



ANTRAG GEMEINDERAT KLOTEN

· Beschluss

0.0.1.2 Verordnungen

Mitarbeiterverordnung (MaVo); Revision 2022

Die Mitarbeiterverordnung der Stadt Kloten ist die eigenständige gesetzliche Grundlage für die Anstellung Ihrer Mitarbeitenden im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Mit ihr werden die wesentlichen personalrechtlichen Grundsätze und die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden festgelegt. Es geht darum, damit auch attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, um auf dem heute zunehmend arbeitnehmerbestimmten Arbeitsmarkt weiterhin die nötigen und richtigen Fachkräfte zu gewinnen. Der Arbeitsmarkt hat sich während den vergangenen Jahren stark gewandelt. Auch wenn im Bereich der Verwaltung vielleicht die Einflüsse der sogenannten Generation Y oder Z (noch) nicht direkt spürbar sind ist es eine Tatsache, dass alle Arbeitnehmenden heute zunehmend auch Arbeitsbedingungen suchen, welche Ihnen gute Entwicklungsmöglichkeiten bieten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit unterstützen und ganz generell auch ihrer persönlichen Gesundheit und Work-Life-Balance zuträglich sind.

Die Stadt Kloten konnte mit ihren Arbeitsbedingungen aus dem Jahr 2009 recht gut mithalten und war in einigen Punkten (z.B. Ferien) gegenüber den Bedingungen des kantonalen Personalrechtes und somit gegenüber zahlreichen Gemeinden attraktiver. Auf den 1. Januar 2021 hatte der Kanton den Ferienanspruch des Personals erhöht, so dass gewisse Altersgruppen der Arbeitnehmenden in der Stadt Kloten fortan schlechter gefahren sind. Auf Antrag der Geschäftsleitung hat der Stadtrat im Jahre 2021 den Auftrag erteilt, einen Vorschlag für die Anpassung der Mitarbeiterverordnung zu unterbreiten, der auch wieder gegenüber den kantonalrechtlichen Bestimmungen konkurrenzfähig ist. Aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage in Folge der Corona Pandemie wurde dieses Projekt im Jahr 2021 aber noch sistiert und erst im Verlauf des Jahres 2022 angegangen. Infolge des Wechsels des Bereichsleiters Finanzen und Logistik kam es zu einer weiteren Verzögerung. Zudem wurde auch der Anpassungsbedarf etwas unterschätzt.

Da die Stadtverwaltung Kloten keine ständige Personalvertretung hat (sog. Betriebsrat) wurde ad hoc eine paritätisch zusammengesetzte konsultative Begleitgruppe gebildet, welche sich grundsätzlich zum Revisionsbedarf und zu den von der Geschäftsleitung verabschiedeten Änderungen äussern konnte. Diese Anregungen sind – soweit sie überhaupt im Rahmen der Mitarbeiterverordnung relevant waren – in die Überarbeitung eingeflossen.

Im Weiteren wurde der Entwurf zur revidierten Mitarbeiterverordnung dem für die Stadt in personalrechtlichen Fragen zuständigen Fachanwalt zur juristischen Überprüfung unterbreitet. Auch dessen Anregungen und Vorschläge sind weitgehend in den vorliegenden Antrag eingeflossen.

Im Folgenden werden die wichtigsten Änderungen pro Kapitel erläutert:

1. Allgemeine Bestimmungen (Art. 1 bis Art. 6)

Die Änderungen in diesem Kapitel sind vor allem juristische Präzisierungen und systematische Verschiebungen. In Art. 6 (Personalpolitik) wurden einige Bestimmungen geschärft und zur Vollständigkeit auch ergänzt durch den Grundsatz, dass die Stadt eine faire und marktgerechte Entlohnung bietet (Art. 6 Abs. 4a).

2. Arbeitsverhältnis (Art. 7 bis Art. 24)

Auch in diesem Kapitel wurden zahlreiche Bestimmungen präziser formuliert, ohne aber ihren rechtlichen Inhalt zu verändern. Mit Art. 10 Abs. 2 soll den Mitarbeitenden signalisiert werden, dass auch interne Karrieren durchaus erwünscht sind.

Art. 15 Abs. 2 wurde dahingehend präzisiert, dass eine vorsorgliche Massnahme durch die vorgesetzte Stelle und nicht durch die Anstellungsinstanz ausgesprochen werden muss, dies, weil in solchen Fällen sehr oft Gefahr im Verzug liegt. Die Anstellungsinstanz ist aber unverzüglich zu informieren.

Art. 15a. regelt die Gründe, durch welche das Arbeitsverhältnis endet. Mit Art. 16 Abs. 4 wurde die Kündigungsfrist für die Mitglieder der Geschäftsleitung auf sechs Monate erhöht. Es hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass bei einer Kündigungsfrist von drei Monaten eine Neubesetzung solcher Stellen innert dieser Frist aussichtslos ist.

Mit Art. 18 Abs. 2 wurde eine Bestimmung neu eingeführt, welche die sog. "arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit" als sachlich zulässigen Kündigungsgrund vorsieht. Eine "arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit" liegt dann vor, wenn eine Person physisch in der Lage ist, ihren Beruf auszuüben aber sie z.B. mit einer vorgesetzten Person oder Berufskolleg/in einen Konflikt hat, den sie nicht auszuhalten im Stande ist. In den Art. 20 bis 22d. werden die einzelnen Beendigungsgründe des Arbeitsverhältnisses und deren Folgen geregelt. Diese Präzisierungen entsprechen auch den Anforderungen des kantonalen Personalrechts.

In Art. 23 wird die "Abfindung" geregelt, welche neu maximal neun Monatslöhne (statt bisher max. zwölf) beträgt und an weitere Bedingungen, wie Alter 35 und eine Anstellungsdauer von mindestens fünf Jahren geknüpft ist. In Härtefällen kann von diesen Grundsätzen abgewichen werden. In Abs. 2 wird explizit erwähnt, dass bei Arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit als Kündigungsgrund eine Abfindung ausgeschlossen ist. Im Weiteren sind die Modalitäten bezüglich Auszahlung einer Abfindung, einer eventuellen Rückforderung bei anderweitig erzielttem Einkommen sowie die Pflicht zur Stellensuche geregelt.

3. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden (Art. 25 bis Art. 57)

Auch in diesem Kapitel wurden zahlreiche Bestimmungen präziser bzw. zeitgemässer formuliert. In Art. 26 wurde mit der Funktionsstufe 45 eine neue Funktionsstufe eingeführt, da die bestehende Funktionsstufe 40 zu viele unterschiedliche Funktionen enthält und dadurch gewisse Funktionen arbeitsmarktbedingt immer weit unterhalb der Mittellinie des Lohnbandes eingereiht werden mussten, was für die betreffenden Mitarbeitenden schwer nachvollziehbar ist.

Art. 28 wurde dahingehend präzisiert, dass für die Positionierung einer Person innerhalb des Lohnbandes neu auch die funktionsspezifische Erfahrung mit ausschlaggebend ist und nicht nur das effektive Alter der Person, was bisher der Fall war aber nicht explizit Erwähnung fand im Verordnungstext. In Art. 34 werden die Dienstaltersgeschenke neu geregelt. Neu beträgt ein Dienstaltersgeschenk ab dem 10. Dienstjahr alle 5 Dienstjahre 15 Arbeitstage. Demgegenüber sind die ausserordentlichen Jubiläen von 25 und 40 Dienstjahren, welche bisher mit 20 Arbeitstagen belohnt wurden abgeschafft. Ebenso wurde die Anrechnung von Dienstjahren bei einem

Anstellungsunterbruch von weniger als fünf Jahren geregelt. Bei einer nur in Ausnahmefällen zu bewilligenden Auszahlung eines Dienstaltersgeschenkes beträgt dieses in jedem Fall 1/24 des Jahreslohnes.

In Art. 39 wurde der Begriff der Mitarbeiterbeurteilung ersetzt durch das Mitarbeitergespräch, welches den Fokus vermehrt auf die Förderung und Entwicklung der Mitarbeitenden legen soll.

Mit Art. 50 wird der Ferienanspruch der Mitarbeitenden generell erhöht und demselben Niveau, wie es der Kanton Zürich seinem Personal gewährt, angepasst. Art. 51 regelt die Modalitäten des Ferienbezuges.

Die Erhöhung des Ferienanspruches ist die einzige Veränderung in der Mitarbeiterverordnung, welche zu einer Erhöhung der Personalkosten bei Personen älter als 50 Jahren führen wird. Diese ist aber nur schwer abschätzbar, da in den meisten Verwaltungsbereichen keine direkten Folgen zu erwarten sind, d.h. dass sich die vorhandene Arbeitslast gleichmässig verteilen wird. Einzig in Bereichen, in denen fixe Dienstpläne bestehen (Pflegerberufe, Bad- und Eisbetrieb, Polizei) ist damit zu rechnen, dass sich der Personalbedarf erhöhen wird. Insgesamt dürften dies aber nicht mehr als 1-2 Personenjahre betragen, was ungefähren Kosten von Fr. 150'000.00 /Jahr entsprechen würde.

Mit Art. 53 wird neu der Elternurlaub geregelt, wobei für die Mutterschaft die kantonalen Regelungen direkt Anwendung finden. Beim Vaterschaftsurlaub, welcher minimal neu ebenfalls durch die eidgenössische Gesetzgebung geregelt ist, möchte der Stadtrat grosszügiger sein und einen Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen gewähren. Dies ist rückblickend absolut verkraftbar, da sich die Zahl der Vaterschaften bei ca. 4-6 Fällen pro Jahr bewegt.

Weiter sollen diese Regelungen als Neuerung auch bei gleichgeschlechtlichen Elternschaften analog zur Anwendung kommen.

Art. 54 lit. d wurde dahingehend präzisiert, dass die Lohnfortzahlung bei länger dauernder krankheitsbedingter Abwesenheit auf 80% festgelegt wurde. Dies ermöglicht dem Personal ggf. eine mögliche Einkommenslücke selbst zu versichern.

4. Personalvorsorge (Art. 58 bis Art. 59)

Art. 58 wurde dahingehend ergänzt, dass die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, sich privat und auf eigene Kosten zusatzversichern zu können. Dies ist insbesondere dann nötig, wenn Mitarbeitende mit ihrer privaten Krankenversicherung halbprivat oder privat versichert sind.

In Art. 59 wurde die Formulierung angepasst, da die Stadt keine eigene Pensionskasse führt, sondern sich lediglich bei einer Vorsorgeeinrichtung (aktuell BVK) angeschlossen hat.

5. Personen mit besonderem Wahlverfahren (Art. 60)

Die Formulierung wurden den aktuellen Verhältnissen angepasst, da der Friedensrichter oder die Friedensrichterin von der Stadt angestellt wird.

6. Rechtsschutz (Art. 61 bis 64)

Da das Arbeitsverhältnis öffentlich-rechtlich ist und nicht durch Vertrag entsteht, müssen sämtliche einzelfallbezogenen, einseitigen und verbindlichen Dispositionen der Stadt, welche die Rechtsstellung der betroffenen Person als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter berühren, mittels einer rechtsmittelfähigen schriftlichen Anordnung erlassen werden. Dies und auch die entsprechende Zuständigkeit ist mit Artikel 61 neu geregelt. Art. 62 wurde ergänzt, indem das rechtliche Gehör sowohl schriftlich wie auch mündlich erfolgen kann.

Art. 64 regelt den Rechtsschutz für Mitarbeitende. Dabei wird unterschieden zwischen der vollen Unterstützung bei ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen oder wenn sie Betroffene (Opfer) eines Delikts sind. Abs. 2 wurde inhaltlich unverändert lediglich der Begriff "Ausübung des Dienstes"

durch "Ausübung ihrer Tätigkeit" ersetzt. Der Umfang der Unterstützung bemisst sich in diesen Fällen nach dem Grad des Verschuldens. So wird zwischen fahrlässigem, grobfahrlässigem oder vorsätzlichem Verhalten unterschieden werden.

Für den Schutz vor Diskriminierung, Mobbing oder sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz stellt die Stadt (externe) Beratungsstellen zur Verfügung.

7. Schlussbestimmungen (Art. 65 bis Art. 67)

Einzig für den Fall der altrechtlichen Ansprüche auf ein Dienstaltersgeschenk von 20 Tagen bei 25 oder 40 Dienstjahren gilt eine Übergangsfrist von 2 Jahren. (Art. 67 Abs. 4)

Antrag Stadtrat:

Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat folgenden Beschluss:

1. Die Mitarbeiterverordnung wird rückwirkend auf den 1. Januar 2023 in Kraft gesetzt.

Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MaVo)

Änderung vom 20. Dezember 2022

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (SRS Nummern)

Neu:	–
Geändert:	1.7-1
Aufgehoben:	–

Der Gemeinderat,

gestützt auf Art. 14 Abs.1 lit.b der Gemeindeordnung

beschliesst:

I.

Der Erlass SRS 1.7-1 (Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MaVo) vom 1. Dezember 2009) (Stand 1. Januar 2010) wird wie folgt geändert:

Art. 1 Abs. 2 (aufgehoben)

² *Aufgehoben.*

Art. 2 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (neu)

Vorbehalte (Überschrift geändert)

¹ Für das Betreibungs- und Stadttammannamt, für die Friedensrichterin oder den Friedensrichter, für deren Mitarbeitende sowie für die Mitarbeitenden der Schule bleiben das übergeordnete Recht sowie spezielle Vorschriften der Stadt Kloten vorbehalten.

² Für die Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie für weitere Funktionärinnen und Funktionäre der Stadt Kloten gelten spezielle Vorschriften der Stadt Kloten.

Art. 3

Aufgehoben.

Art. 4 Abs. 1 (geändert)

¹ Mitarbeitende sind Personen, die unbefristet oder befristet von der Stadt Kloten angestellt sind.

Art. 5 Abs. 1

¹ Anstellungsinstanzen sind:

- b. (geändert) der Stadtrat für alle übrigen Mitarbeitenden. Er kann diese Zuständigkeit delegieren. Ausgenommen ist die Delegation für die Anstellung der Friedensrichterin oder des Friedensrichters, der Verwaltungsdirektorin oder des Verwaltungsdirektors sowie der Leiterinnen oder Leiter eines Geschäftsbereiches.

Art. 6 Abs. 2 (geändert), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 4** (geändert), **Abs. 4a** (neu), **Abs. 5**, **Abs. 6**, **Abs. 7** (geändert)

² Die Stadt erbringt ihre Leistungen effizient und engagiert im Rahmen der geforderten Qualität und der zur Verfügung stehenden Ressourcen.

³ Das Verhalten der Stadt nach aussen und innen ist ziel- und zukunftsorientiert und geprägt durch Vertrauen, Offenheit, Respekt, Loyalität und Engagement.

⁴ Die Stadt fördert ihre Mitarbeitenden und fordert Verantwortungsbewusstsein und Qualitätsorientierung.

^{4a} Die Stadt bietet eine faire und marktgerechte Entlohnung.

⁵ Die Stadt unterstützt die berufliche und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden durch:

- d. (geändert) ein gelebtes Diversity Management;

⁶ Die Stadt leistet einen positiven Beitrag zu einer menschlich, gesellschaftlich und wirtschaftlich gesunden Entwicklung mit:

- c. (geändert) der Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit Behinderungen;
- d. (neu) Massnahmen zur Gesundheitsförderung.

⁷ Die Stadt verwendet für die Auswahl und Führung der vorgesetzten Personen besondere Sorgfalt.

Art. 7 Abs. 1 (geändert)

¹ Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Stadt Kloten ist öffentlichrechtlich.

Art. 8 Abs. 1 (geändert)

¹ Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat das Personalbudget zur Genehmigung. Er dokumentiert den Antrag mit dem funktionsspezifischen Stellenplan.

Art. 9 Abs. 2 (geändert), **Abs. 3** (neu)

² Ausnahmsweise darf für folgende Fälle das Arbeitsverhältnis durch die Anstellungsinstanz mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden:

- a. (neu) für Lehrverhältnisse;
- b. (neu) für stundenweise Beschäftigungen;
- c. (neu) für Aushilfsarbeitsverhältnisse;
- d. (neu) für Beschäftigung von Personen, die Altersleistungen einer Vorsorgeeinrichtung beziehen könnten;
- e. (neu) für weitere besondere Fälle (z.B. Praktika).

³ Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses durch öffentlichrechtlichen Vertrag sind die Rechte und Pflichten vorbehaltlich des übergeordneten Rechts frei verhandelbar.

Art. 10 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (neu)

¹ Offene Stellen werden in der Regel intern und extern ausgeschrieben.

² Geeignete Mitarbeitende können zum Zweck ihrer Laufbahnentwicklung zur Bewerbung motiviert werden.

Art. 12 Abs. 2 (geändert)

² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Kalendertage.

Art. 15 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert)

¹ Mitarbeitende können jederzeit vorsorglich einstweilig von ihrer Funktion enthoben werden, wenn

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

² Für die Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen ist die vorgesetzte Stelle zuständig, welche die Anstellungsinstanz unverzüglich informiert. Die Anstellungsinstanz entscheidet über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und über die Weiterausrichtung, Kürzung oder den Entzug des Lohnes. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden.

- a. *Aufgehoben.*
- b. *Aufgehoben.*
- c. *Aufgehoben.*

Art. 15 a. ^(neu)

Ende des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a. Kündigung;
- b. Ablauf einer befristeten Anstellung;
- c. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen;
- d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;
- e. Entlassung invaliditätshalber;
- f. vorzeitigen Altersrücktritt;
- g. Entlassung altershalber;
- h. Erreichen der Altersgrenze;
- i. Tod;
- j. Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Mitarbeitenden.

Art. 16 Abs. 4 ^(neu)

Kündigung nach Ablauf der Probezeit (Überschrift geändert)

⁴ Die Kündigungsfrist für die Verwaltungsdirektorin oder den Verwaltungsdirektor sowie die Bereichsleitenden beträgt 6 Monate.

Art. 17 Abs. 1 ^(geändert)

¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt und begründet sowie mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen.

Art. 18 Abs. 2 ^(neu), **Abs. 3** ^(neu)

Voraussetzungen der Kündigung (Überschrift geändert)

² Ein sachlich zureichender Grund liegt unter anderem bei ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten vor. Er ist insbesondere auch dann gegeben, wenn bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit entweder keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder wenn eine solche nicht angetreten wird; in beiden Fällen unabhängig davon, ob die Lohnfortzahlung nach Art. 54 Abs. 3 dieser Verordnung ausgeschöpft wird.

³ Erweist sich für die Stadt eine Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, so besteht ausschliesslich Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist im Rahmen einer Gesamtwürdigung festzusetzen und darf den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn der oder des Mitarbeitenden für sechs Monate entspricht.

Art. 19 a. ^(neu)

Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

¹ Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz).

Art. 20 Abs. 3 ^(geändert)

³ Bei vom Volk gewählten Mitarbeitenden ist die Aufsichtsbehörde anzuhören.

Art. 21 Abs. 1 ^(geändert), **Abs. 2** ^(geändert)

Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen (Überschrift geändert)

¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung aufgelöst werden.

² Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 23 dieser Verordnung ausgerichtet werden.

Art. 22 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (neu), **Abs. 3** (neu)

Entlassung Invaliditätshalber (Überschrift geändert)

¹ Mitarbeitende, die durch die zuständige Vorsorgeeinrichtung invalid erklärt werden, werden invaliditätshalber entlassen.

² Besteht Anspruch auf eine Vollrente der Vorsorgeeinrichtung, erfolgt eine vollständige Entlassung invaliditätshalber. Andernfalls erfolgt eine teilweise Entlassung entsprechend dem Invaliditätsgrad.

³ Die vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

Art. 22 a. (neu)

Vorzeitiger Altersrücktritt

¹ Mitarbeitende können ab dem vollendeten 60. Altersjahr den vorzeitigen Altersrücktritt erklären. Damit verbundene vorsorgerechtliche Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

² Der vorzeitige Altersrücktritt ist unter Einhaltung der Kündigungsfristen und der Kündigungstermine schriftlich zu erklären.

Art. 22 b. (neu)

Entlassung altershalber

¹ Mitarbeitende werden unter folgenden Voraussetzungen altershalber entlassen:

- a. Die Voraussetzungen gemäss Art. 18 dieser Verordnung sind erfüllt.
- b. Die Probezeit ist abgelaufen.
- c. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Berücksichtigung einer allfälligen Anstellungsverlängerung nach Vollendung des 58. Altersjahres oder im Falle einer betrieblichen Restrukturierung nach Vollendung des 55. Altersjahres.
- d. Die Entlassung ist nicht auf ein Verschulden der oder des Mitarbeitenden zurückzuführen.
- e. Den Mitarbeitenden kann keine zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt werden.

² Die Fristen und Termine gemäss Art. 16 dieser Verordnung gelten sinngemäss.

³ Eine Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen. Sie ist in zwei Schritten möglich.

⁴ Die mit der Entlassung altershalber verbundenen vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

Art. 22 c. (neu)

Erreichen der Altersgrenze

¹ Das Anstellungsverhältnis endet ohne Weiteres am Ende des Monats, in welchem Mitarbeitende das ordentliche Pensionierungsalter gemäss Reglement der Vorsorgeeinrichtung erreichen.

² In Ausnahmefällen kann nach Erreichen der Altersgrenze eine befristete Wiederanstellung vereinbart werden.

Art. 22 d. (neu)

Mitarbeitende auf Amtsdauer

¹ Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.

² Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Stadt beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.

³ Art. 20, 21, 22, 22 a., 22 b. gelten auch für Angestellte auf Amtsdauer.

Art. 23 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 4** (geändert), **Abs. 4a.** (neu), **Abs. 5** (geändert), **Abs. 6** (geändert)

¹ Mitarbeitende mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Anstellungsverhältnis auf Veranlassung der Stadt ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung von höchstens 9 Monatslöhnen, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Mitarbeitende mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze oder bei weniger als fünf Dienstjahren ausbezahlt werden.

² Die Abfindung wird durch den Stadtrat und beim Lehrpersonal durch die Schulpflege festgelegt. Bei der Festsetzung der Abfindung orientiert sich die zuständige Behörde an der Dauer des Anstellungsverhältnisses, den persönlichen Verhältnissen und der Lage auf dem Arbeitsmarkt. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ist ein Anspruch auf Abfindung ausgeschlossen.

⁴ Die Abfindung wird in der Regel als Einmalzahlung und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt.

^{4a.} An Stelle der Einmalzahlung kann vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses dessen Verlängerung unter gleichzeitiger Freistellung vereinbart werden.

⁵ Die betroffenen Mitarbeitenden sind zur Stellensuche verpflichtet und haben auf Verlangen über ihre Bemühungen Auskunft zu geben.

⁶ Wer eine Abfindung zugesprochen erhalten hat, informiert den Stadtrat resp. die Schulpflege über das während der Abfindungsdauer erzielte Erwerbseinkommen. Diese fordern Abfindungen, die sich als ungerechtfertigt erweisen, zurück. Unterlässt der oder die Mitarbeitende die vorerwähnte Information, so erkundigt sich der Stadtrat resp. die Schulpflege nach dem erzielten Einkommen und verfügt die Rückforderung.

Art. 24 Abs. 1 (geändert)

¹ Führt eine Restrukturierung oder ein Stellenabbau bei mindestens fünf Mitarbeitenden zu Kündigungen, kann der Stadtrat einen Sozialplan festlegen. Dieser regelt die Leistungen der Stadt, wobei diese sich nach Art. 23 dieser Verordnung ausrichten. Der Sozialplan kann auch zusätzliche Leistungen anderer Art vorsehen.

Art. 25 Abs. 2 (geändert), **Abs. 3** (geändert)

² Sie trifft die zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden erforderlichen Massnahmen.

³ Sie toleriert insbesondere keine Übergriffe wie zum Beispiel sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung aufgrund von Persönlichkeitsmerkmalen, wie Geschlecht, Herkunft, Zivilstand, Alter, Gesundheit, Sprache, Religion, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Beeinträchtigung.

Art. 26 Abs. 1

¹ Der Lohn der Mitarbeitenden wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen nachstehender Funktionsstufen festgelegt:

- c. (geändert) 30 Leitende von grossen und / oder komplexen Abteilungen;
- d. (geändert) 40 Leitende von mittleren Abteilungen, Stellvertreterinnen und Stellvertreter von Leitenden gemäss lit. c und/oder Funktionen mit komplexen Spezialaufgaben;
- d.1. (neu) 45 Stellvertreterinnen und Stellvertreter von Leitenden gemäss lit.d und/oder Teamleiterinnen und Teamleiter und/oder Fachspezialisten mit komplexen Aufgaben
- e. (geändert) 50 Leitende von kleinen Abteilungen und Fachspezialistinnen oder Fachspezialisten;

Art. 27 Abs. 1 (geändert)

¹ Der Stadtrat teilt jede Stelle einer Funktion und jede Funktion einer Funktionsstufe zu. Dabei werden berücksichtigt:

- a. (geändert) der Aufgabenumfang und die damit verbundene Verantwortung, insbesondere Führungsverantwortung;
- b. (geändert) die Komplexität der Aufgaben;

Art. 28 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert)

¹ Der Anfangslohn wird durch die Anstellungsinstanz im Einvernehmen mit dem Personaldienst festgesetzt.

² Die Positionierung innerhalb des Lohnbandes wird unter Berücksichtigung der Komplexität der Aufgaben, des Arbeitsmarktes, der funktionspezifischen Erfahrung und des Lohngefüges festgelegt.

Art. 30 Abs. 3 (geändert), **Abs. 5** (geändert)

³ Der Stadtrat orientiert sich an der Entwicklung des Arbeitsmarktes, den Beschlüssen des Kantonsrats und des Regierungsrats über Anpassungen und Änderungen der Löhne und Zulagen des Staatspersonals für den Beschluss über Lohnanpassungen.

⁵ Lohnanpassungen erfolgen in der Regel per 1. Januar.

Art. 33 Abs. 1 (geändert)

¹ Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes nach dem Beschäftigungsgrad.

Art. 34 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 5** (geändert)

Dienstaltersgeschenk (Überschrift geändert)

¹ Dienstaltersgeschenke sollen in Form einer zusammenhängenden, bezahlten Auszeit gezielt beansprucht werden. Das Dienstaltersgeschenk beträgt ab dem 10. Dienstjahr alle 5 Dienstjahre 15 Arbeitstage.

² Bei Austritt wird kein anteilmässiges Dienstaltersgeschenk ausgerichtet.

³ Massgebend für die Berechnung der Dienstjahre ist die Anstellungsdauer bei der Stadt Kloten. Anstellungsunterbrüche unter fünf Jahren, unbezahlter Urlaub und Stellenwechsel innerhalb der Stadtverwaltung bewirken keinen Verlust des Anspruches.

- a. *Aufgehoben.*
- b. *Aufgehoben.*

⁵ Auf Gesuch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters kann die Dienstaltersgeschenke ausnahmsweise ausbezahlt werden. Der Anspruch beträgt bei 1/24 des Jahreslohnes.

Art. 35 Abs. 1 (geändert)

¹ Der Stadtrat kann auf Antrag der Anstellungsinstanz zur Gewinnung oder Erhaltung von vorzüglichen Mitarbeitenden ausnahmsweise eine Einstufung über dem Lohnband gem. Art. 26 Abs. 2 dieser Verordnung festlegen.

Art. 36 Abs. 1 (geändert)

¹ Für den Ersatz der dienstlichen Auslagen erlässt der Stadtrat ein Spesenreglement.

Art. 38 Abs. 2 (geändert)

² Wenn es zur Berufsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Mitarbeitenden zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

Art. 39 Abs. 1 (geändert)

¹ Die Mitarbeitenden haben einmal im Jahr Anspruch auf ein Mitarbeitergespräch. Darin werden Ziele, Entwicklung, Leistung und Verhalten besprochen.

Art. 40 Abs. 1 (geändert)

Arbeitszeugnis (Überschrift geändert)

¹ Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

Art. 41 Abs. 1 (geändert)

¹ Vor dem Erlass und vor der Änderung dieser Verordnung und der Vollzugsbestimmungen werden die Mitarbeitenden umfassend und verständlich informiert. Zudem wird die Möglichkeit eingeräumt, schriftlich Stellung nehmen zu können.

Art. 45 Abs. 2 (geändert), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 4** (geändert)

² Die Mitarbeitenden können auch über die ordentlichen Arbeitszeiten hinaus in Anspruch genommen werden, sofern es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.

³ Der Stadtrat regelt den Ausgleich durch Freizeit oder die Vergütung von Überstundenarbeit sowie den Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

⁴ Bei Mitarbeitenden der Funktionsstufen 10, 20 und 30 werden keine Überstunden erfasst. Der Ausgleich durch Freizeit sowie eine finanzielle Kompensation ist ausgeschlossen.

Art. 46 Abs. 2 (geändert)

² Mitarbeitende, die eine Nebenbeschäftigung annehmen wollen, melden dies vor Abschluss des entsprechenden Anstellungsvertrages der vorgesetzten Person. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe der Einkünfte aus der Nebenbeschäftigung verbunden werden.

Art. 47 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert)

¹ Mitarbeitende, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies vor der öffentlichen Bekanntmachung der Kandidatur der vorgesetzten Person. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe der Einkünfte aus dem öffentlichen Amt verbunden werden.

Titel nach Art. 48 (geändert)

3.3 Arbeitsfreie Tage und Stunden, Ferien, Urlaub, Elternschaft, Krankheit, Unfall und Tod, Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst

Art. 49 Abs. 3 (geändert), **Abs. 4** (aufgehoben)

Arbeitsfreie Tage und Stunden (Überschrift geändert)

³ Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen zur Arbeit verpflichtet ist, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit.

⁴ *Aufgehoben.*

Art. 50 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (neu), **Abs. 3** (neu)

Ferienanspruch (Überschrift geändert)

¹ Den voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:

- a. (geändert) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden sowie Lernende 27 Arbeitstage;
- b. (geändert) vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden 25 Arbeitstage;
- c. (geändert) vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden 27 Arbeitstage.
- d. (neu) vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden 32 Arbeitstage

² Der Anspruch nach Abs. 1 bestimmt sich nach dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.

³ Der Stadtrat regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär und Zivildienst oder aus anderen Gründen.

Art. 51 Abs. 1 (aufgehoben), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 4** (geändert)

Ferienbezug (Überschrift geändert)

¹ *Aufgehoben.*

² Der Ferienbezug und die Dauer wird durch die vorgesetzte Person im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden festgelegt.

³ Die Ferien sind so zu beziehen, dass sich die Mitarbeitenden ohne Anstellung von Aushilfen gegenseitig vertreten können. Zwei Ferienwochen pro Kalenderjahr sind zusammenhängend zu beziehen.

⁴ Ferien, die im laufenden Kalenderjahr aus dienstlichen oder wichtigen persönlichen Gründen nicht bezogen werden können, müssen bis spätestens Mitte des folgenden Kalenderjahres nachbezogen werden. Der ausnahmsweise Vorbezug sowie der Übertrag von nicht bezogenen Ferien bedarf der schriftlichen Bewilligung der Anstellungsinstanz.

Art. 53 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (neu), **Abs. 4** (neu)

¹ Der Anspruch der Mitarbeiterin bei einer Mutterschaft richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

² Der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder innerhalb der auf die Geburt folgenden sechs Monate dessen rechtlicher Vater wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen, wovon höchstens 5 Tage vor der Geburt des Kindes bezogen werden können.

³ Bei gleichgeschlechtlicher Elternschaft kommen analoge Regelungen zu Abs. 2 zur Anwendung.

⁴ Bei der Begründung eines Pflegekind-Verhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption wird das kantonale Personalrecht sinngemäss angewendet.

Art. 54 Abs. 1 (geändert), **Abs. 3**, **Abs. 4** (geändert)

¹ Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Person unverzüglich zu melden. Der Stadtrat regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.

³ Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird der volle Lohn wie folgt ausgerichtet:

- a. (geändert) Im ersten Halbjahr des Anstellungsverhältnisses für die Dauer von höchstens 4 Monaten;
- b. (geändert) Im zweiten Halbjahr des Anstellungsverhältnisses für die Dauer von höchstens 6 Monaten;
- d. (geändert) Bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit beschliesst der Stadtrat, unter angemessener Berücksichtigung der Dauer des Anstellungsverhältnisses und der persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, über die Dauer der Lohnfortzahlung von 80% des Lohnes.

⁴ Die Lohnfortzahlung bei Berufsunfall, Nichtberufsunfall sowie Berufskrankheit richtet sich nach Ablauf von 12 Monaten nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG).

Art. 55 Abs. 1 (geändert)

¹ Die Leistungen im Todesfall richten sich nach dem kantonalen Personalrecht.

Art. 56 Abs. 1 (geändert)

¹ Die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts betreffend obligatorischem Militär-, Schutz- und Zivildienst gelten auch für die Mitarbeitenden der Stadt Kloten.

Titel nach Art. 56 (geändert)

3.4 Datenschutz

Art. 57 Abs. 1 (geändert)

¹ Der Schutz der Persönlichkeit und der Grundrechte der Mitarbeitenden, über die Daten bearbeitet werden, richtet sich nach übergeordnetem Recht sowie nach den speziellen Vorschriften der Stadt Kloten.

Art. 58 Abs. 1 (geändert), **Abs. 3** (neu)

Unfallversicherung (Überschrift geändert)

¹ Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen durch die Stadt gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert.

³ Die Stadt kann mit einem Kollektiv-Versicherungsvertrag zusätzliche Leistungen zum Obligatorium regeln. Der Beitritt zu dieser Versicherung ist freiwillig. Die Prämien werden von den Mitarbeitenden getragen.

Art. 59 Abs. 1 (geändert)

Berufliche Vorsorge (Überschrift geändert)

¹ Die Mitarbeitenden werden in die Vorsorgeeinrichtung aufgenommen bei der die Stadt angeschlossen ist.

Art. 60 Abs. 1 (geändert)

¹ Die Friedensrichterin oder der Friedensrichter untersteht dieser Verordnung.

Art. 61 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (neu)

Erlass einer anfechtbaren Verfügung (Überschrift geändert)

¹ Bei einzelfallbezogenen, einseitigen und verbindlichen Dispositionen der Stadt, die die Rechtsstellung der betreffenden Person als Mitarbeitende der Stadt in irgendeiner Weise berühren, wird eine anfechtbare, schriftliche Anordnung erlassen.

² Zuständig für den Erlass solcher Verfügungen ist die Anstellungsinstanz.

Art. 62 Abs. 3 (neu)

³ Das rechtliche Gehör kann schriftlich oder mündlich erfolgen.

Art. 63 Abs. 1 (geändert)

Weiterzug personalrechtlicher Verfügungen (Überschrift geändert)

¹ Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen nach dem übergeordneten Recht.

Art. 64 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (neu)

¹ Die Stadt schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen oder wenn sie Betroffene eines Delikts sind. Die Stadt gewährt den Mitarbeitenden rechtliche Unterstützung.

² Der Stadtrat regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Mitarbeitenden, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Tätigkeit auf dem Rechtsweg belangt werden oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

³ In Fällen von Diskriminierung, Mobbing oder von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz stellt die Stadt den Mitarbeitenden Beratungsstellen zur Verfügung.

Art. 67 Abs. 4 (neu)

Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung und Übergangsbestimmungen (Überschrift geändert)

⁴ für Mitarbeitende, welche gemäss alter Bestimmungen noch Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk von 20 Tagen bei 25 oder 40 Dienstjahren hätten, gilt eine Übergangsfrist von 2 Jahren.

II.

Keine Fremdänderungen.

III.

Keine Fremdaufhebungen.

IV.

Diese Verordnung wird nach Genehmigung durch den Gemeinderat auf den 1. Januar 2023 rückwirkend in Kraft gesetzt.

Kloten, xx. Monat xxxx

Ratspräsident: Marc Denzler

Ratssekretärin: Jacqueline Tanner

Beschluss:

1.

Mitteilung an:

- Gemeinderat
- Stadtrat
- Verwaltungsdirektor
- BL Finanzen und Logistik
- Leiterin Personaldienst

Für getreuen Auszug:

Jacqueline Tanner

Ratssekretärin