STADTKLOTEN

PROTOKOLL GEMEINDERAT KLOTEN

05.09.2023 Beschluss Nr. 51-2023 Mitarbeiterverordnung (MaVo); Totalrevision

0.0.1.2 Verordnungen

Mitarbeiterverordnung (MaVo) und Vollzugbestimmungen (VbMaVo); Totalrevision

Basierend auf dem Beschluss des Gemeinderats 39-2023 vom 6.6.2023 wurde in Vereinbarung mit der GRPK zwecks besserer Lesbarkeit der Verordnung beschlossen, die verabschiedete Teilrevision in eine Totalrevision umzuwandeln. Dabei wurden auch die Empfehlungen der GRPK hinsichtlich der Totalrevision gemäss deren Schreiben vom 22. Mai 2023 berücksichtigt.

Totalrevision gestützt auf GRB 39-2023 vom 6.6.23

Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MaVo)

Vom 20. Juni 2023

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (SRS Nummern)

Neu:	**1.7-1**
Geändert:	–
Aufgehoben:	1.7-1

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)) wird als neuer Erlass publiziert.

1 Allgemeine Bestimmungen

1.1 Geltungsbereich

Art. 1 Allgemeines

[1] Dieser Verordnung unterstehen die Mitarbeitenden der Stadt Kloten.
[2] Für das kantonale und kommunale Personal der Schule Kloten sowie das Musikschulpersonal gelten besondere Vollzugsbestimmungen.

Art. 2 Vorbehalte

[1] Für das Betreibungs- und Stadtammannamt, 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.

1.2 Begriffe

Art. 3 Mitarbeitende

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

Art. 4 Anstellungsinstanz

[1] Anstellungsinstanzen sind:

a. die Schulpflege für das kantonale und kommunale Personal der Schule sowie das Musikschulpersonal; sie kann diese Kompetenz ganz oder teilweise delegieren.
b. 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.
c. Für Personen mit besonderem Wahlverfahren ist der Stadtrat für die weiteren personalrechtlichen Belange zuständig.

1.3 Personalpolitik

Art. 5 Personalpolitik

[1] Die Stadt als Arbeitgeberin strebt mit ihren Mitarbeitenden ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis an.
[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.
[5] Die Stadt bietet eine faire und marktgerechte Entlohnung.
[6] Die Stadt unterstützt die berufliche und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden durch:

a. einen den Eignungen und Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz;
b. interne und externe Weiterbildung;
c. flexible Arbeitsmodelle für alle Stufen und Lebenslagen;
d. ein gelebtes Diversity Management;
e. die Möglichkeit, innerhalb der Stadtverwaltung eine neue Stelle annehmen zu können;
f. Chancengleichheit für alle.

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

a. einem offenen, angstfreien Arbeitsklima;
b. einem breiten Angebot von Ausbildungsplätzen für die berufliche Bildung;
c. der Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit Behinderungen;
d. Massnahmen zur Gesundheitsförderung.

[8] Die Stadt verwendet für die Auswahl und Führung der vorgesetzten Personen besondere Sorgfalt.
[9] Die Stadt fördert das umweltbewusste Verhalten am Arbeitsplatz durch Anreize und Hilfestellung.
[10] Die Geschäftsleitung schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik (Konzepte).

2 Arbeitsverhältnis

2.1 Grundsätzliches

Art. 6 Rechtsnatur

[1] Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Stadt Kloten ist öffentlichrechtlich.

Art. 7 Personalbudget

[1] Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat das Personalbudget zur Genehmigung. Er dokumentiert den Antrag mit dem funktionsspezifischen Stellenplan.
[2] Die Schulpflege entscheidet über die Errichtung, Beibehaltung und Aufhebung von Stellen für das kantonale und kommunale Personal der Schule sowie das Musikschulpersonal..
[3] Der Stadtrat beschliesst über die Kreditfreigabe für Lohnanpassungen.
[4] Der Stadtrat genehmigt den Stellenplan.

2.2 Begründung

Art. 8 Stellenausschreibung

[1] Offene Stellen werden in der Regel intern und extern ausgeschrieben.
[2] Geeignete Mitarbeitende können zum Zweck ihrer Laufbahnentwicklung zur Bewerbung motiviert werden.

Art. 9 Entstehung des Anstellungsverhältnisses

[1] Das Arbeitsverhältnis wird durch schriftliche Verfügung der Anstellungsinstanz begründet.
[2] Ausnahmsweise darf für folgende Fälle das Arbeitsverhältnis durch die Anstellungsinstanz mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden:

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

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

2.3 Dauer

Art. 10 Im Allgemeinen

[1] Das Anstellungsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.
[2] Befristete Anstellungsverhältnisse sind bei besonderen Verhältnissen zulässig. Sie können in begründeten Fällen und in nicht missbräuchlicher Absicht verlängert werden und müssen sodann zwingend aufgelöst oder in ein unbefristetes Verhältnis überführt werden.

Art. 11 Probezeit

[1] Die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.
[2] Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Kalendertage.
[3] Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

2.4 Versetzung und vorsorgliche Massnahmen

Art. 12 Zuweisung anderer Arbeit

[1] Mitarbeitenden kann unter Wahrung einer angemessenen Frist andere, ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende, zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

Art. 13 Versetzung

[1] Mitarbeitende können, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden.

Art. 14 Vorsorgliche Massnahmen

[1] Mitarbeitende können jederzeit vorsorglich einstweilig von ihrer Funktion enthoben 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;
c. 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.

2.5 Beendigung

Art. 15 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 Kündigung nach Ablauf der Probezeit

[1] Die Frist für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt einen Monat im ersten Dienstjahr und drei Monate ab dem zweiten Dienstjahr.
[2] Die Kündigungsfrist für die Verwaltungsdirektorin oder den Verwaltungsdirektor sowie die Bereichsleitenden beträgt 6 Monate.
[3] Vorbehalten bleibt die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.
[4] Das Anstellungsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

Art. 17 Kündigungsschutz

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

Art. 18 Voraussetzungen der Kündigung

[1] Die Kündigung durch die Stadt darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.
[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 Kündigung zur Unzeit

[1] Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 20 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. 21 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

[1] Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.
[2] Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.
[3] Bei vom Volk gewählten Mitarbeitenden ist die Aufsichtsbehörde anzuhören.
[4] Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 22 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

[1] Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung aufgelöst werden.
[2] Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 28 dieser Verordnung ausgerichtet werden.

Art. 23 Entlassung Invaliditätshalber

[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. 24 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. 25 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. 26 Erreichen der Altersgrenze

[1] Das Anstellungsverhältnis endet ohne Weiteres am Ende des Monates, 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. 27 Mitarbeitende auf Amtsdauer

[1] Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Mitarbeitenden endigt 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. 21,22,23,24,25 gelten auch für Angestellte auf Amtsdauer.

Art. 28 Abfindung

[1] Mitarbeitende mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Anstellungsverhältnis auf Veranlassung der Stadt und 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 arbeitplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ist ein Anspruch auf Abfindung ausgeschlossen.
[3] Allfällige Leistungen der Stadt für die Neuorientierung der betroffenen Person im Arbeitsmarkt können an die Abfindung angerechnet werden.
[4] Die Abfindung wird in der Regel als Einmalzahlung und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt.
[5] An Stelle der Einmalzahlung kann vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses dessen Verlängerung unter gleichzeitiger Freistellung vereinbart werden.
[6] Die betroffenen Mitarbeitenden sind zur Stellensuche verpflichtet und haben auf Verlangen über ihre Bemühungen Auskunft zu geben.
[7] 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.
[8] Bei einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann eine Abfindung als Bestandteil der Vereinbarung zugesichert werden.

Art. 29 Sozialplan

[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. 28 dieser Verordnung ausrichten. Der Sozialplan kann auch zusätzliche Leistungen anderer Art vorsehen.

3 Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

3.1 Rechte

Art. 30 Schutz der Persönlichkeit

[1] Die Stadt achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden. Die Stadt nimmt auf die Gesundheit der Mitarbeitenden gebührend Rücksicht.
[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 Behinderung.

Art. 31 Lohnsystem

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

a. 10 Verwaltungsdirektorin oder Verwaltungsdirektor;
b. 20 Leitende eines Geschäftsbereichs (Bereichsleiterinnen oder Bereichsleiter);
c. 30 Leitende von grossen und / oder komplexen Abteilungen;
d. 40 Leitende von mittleren Abteilungen, Stellvertreterinnen und Stellvertreter von Leitenden gemäss lit. c und/oder Funktionen mit komplexen Spezialaufgaben;
e. 45 Stellvertreterinnen und Stellvertreter von Leitenden gemäss lit.d und/oder Teamleiterinnen und Teamleiter und/oder Fachspezialisten mit komplexen Aufgaben
f. 50 Leitende von kleinen Abteilungen und Fachspezialistinnen oder Fachspezialisten;
g. 55 Funktionen mit höheren Anforderungen als die einer Berufslehre;
h. 60 Funktionen mit Berufslehre;
i. 70 Funktionen mit einer Teilberufslehre;
j. 80 Anlern-Funktionen.

[2] Jeder Funktionsstufe wird ein Lohnband zugeordnet.
[3] Die Lohnbänder bilden empirisch erhobene Marktlinien mit einer nach oben und unten beschränkten Bandbreite ab.
[4] Der Stadtrat bestimmt die anwendbaren Marktlinien sowie die Bandbreite.

Art. 32 Einreihung der Stellen

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

a. der Aufgabenumfang und die damit verbundene Verantwortung, insbesondere Führungsverantwortung;
b. die Komplexität der Aufgaben;
c. die daraus resultierenden Anforderungen.

Art. 33 Anfangslohn

[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 funktionsspezifischen Erfahrung und des Lohngefüges festgelegt.

Art. 34 Lohn

[1] Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt.
[2] Der Stadtrat regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.

Art. 35 Individuelle Lohnanpassungen

[1] Der Stadtrat setzt die zur Verfügung stehende Summe für Lohnanpassungen in einem separaten Beschluss fest.
[2] Sie trägt der allgemeinen Finanzlage der Stadt Kloten Rechnung.
[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.
[4] Der Stadtrat legt allgemeine Grundsätze und Regeln für Lohnanpassungen in den Vollzugsbestimmungen fest. Massgebend für Lohnanpassungen sind Leistung und Position im Lohnband. Generelle Lohnerhöhungen sind ausgeschlossen.
[5] Lohnanpassungen erfolgen in der Regel per 1. Januar.

Art. 36 Leistungsanerkennung

[1] Besondere Leistungen können durch eine einmalige Prämie belohnt werden. Die Form bleibt der Anstellungsinstanz vorbehalten.

Art. 37 Naturallohn

[1] Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Mitarbeitenden selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen.
[2] Die Ansätze richten sich nach den steuerrechtlichen Bestimmungen.

Art. 38 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen

[1] Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes nach dem Beschäftigungsgrad.
[2] Für Teilzeitbeschäftigte kann die Anstellungsinstanz pauschale Löhne festlegen, in denen Entschädigungen für Ferien, Freitage, 13. Monatslohn etc. eingerechnet sind.

Art. 39 Dienstaltersgeschenk

[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 anteilsmässiges 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 vor der ordentlichen Pensionierung bewirken keinen Verlust des Anspruches.
[4] Wird die Auszeit zur Weiterbildung verwendet, kann daran zusätzlich ein angemessener Beitrag ausgerichtet werden.
[5] Auf Gesuch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters kann die Dienstaltersgeschenke ausnahmsweise ausbezahlt werden. Der Anspruch beträgt 1/24 des Jahreslohnes.

Art. 40 Gewinnung oder Erhaltung von vorzüglichen Mitarbeitenden

[1] Der Stadtrat kann auf Antrag der Anstellungsinstanz zur Gewinnung oder Erhaltung von vorzüglichen Mitarbeitenden ausnahmsweise eine Einstufung über dem Lohnband gem. Art. 31 Abs. 1 dieser Verordnung festlegen.

Art. 41 Ersatz von Auslagen

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

Art. 42 Vereinsfreiheit

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

Art. 43 Niederlassungsfreiheit

[1] Die Niederlassungsfreiheit der Mitarbeitenden ist gewährleistet.
[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. 44 Mitarbeiterbeurteilung

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

Art. 45 Arbeitszeugnis

[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.
[2] Auf besonderes Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses zu beschränken.

Art. 46 Mitsprache

[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.

3.2 Pflichten

Art. 47 Grundsatz

[1] Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben rechtmässig, wirkungsvoll und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Stadt zu wahren.

Art. 48 Annahme von Geschenken

[1] Mitarbeitende dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.
[2] Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 49 Verschwiegenheit / Amtsgeheimnis

[1] Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.
[2] Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.

Art. 50 Arbeitszeit

[1] Der Stadtrat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.
[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. 51 Nebenbeschäftigung

[1] Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung für die Stadt Kloten nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.
[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. 52 Öffentliche Ämter

[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.

Art. 53 Vertrauensärztliche Untersuchung

[1] Die Mitarbeitenden können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

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

Art. 54 Arbeitsfreie Tage und Stunden

[1] Der Stadtrat bezeichnet die arbeitsfreien Tage.
[2] Er legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.
[3] Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen zur Arbeit verpflichtet ist, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit.

Art. 55 Ferienanspruch

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

a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden sowie Lernende 27 Arbeitstage;
b. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden 25 Arbeitstage;
c. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden 27 Arbeitstage.
d. 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 Zivilschutzdienst oder aus anderen Gründen.

Art. 56 Ferienbezug

[1] Der Ferienbezug und die Dauer wird durch die vorgesetzte Person im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden festgelegt.
[2] 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.
[3] 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. 57 Urlaub

[1] Der Stadtrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

Art. 58 Elternurlaub

[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 zwei Wochen, 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 angewendet.

Art. 59 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall / Lohnfortzahlung

[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.
[2] Der Stadtrat kann Vorschriften über die weiteren Pflichten der Mitarbeitenden bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall, über die Betreuung und Kontrolle sowie über das Verfahren bei Krankmeldung erlassen.
[3] Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird der volle Lohn wie folgt ausgerichtet:

a. Im ersten Halbjahr des Anstellungsverhältnisses für die Dauer von höchstens 4 Monaten;
b. Im zweiten Halbjahr des Anstellungsverhältnisses für die Dauer von höchstens 6 Monaten;
c. Ab 2. Dienstjahr bis auf die Dauer von 12 Monaten;
d. 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. 60 Todesfall

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

Art. 61 Militär-, Schutz- und Zivildienst

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

3.4 Datenschutz

Art. 62 Datenschutz

[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.

4 Personalvorsorge

Art. 63 Unfallversicherung

[1] Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen durch die Stadt gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert.
[2] Die Stadt übernimmt die volle Prämie der Berufsunfallversicherung sowie die Hälfte der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung.
[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. 64 Berufliche Vorsorge

[1] Die Mitarbeitenden werden in die Vorsorgeeinrichtung aufgenommen bei der die Stadt angeschlossen ist.
[2] Bei einem allfälligen Wechsel der Pensionskasse durch die Stadt sind das Personal und Verhandlungspartnerinnen und -partner anzuhören.

5 Personen mit besonderem Wahlverfahren

Art. 65 Friedensrichterin / Friedensrichter

[1] Die Friedensrichterin oder der Friedensrichter untersteht dieser Verordnung.

6 Rechtsschutz

Art. 66 Erlass einer anfechtbaren Verfügung

[1] Bei einzelfallbezogenen, einseitigen und verbindlichen Entscheiden der Stadt, die die Rechtsstellung der betreffenden Person als Mitarbeitende der Stadt in irgendeiner Weise berühren, wird eine anfechtbare, schriftliche Verfügung erlassen.
[2] Zuständig für den Erlass solcher Verfügungen ist die Anstellungsinstanz.

Art. 67 Rechtliches Gehör

[1] Die Mitarbeitenden sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. Den Mitarbeitenden steht das Recht zu, zu solchen Anhörungen eine Vertrauensperson beizuziehen.
[2] Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.
[3] Das rechtliche Gehör kann schriftlich oder mündlich erfolgen.

Art. 68 Weiterzug personalrechtlicher Verfügungen

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

Art. 69 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz

[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.

7 Schlussbestimmungen

Art. 70 Vollzug

[1] Der Stadtrat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

Art. 71 Subsidiarität

[1] Soweit diese Verordnung oder die Vollziehungsbestimmungen oder zwingendes übergeordnetes öffentliches Recht nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 72 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung und Übergangsbestimmungen

[1] Diese Verordnung inkl. der Ausführungserlasse gilt für alle bestehenden ungekündigten Arbeitsverhältnisse. Für gekündigte, aber noch nicht aufgelöste Arbeitsverhältnisse gilt bisheriges Recht.
[2] 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.

Der Erlass SRS 1.7-1 (Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MaVo) vom 1. Dezember 2009) wird aufgehoben.

IV.

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

Kloten, xx. Monat xxxx

Ratspräsident: Silvan Eberhard
Ratssekretärin: Jacqueline Tanner

Antrag Stadtrat:

Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat folgenden Beschluss:

1. Die Totalrevision der Mitarbeiterverordnung (MaVo) wird genehmigt.
2. Die Inkraftsetzung erfolgt rückwirkend per 1. Januar 2023

Anträge GRPK:
Die GRPK stellt zur Vorlage 7714 folgende Änderungsanträge:

Vorlage	Antrag GRPK
Art. 7, Abs. 2 Die Schulpflege entscheidet über die Errichtung, Beibehaltung und Aufhebung von Stellen für das kantonale und kommunale Personal der Schule sowie das Musikschulpersonal.	Art. 7, Abs. 2 Die Schulpflege entscheidet über die Errichtung, Beibehaltung und Aufhebung von Stellen für das kantonale und kommunale Personal der Schule Kloten sowie das Musikschulpersonal.

Begründung: Ergänzung «Kloten» (in Anlehnung an Art. 1, Abs. 2)

Vorlage	Antrag GRPK
Art. 18, Abs. 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.	Art. 18, Abs. 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. 59 Abs. 3 dieser Verordnung ausgeschöpft wird.

Begründung: Korrektur Verweis nach Art. 59

Sammelantrag redaktionelle Anpassungen gemäss Lektorat

Nach Überweisung der Totalrevision an den Gemeinderat wurde der GRPK eine durch ein Lektorat überarbeitete Version übergeben. Die GRPK hat die redaktionellen Anpassungen geprüft und beantragt dem Gemeinderat die nachfolgenden Anpassungen als Sammelantrag zur Genehmigung.

Art. 5 Personalpolitik
[2] Die Stadt erbringt ihre Leistungen effizient und engagiert im Rahmen der geforderten Qualität und der ~~zur Verfügung stehenden~~verfügbaren Ressourcen.
[6] Die Stadt unterstützt die berufliche und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden durch:
d. ein gelebtes Diversity~~ ~~Management;
[7] Die Stadt leistet einen positiven Beitrag zu einer menschlich, gesellschaftlich und wirtschaftlich gesunden Entwicklung mit:
b. einem breiten Angebot ~~von~~an Ausbildungsplätzen für die berufliche Bildung;

Art. 6 Rechtsnatur
[1] Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Stadt Kloten ist ~~öffentlichrechtlich~~öffentlich-rechtlich.

Art. 7 Personalbudget
[2] Die Schulpflege entscheidet über die Errichtung, Beibehaltung und Aufhebung von Stellen für das kantonale und kommunale Personal der Schule sowie das Musikschulpersonal~~.~~.
[3] Der Stadtrat ~~beschliesst~~entscheidet über die Kreditfreigabe für Lohnanpassungen.

Art. 9 Entstehung des Anstellungsverhältnisses
[2] Ausnahmsweise darf für folgende Fälle das Arbeitsverhältnis durch die Anstellungsinstanz mit ~~öffentlichrechtlichem~~öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden:
e. für weitere besondere Fälle (z. B. Praktika).
[3] Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses durch ~~öffentlichrechtlichen~~öffentlich-rechtlichen Vertrag sind die Rechte und Pflichten ~~vorbehältlich~~vorbehaltlich des übergeordneten Rechts frei verhandelbar.

Art. 12 Zuweisung anderer Arbeit
[1] Mitarbeitenden ~~kann~~können unter Wahrung einer angemessenen Frist andere, ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende, zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

Art. 14 Vorsorgliche Massnahmen

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

Art. 23 Entlassung ~~Invaliditätshalber~~invaliditätshalber

Art. 26 Erreichen der Altersgrenze

[1] Das Anstellungsverhältnis endet ohne Weiteres am Ende des Monates, in ~~welchem~~dem Mitarbeitende das ordentliche Pensionierungsalter gemäss Reglement der Vorsorgeeinrichtung erreichen.

Art. 27 Mitarbeitende auf Amtsdauer

[1] Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Mitarbeitenden ~~endigt~~endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.

[3] Art. 21, 22, 23, 24, 25 gelten auch für Angestellte auf Amtsdauer.

Art. 28 Abfindung

[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 ~~arbeitplatzbezogenen~~arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ist ein Anspruch auf Abfindung ausgeschlossen.

[5] ~~An Stelle~~Anstelle der Einmalzahlung kann vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses dessen Verlängerung unter gleichzeitiger Freistellung vereinbart werden.

Art. 30 Schutz der Persönlichkeit

[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 Behinderung.

Art. 31 Lohnsystem

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

c. 30 Leitende von grossen und ~~/~~ /oder komplexen Abteilungen;

e. 45 Stellvertreterinnen und Stellvertreter von Leitenden gemäss lit. d und/oder Teamleiterinnen und Teamleiter und/oder Fachspezialistinnen und Fachspezialisten mit komplexen Aufgaben;

Art. 35 Individuelle Lohnanpassungen

[3] Der Stadtrat orientiert sich für den Beschluss über Lohnanpassungen 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~~.

Art. 39 Dienstaltersgeschenk

[5] Auf Gesuch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters kann ~~die Dienstaltersgeschenke~~das Dienstaltersgeschenk ausnahmsweise ausbezahlt werden. Der Anspruch beträgt 1/24 des Jahreslohnes.

Art. 46 Mitsprache

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

Art. 49 Verschwiegenheit ~~/~~ /Amtsgeheimnis

Art. 50 Arbeitszeit

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

Art. 55 Ferienanspruch

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

c. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden 27 Arbeitstage~~.~~;

d. 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.

Art. 56 Ferienbezug

[1] Der Ferienbezug und die Dauer ~~wird~~werden durch die vorgesetzte Person im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden festgelegt.

[3] 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~~bedürfen der schriftlichen Bewilligung der Anstellungsinstanz.

Art. 58 Elternurlaub

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

Art. 59 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall / Lohnfortzahlung

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

a. ~~Im~~im ersten Halbjahr des Anstellungsverhältnisses für die Dauer von höchstens 4 Monaten;

b. ~~Im~~im zweiten Halbjahr des Anstellungsverhältnisses für die Dauer von höchstens 6 Monaten;

c. ~~Ab~~ab dem 2. Dienstjahr bis auf die Dauer von 12 Monaten;

d. 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.

Art. 61 Militär-, Schutz- und Zivildienst

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

Art. 63 Unfallversicherung

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

Art. 64 Berufliche Vorsorge

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

Art. 65 Friedensrichterin~~-~~/Friedensrichter

Art. 66 Erlass einer anfechtbaren Verfügung

[1] Bei einzelfallbezogenen, einseitigen und verbindlichen Entscheiden der Stadt, ~~die~~welche die Rechtsstellung der betreffenden Person als Mitarbeitende der Stadt in irgendeiner Weise berühren, wird eine anfechtbare, schriftliche Verfügung erlassen.

Art. 72 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung und Übergangsbestimmungen

[2] Für Mitarbeitende, ~~welche~~die gemäss ~~alter~~alten Bestimmungen noch Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk von 20 Tagen bei 25 oder 40 Dienstjahren hätten, gilt eine Übergangsfrist von 2 Jahren.

Antrag Fabienne Kühnis, Grüne:

Ergänzung Art. 57, Abs. 2 Neu "Corporate Volunteering für Mitarbeitende der Stadt Kloten mit nachfolgendem Wortlaut:

"Die Stadt Kloten ermöglicht ihren Mitarbeitenden, sich in Corporate Volunteering (Einsatz von Mitarbeitenden in Projekten gemeinnütziger Art) zu engagieren. Sofern es der Betrieb zulässt, wird ein Arbeitstag pro Jahr gewährt. Bei Möglichkeit sollen Klotener Institutionen berücksichtigt werden."

Beschluss:

1. Die Änderungsanträge der GRPK zu Art. 7, Abs. 2 und Art. 18, Abs. 2 sowie der Sammelantrag redaktionelle Anpassungen gemäss Lektorat werden einstimmig genehmigt.
2. Der Änderungsantrag von Fabienne Kühnis, Grüne betreffend Art. 57, Abs. 2 Neu "Corporate Volunteering für Mitarbeitende der Stadt Kloten wird mit 10 Ja- zu 21 Nein-Stimmen abgelehnt.
3. Die Totalrevision der Mitarbeiterverordnung der Stadt Kloten inkl. der beschlossenen Änderungen wird einstimmig genehmigt.

Mitteilungen an:

- Gemeinderat
- Verwaltungsdirektion
- Personaldienst
- Kommunikation zur Publikation MaVo

Für getreuen Auszug:

Versandt: 05. Sep. 2023

Jacqueline Tanner
Ratssekretärin