der Hälfte der Jahresteuierung vor. Der volle Teuerungsausgleich wird aber nur dann garantiert, wenn er vom Stadtrat beschlossen ist. Der Stadtrat orientiert sich bei seinem Beschluss wie bisher an der Entwicklung im Kanton und in anderen vergleichbaren Gemeinden.

##### **4.4.2. Individuelle Lohnanpassungen**

Der Stadtrat legt auf Antrag der Geschäftsleitung die zur Verfügung stehende Summe für Lohnanpassungen in Prozenten der Lohnsumme jährlich fest. Die Genehmigung des entsprechenden Voranschlags erfolgt durch den Gemeinderat.

Die individuelle Lohnentwicklung der Mitarbeiter/Innen orientiert sich künftig an zwei Faktoren, an der Lage im definierten Lohnband der Funktionsstufe, der die Funktion zugeordnet wurde und am Leistungsniveau bzw. am Leistungs- und Erfolgsbeitrag der Funktionsinhaber/Innen.

Das Niveau der Lohnbänder wird von der Geschäftsleitung jährlich überprüft. Massgebend für die Notwendigkeit einer Anpassung sind folgende Indikatoren: Teuerung, reale Veränderung des Lohnniveaus, Verwaltungserfolg, internes Lohnniveau. Falls eine Anpassung der Lohnbänder nötig erscheint, wird dem Stadtrat im Rahmen des Personal-Controllings ein Vorschlag unterbreitet.

#### **4.4.4. Festsetzen der Anfangslöhne von neu Eintretenden Mitarbeiter/Innen und von Mitarbeiter/Innen, die die Funktion wechseln**

Die Anfangslöhne von neu Eintretenden Mitarbeiter/Innen und von Mitarbeiter/Innen, die intern die Funktion wechseln, werden durch die Anstellungsinstanz in Absprache mit dem Personaldienst festgelegt. Die Anfangslöhne sollen tendenziell im unteren Bereich des Lohnbandes liegen. Unter Berücksichtigung von Erfahrung, nachgewiesenen Kompetenzen und erwarteter Leistung kann begründet von dieser Regel abgewichen werden. Dabei bildet die Positionierung der bisherigen Mitarbeitenden mit gleichwertigen Aufgaben und Anforderungen ein Indiz. Der/die Verwaltungsdirektor/In entscheidet abschliessend, wenn zwischen Bereichsleiter/In und Personaldienst kein Konsens zustande kommt.

#### **4.4.5. Übergang zum neuen funktionsstufenbasierten Lohnsystem mit Lohnbändern**

Grundsätzlich werden die bisherigen Löhne der Mitarbeitenden ins neue funktionsstufenbasierte Lohnsystem übernommen, d.h. der Systemwechsel erfolgt lohnseitig saldoneutral. Individuelle Lohnanpassungen erfolgen im Rahmen der budgetierten Kreditfreigaben des Stadtrates.

Damit die Mitarbeiter/Innen überprüfen können, wo sie im Lohnband ihrer Funktion positioniert sind, haben sie die Möglichkeit, ihr Lohnband einzusehen.

#### **4.4.6. Zulagen**

Zulagen die regelmässig bei allen Funktionsinhabern in gleichem Ausmass anfallen, werden in den Lohn integriert. Zulagen, die sporadisch und von Funktionsinhaber zu Funktionsinhaber in unterschiedlichem Ausmass anfallen, werden durch variable Lohnabrechnung vergütet. Die Zulagen werden in den Vollziehungsbestimmungen geregelt werden.

### **4.5. Ferienanspruch**

Der Ferienanspruch ist ebenfalls Gradmesser für die Attraktivität der Arbeitsbedingungen. Nur noch wenige grosse Arbeitgeber orientieren sich an den gesetzlichen Minimallimiten. Der übliche Ferienanspruch beträgt heute oft mehr als 20 Arbeitstage.

Bekannt sind auch Modelle, welche den Ferienanspruch nach Hierarchieebenen abstufen und z.B. durch eine zusätzliche Ferienwoche für Kader eine pauschale Abgeltung allenfalls geleisteter Überzeit vollziehen. Dabei werden die Kader oft auch noch von der Pflicht zur Zeiterfassung befreit. Es gibt aber wichtige Gründe, welche gegen eine solche Differenzierung sprechen:

- Kader sind in der Terminologie der Stadt Kloten Mitarbeitende, welche andere Mitarbeitende führen oder wichtige Projektleitungsfunktionen innehaben. Somit ergibt es sich, dass auch Mitarbeitende tieferer Funktionsstufen bereits als Kader gelten.
- Nicht alle Kader leisten im gleichen Mass Überzeit. Grundsätzlich sollen auch Kader mit der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit auskommen und eigene Kapazitätsschwankungen im Rahmen der Regelungen für die Jahresarbeitszeit kompensieren. Gerade bei Kadern ist es wichtig, dass sie sich nicht selbst in Überlastungssituationen bringen und dass ihre Belastung auch durch die Zeiterfassung transparent gemacht wird.
- Eine Differenzierung führt auch zu einer unnötigen „Klassengesellschaft“, d.h. Mitarbeitende die „stempeln“ müssen und solche die dies nicht mehr müssen.

Um eine deutlich wahrnehmbare Verbesserung der Ferienregelung zu erzielen, soll in der Hauptalterskategorie der 21 bis 49 Jährigen der Ferienanspruch um 5 Tage und in der Kategorie 50-59 um 2 Tage erhöht werden. In den übrigen Alterskategorien sowie in Funktionen, wel-

che aus betrieblichen Gründen über einen höheren Ferienanspruch verfügen (Hort) erfolgt keine weitere Erhöhung.

Die Vernehmlassung hat gezeigt, dass an der Notwendigkeit der Erhöhung des minimalen Ferienanspruches von 4 auf 5 Wochen nicht gezweifelt wird. In Frage gestellt wird jedoch, ob für die Altersklasse 50 bis 59 eine weitere Erhöhung nötig ist. Der Stadtrat möchte auf die Differenzierung in der Altersklasse der 50 bis 59 jährigen nicht verzichten und schlägt deshalb trotzdem eine Erhöhung um zwei Arbeitstage auf 27 Arbeitstage vor.

Im Gegenzug sollen aber im Rahmen der Vollziehungsbestimmungen einzelne Tage oder Absenzen mit Recht auf persönlichen bezahlten Urlaub aus der bisherigen Regelung abgeschafft werden. So wird inskünftig kein Urlaub mehr gewährt für:

- Umzug
- Behördengänge in privaten Angelegenheiten (Anmeldung, Steueramt etc.)
- Arztbesuche
- Beerdigungen (ausser für Eltern, Kinder, Ehe und Lebenspartner)

Diese Verrichtungen sind grundsätzlich im Rahmen der Jahresarbeitszeit in die arbeitsfreie Zeit zu legen oder mit Ferientagen zu kompensieren.

### Vergleich Ferienanspruch

Alter	< 20	20 – 49	50 – 59	60 – 65	Wochenarbeitszeit
Kloten bisher	25	20	25	30	42
<b>Kloten neu</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>42</b>
Kt. ZH Plante auf 2010 5. Ferienwoche / durch KR abgelehnt	25	20	25	30	42
Stadt Zürich	25	20	25	30	42
Winterthur es ist eine Erhöhung im Gespräch. Details noch offen	25	20	25	30	42
Opfikon	Kant. Richtlinien				
Bassersdorf	27	22	27	32	
Wallisellen	analog Kanton				
Küsnacht Wird per 1.1.09 eingeführt	30	25	30	30	
Stadt Bern		Bis 50 22 Tg	Bis 60 27 Tg	Ab 60 32 Tg	40
Kt. BE	Keine Angaben				
Kt. BS seit 1995	25	20	25	30	42
Kt. TG seit 2008	27 (in Ausbildung 30 Tage)	23	27	30	42
ZKB (MA Kader, Dir. Kader)	25	Bis 39 Jahre (25, 25, 28) ab 40 Jahre (25, 28, 29)	(28, 28, 30)	30	Keine Angaben
UBS	25	25	25	30	42
Unique	25	22	25	30	42
SWISS (Kader 27 Tage unabh. Alter)	25	24	29	29	41 resp. Kader 42.5
Postfinance seit 2002	25	25	28	31	42

Coop Bern seit 2008	30	25	30	35 (ab 63 AJ 40 Ta- ge)	41
------------------------	----	----	----	-------------------------------	----

#### 4.6. Motivationstreueprämien (alt Dienstaltersgeschenke)

Das bisherige Dienstaltersgeschenk soll neu durch eine Motivationstreueprämie (MTP) abgelöst werden. Es soll eben nicht ein „Geschenk für geleistete Dienstjahre sein“ sondern eine Prämie als Dank für die bisherige Treue zur Arbeitgeberin Stadt Kloten und als Motivation für die künftige Arbeit in der Stadt Kloten.

Zwei Aspekte haben dazu motiviert, diesen Bereich ebenfalls neu zu gestalten

- Arbeitsmarktfähigkeit: Das Erhalten der Arbeitsmarktfähigkeit ist eine Verpflichtung für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer. Mitarbeitende, welche wissen, dass sie eben arbeitsmarktfähig sind, d.h. Chancen haben, auf dem freien Arbeitsmarkt eine neue Stelle zu finden, können angstfrei und motiviert arbeiten.
- Gesundheitsvorsorge: Die Themen „Burnout“, Stress und Herz-Kreislaufkrankungen sind seit einiger Zeit omnipräsent. Deshalb sollen Mitarbeitende auch im Rahmen der MTP „gezwungen“ werden, eine Auszeit für sich zu beanspruchen und diese selbst zu gestalten.

Die Organisationseinheiten werden dadurch auch gefordert, längerdauernde zusammenhängende Abwesenheiten von Mitarbeitenden organisatorisch zu bewältigen. Dies zwingt sie zu einer besseren Stellvertretungsregelung und verhindert, dass gewisse Tätigkeiten nur von Einzelpersonen erledigt werden können.

Der Stadtrat hat die Vernehmlassungen zu diesem Punkt ebenfalls geprüft. Es konnte dabei festgestellt werden, dass die Einführung einer Motivationstreueprämie beim 5-jährigen Dienstjubiläum bei einem Teil der Fraktionen auf Ablehnung stiess. Weiter forderten einige Fraktionen eine Senkung der Dienstaltersgeschenke auf ein Niveau, welches deutlich tiefer als die heutige kantonale Regelung ist. Der Stadtrat vertritt die Auffassung, dass es zur Erreichung eines Burnout-präventiven Effekts nötig ist, die minimale Auszeit auf 4 Wochen, d.h. 20 AT festzulegen. Demgegenüber sollen aber bei 25-jährigen Jubiläum ebenfalls nur 20 AT gewährt werden. Die Motivationstreueprämie für das 5-jährige Jubiläum wurde von ursprünglich 10 auf 5 AT gekürzt. Sie hat den Zweck, als Anreiz gerade für jüngere und wechselbereitere Mitarbeitende zu dienen. Sie kann in keinem Fall ausbezahlt werden.

#### Vergleich DAG (Sabbatical, etc.)

Alter	5 J	10, 15, 20, 30, 35, 45	25 J	40 J	Bemerkungen
Kloten bisher	**100.- *** 200.-	1/18 *JG	1/12 *JG	1/9 *JG	*=Jahresgrundlohn / Zeit od Geld ** 20-49 % Fix-Pensum *** ab 50 % Fix-Pensum
<b>Kloten neu</b>	<b>5 AT</b>	<b>20 AT</b>	<b>20 AT</b>	<b>30 AT</b>	<b>Keine freie Wahl Geld/Zeit</b>
Kt ZH	--	15 AT oder. 1/18 JG	22 AT od. 1/12 JG	30 AT od. 1/9 JG	
Stadt Zürich	-----	1 ML	1 ½ ML	2 ML	
Winterthur	-----	22 AT	22 AT	22 AT	Max. ½ als Geld. AB 30jährigem Jubiläum Bezug nur noch als Urlaub mög- lich
Opfikon					Kant. Richtlinien
Bassersdorf	---	10/15/20 DJ 15 AT od. Geld ab 25 bis 35 DJ 22 AT od. Geld ab 40 DJ 30 AT od Geld			
Wallisellen					Kant. Richtlinien
Küsnacht	-----	22	33	44	Freie Wahl Geld/Zeit (ha- ben Kürzung vom Kanton

Alter	5 J	10, 15, 20, 30, 35, 45	25 J	40 J	Bemerkungen
					nicht übernommen)
Stadt Bern	¼ ML	10 J ½ ML / 15 J ¾ ML / 20 J 1 ML			Ab 20 J alle 5 J 1 ML
Kt BE					Keine Angaben erhalten
Kt BS	-----	10 /15 DJ ¼ ML / 20 DJ ½ ML / 25- 35 DJ 1 ML / ab 40 DJ 2 ML / alles kann in Urlaub umgewandelt werden			
Kt TG	-----	10 DJ ¼ ML plus 5.5 Tage Urlaub / 15/20/30/35/40 ¼ ML und 11 Tage / bei 25 J ½ ML plus 11 Tage			
ZKB	-----	10/20 DJ ½ Monatssalär / 25/30/40 DJ 1 Monatssalär			bei 15 DJ: 50 Tage Sabatical (spezielle Voraussetzungen)
UBS	Fr. 2000.- / 5 AT	5 Tage je 5 Jahre / alle 5 Jahre Bonus + 2'000.- mehr (Bsp.: 25 DJ = 25 AT + Fr. 10'000.-)			Weitere Prämien in Form von Aktien / Einkauf PK / Weiterbildung
Postfinance	----	10/15 5 Tage oder 1'250.00 / bei 20 DJ 15 Tage oder 3'750.- / bei 25 – 45 DJ 20 Tg oder Fr. 5'000.-			
Swiss	-----	10 DJ Europaflug / 25 DJ Weltweiter Flug und 2 Tage Urlaub / 35 DJ Fr. 4'000.- plus Hotel und Essen			
Coop Bern	200.-bis 500.-	10 Jahre 1/3 ML oder 7.5 Tg / 15 Jahre ½ ML oder 11 Tage / ab 20 1 ML oder 22 Tage			

#### 4.7. Elternurlaub

Das Thema „Elternurlaub“ – oft auch einfach mit Vaterschaftsurlaub bezeichnet – ist seit wenigen Jahren in der Öffentlichkeit sehr präsent. Fast alle politischen Lager sind sich einig darüber, dass die Familienarbeit, vor allem die Betreuung und Erziehung der Kinder, eine Aufgabe ist, die in der Eigenverantwortung der Bürgerinnen und Bürger liegt und die nicht vom Staat übernommen werden soll. Tatsächlich steigen aber die Ansprüche an den Staat in Bezug auf die Kinderbetreuung und Erziehung kontinuierlich an. Dies äussert sich in den zunehmenden Ansprüchen an die Schule und den zunehmenden Bedarf an schulergänzenden oder vorschulischen Betreuungsmöglichkeiten.

Deshalb geniessen Arbeitgeber, welche ihren Mitarbeitenden im Hinblick auf die Leistung von Familienarbeit grosszügige Bedingungen bieten, ein gutes Image. Die Stadt, als öffentliche Arbeitgeberin, kann hier durch die Einführung eigenständiger und fortschrittlicher Arbeitsbedingungen eine gute Vorbildwirkung erzielen und an Image gewinnen.

Die Vernehmlassung zeigt auch hier ein gespaltenes Bild. CVP, FDP und SVP lehnen eine Verbesserung grundsätzlich ab, während die übrigen Fraktionen die Regelungen grundsätzlich begrüessen. Die EVP beantragt bezüglich des bezahlten Vaterschaftsurlaubes einen Kompromiss von 10 Tagen (statt 15, wie ursprünglich beantragt und von SP und GP begrüest bzw. 5 AT, wie von CVP/SVP und FDP basierend auf heutigem kantonalen Stand gefordert). Dieser Vorschlag wurde vom Stadtrat begrüest.

Aus diesem Grund entschliesst sich der Stadtrat auch dafür, im Vergleich zu anderen Betrieben oder öffentlichen Verwaltungen überdurchschnittliche Verbesserungen zu verankern und im Sinne des vorgeschlagenen Kompromisses 10 AT bezahlten und 3 Monate unbezahlten Urlaub während den ersten drei Lebensjahren des Kindes zu geben.

Aus finanzieller Sicht oder in Bezug auf den Stellenplan sind diese Verbesserungen weitgehend vernachlässigbar. Während den letzten 5 Jahren wurden ganze 11 Vaterschaften verzeichnet. (bei einem Stellenbestand von 320 Vollzeit-Einheiten ergäbe dies rückwirkend betrachtet einen

theoretischen zusätzlichen Arbeitsausfall durch bezahlten Urlaub insgesamt knapp 7 Stellenprozent, d.h. 0.07 Stellen)

### Vergleich Elternurlaub

Alter	Bezahlter Urlaub	Unbezahlter Urlaub	Bezugsfrist	Bemerkungen
Kloten neu	10 AT *)	3 Monate*)	*) Erste 3 Lebensjahre des Kindes	Der Bezug kann auch teilweise erfolgen und z.B. als vorübergehende Reduktion des Arbeitspensums ausgestaltet sein.
Kt ZH	5 AT (seit 1.7.08)	1 Monat	1. LJ	Bezug bezahlter Urlaub bis 2 Monate nach Geburt
Stadt Zürich	5 AT			
Winterthur	10 AT	3 Wochen	Bis Ende 2. LJ	Anwendung seit ca. 1 Jahr
Opfikon	Kant. Richtlinien			5 Tage Vaterschaftsurl. erst ab 1.1.09
Bassersdorf	Analog Kanton 5 AT			
Wallisellen	5 AT analog Kanton			Keine Angaben
Küsnacht	5 AT	1 Monat	1. LJ	Umsetzung per 1.1.09
Stadt Bern	15 AT	Bis 2 Jahre für Vater oder Mutter		Seit 2001
Kt BE				Keine Angaben erhalten
Kt BS	5 AT		3 Monate	Seit 1995
Kt TG	0			Nichts vorhanden
ZKB	10 AT	-----	12 Monate	
UBS	10 AT	Via normaler unbez. Urlaub		
Unique				
Postfinance	2 AT	Via normaler unbez. Urlaub		
Coop Bern	5 AT	-----		

### 5. Erläuterungen zu den Artikeln im Einzelnen

Der Verordnungstext mit ergänzenden Bemerkungen findet sich im Anhang als integrierender Bestandteil dieser Weisung. Auf eine synoptische Darstellung wurde verzichtet, da die Neufassung auch Umstellungen in der Gliederung zur Folge hatte. Dies hätte die Transparenz nicht erhöht. Die Randbemerkungen sind als Ergänzung zu den Erwägungen dieser Weisung zu verstehen. Sie sind nicht Bestandteil der Verordnung.

### 6. Vernehmlassung bei Personal und VPOD und rechtliche Prüfung

Die vorliegende Verordnung wurde den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Kloten präsentiert und erläutert. Sie wurden zudem zur Vernehmlassung eingeladen. Von diesem Recht haben 13 Mitarbeitende Gebrauch gemacht und der Geschäftsleitung entsprechende Eingaben gemacht. Diese Eingaben sind weitgehend in die vorliegende Fassung eingearbeitet worden.

Ebenfalls wurde der VPOD zur Stellungnahme eingeladen. Dieser machte davon Gebrauch und hat in einer Besprechung vom 10.12.2008 zusammen mit dem Verwaltungsdirektor und dem Bereichsleiter F+L grundsätzlich positiv reagiert. Am 6. Januar 2009 ist auch eine schriftliche Stellungnahme eingetroffen. Der VPOD äussert sich in Bezug auf die generelle Loslösung vom kantonalen Personalrecht grundsätzlich und aus gewerkschaftspolitischer Sicht negativ. Weiter erachtet er die Abkehr vom kantonalen Lohnsystem ebenfalls als Verschlechterung. Dies zwei

grundsätzlich Anliegen bilden zugleich auch den Kern der Vorlage und können aus diesem Grund nicht berücksichtigt werden. Im Sinne von Eventualanträgen, d.h. wenn den vorstehend genannten Forderungen nicht entsprochen werden kann, stellt der VPOD bezüglich dem Lohnsystem drei Anträge:

- *„Bevor der Stadtrat Lohnanpassungen festlegt, finden Verhandlungen mit der Personalvertretung und den Personalverbänden statt.“*

Dieser Forderung kann nicht entsprochen werden, da die entsprechenden Verhandlungspartner in der Stadt Kloten (seit Jahren) fehlen. Deshalb würde eine entsprechende Bestimmung zur Leerformel. Die Geschäftsleitung der Stadtverwaltung nimmt mit Ihrer Führungsverantwortung auch die Vertretung des Personals gegenüber dem Stadtrat war.

- *„Ein Teuerungsausgleich für alle hat Vorrang“*

Entsprechend den teilweisen Forderungen der Parteien hat der Stadtrat diese Forderung berücksichtigt und in der überarbeiteten Vorlage wieder einen generellen Teuerungsausgleich vorgesehen.

- *„Eine Lohnentwicklung innerhalb des Lohnbandes wird vom Stadtrat mit separater Verordnung nach folgenden Kriterien festgelegt: Leistungsbeurteilung, nutzbare Erfahrung (Dienstalter), aktuelle Positionierung“*

Diese Forderung des VPOD wird sinngemäss berücksichtigt und es wird in der MaVO eine entsprechende Bestimmung aufgenommen (Art. 31 Abs. 4).

Im Übrigen begrüsst der VPOD die zahlreichen Neuregelungen.

Die MaVo wurde zudem Herrn Dr. jur. Benno Schnüriger, einem ausgewiesenen Fachmann auf dem Gebiet des öffentlichen Dienstrechts, zur juristischen Prüfung der Verfassungs- und Gesetzeskonformität übergeben. Aufgrund seiner Feststellungen wurden insbesondere Regelungen, welche nicht unmittelbar „Gesetzescharakter“ besitzen, aus dem Verordnungsentwurf entfernt. Damit soll sichergestellt werden, dass die MaVO den gesetzlichen Massstäben entspricht und nicht durch informative Hinweise die spätere Durchsetzung erschwert wird. Unter diesem Aspekt hat Herr Dr. B. Schnüriger auch empfohlen, auf die von den bürgerlichen Parteien geforderte Ergänzung wonach „zwingendes kantonales Recht und das OR“ subsidiär gelten soll, zu verzichten. Das OR bietet in Fragen des öffentlichen Dienstrechts fast keine zusätzliche Stütze, da es viel freier ausgestaltet ist und es zwingendes öffentliches Recht in diesem Bereich fast nicht gibt (ausser z.B. das Willkürverbot und die Kantonsverfassung) Das Gemeindegesetz sieht explizit vor, dass die Gemeinden ihr Personalrecht selbst regeln können.

## **7. Kosten**

Wie bereits vorstehend erwähnt, erfolgt die Einführung des neuen Lohnsystems bezüglich den individuellen Löhnen saldoneutral.

### **7.1. Kostenkalkulation für neues System Motivationstreueprämien**

Im Zusammenhang mit der Gewährung von Motivationstreueprämien wie vom Stadtrat vorgeschlagen, ist mit folgenden kalkulatorischen Mehrkosten zu rechnen (die effektiven Mehrkosten können nicht im Voraus berechnet werden, da die tatsächliche Anstellungsdauer und damit auch die Erreichung allfälliger Mitarbeiterstreueprämien nicht vorhersehbar ist):

Motivationsstreueprämien in Tagen	Variante 4									Anzahl
Variante 4										
5 jähriges MTP	5	0.0	1.0	20.5	4.0	13.0	2.3	79.0	119.8 Tage	32
10 jähriges MTP	20	0.0	16.0	50.0	40.0	0.0	20.0	54.0	180.0 Tage	11
15 jähriges MTP	20	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.0	12.0	24.0 Tage	2
20 jähriges MTP	20	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	44.0	44.0 Tage	3
25 jähriges MTP	20	0.0	12.0	0.0	0.0	0.0	11.0	0.0	23.0 Tage	2
30 jähriges MTP	20	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	40.0 Tage	2
35 jähriges MTP	20	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0 Tage	0
40 jähriges MTP	30	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0 Tage	0
45 jähriges MTP	20	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0 Tage	0
<b>Total Tage</b>		0.0	29.0	70.5	64.0	13.0	45.3	209.0	430.8 Tage	
<b>Zusatzkosten Brutto</b>		0	161	9'494	0	1'894	437	58'681	70'667 Fr.	52
./. Ausbezahlte Dienstaltersgeschenke 2008									-70'000 Fr.	
<b>Zusatzkosten Netto</b>									<b>667</b> Fr.	

Es kann so festgestellt werden, dass die Neuschaffung der „5-Jahres-Prämie“ beinahe mit dem Wegfall der generellen Auszahlungsmöglichkeiten kompensiert werden kann.

### 7.1. Kostenkalkulation für neue Ferienregelung

Im Zusammenhang mit der Gewährung von Ferien ist ebenfalls mit kalkulatorischen Mehrkosten zu rechnen (auch hier hängen die effektiven Mehrkosten davon ab, ob für eine Funktion zwingend eine Stellvertretung durch zusätzliches Personal sichergestellt werden muss und ob, aufgrund der verbesserten Arbeitsbedingungen andere Absenzen durch Krankheit und Unfall im erhofften Mass rückläufige sein werden):

Ferien in Tagen resp. Mehr-Tagen gegenüber heutiger Regelung	Variante 5								
Mehrtage	Dir	F+L	E+S	L+S	B+K	F+S	G+A	Gesamt-total	
bis 21	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
22 bis 50-jährige	5	11.5	33.3	145.0	94.0	123.3	80.8	276.5	764.3
51 bis 60-jährige	2	0.0	25.4	22.4	14.6	9.7	11.3	64.9	148.3
61 bis 65-jährige	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
über 65-jährige	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>Total Tage</b>		11.5	58.7	167.4	108.6	133.0	92.1	341.4	912.5
<b>Zusatzkosten</b>		0	5'445	18'868	6'418	19'777	11'458	93'852	155'819

#### Beschluss:

1. Die Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Kloten wird zu Handen des Gemeinderates beschlossen.
2. Der Gemeinderat wird eingeladen, die Verordnung gemäss auf Art. 18 lit. c. der Gemeindeordnung und gestützt auf die Erwägungen unverändert zu beschliessen, da es sich um eine wohl austarierte Vorlage handelt, mit welcher die Anliegen der verschiedenen Parteien und der Verwaltung bestmöglich berücksichtigt wurden.

Mitteilungen an:

- Büro Gemeinderat
- Bereichsleiter F+L
- Verwaltungsdirektor
- Personaldienst

Für Rückfragen ist zuständig: Thomas Peter (044 815 12 58)

STADTRAT KLOTEN

René Huber  
Präsident

Thomas Peter  
Verwaltungsdirektor