



PROTOKOLL GEMEINDERAT KLOTEN

11. Sitzung des Gemeinderats Sitzung der 14. Legislaturperiode vom 05.09.2023

Vorsitz	Ratspräsident	Silvan Eberhard
Anwesend	Gemeinderat	31 Ratsmitglieder
	Stadtpräsident	René Huber
	Stadtrat	Christoph Fischbach Kurt Hottinger Roger Isler Regula Kaeser-Stöckli Gaby Kuratli Mark Wisskirchen
	Stv. Verwaltungsdirektor	Marc Osterwalder
Protokoll	Ratssekretariat	Jacqueline Tanner
Entschuldigt abwesend	Gemeinderat	Tina Kasper, SVP
	Stadtrat	--
	Verwaltungsdirektor	Thomas Peter
Ort	Stadtsaal Zentrum Schluefweg	
Dauer	18:00 Uhr – 19:10 Uhr	

Eröffnung

Parlamentspräsident Silvan Eberhard eröffnet die 11. Sitzung des Gemeinderats Sitzung der 14. Legislaturperiode vom 5. September 2023 und stellt die Anwesenheit von 31 Mitgliedern fest. Der Gemeinderat ist somit beschlussfähig.

Speziell begrüsst wird Dominique Chambettaz zu seiner ersten Gemeinderatssitzung.

Im Anschluss an die Sitzung findet eine Präsentation zur Digitalstrategie statt. Diese ist öffentlich. Presse und Zuschauer können, sofern sie dies wünschen, daran teilnehmen.

Traktandenliste

Die Traktandenliste mit den Unterlagen ist rechtzeitig zugestellt worden.

Die Ratsleitung beantragt die Ergänzung der Traktandenliste mit Traktandum 6, Ersatzwahlen Legislatur 2022-2026; Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission (GRPK); Dominique Chambettaz, Die Mitte. Der Antrag wird vom Gemeinderat stillschweigend genehmigt.

Zur Traktandenreihenfolge erfolgen keine weiteren Wortmeldungen, die Geschäfte werden wie vorgesehen behandelt.

- 1 Protokollgenehmigung
- 2 Mitteilungen des Gemeinderats
- 3 Interpellation 8938; Thomas Schneider, SVP; Personalsituation, wie soll es mit der Schule Kloten weiter gehen? Beantwortung / Stellungnahme
- 4 Mitarbeiterverordnung (MaVo); Totalrevision
- 5 Waldabstandslinie Schluefweg 3, Kat.-Nr. 1853; Festsetzung
- 6 Ersatzwahlen Legislatur 2022-2026; Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission (GRPK); Dominique Chambettaz, Die Mitte

Protokoll

Die Protokolle der 9. und 10. Gemeinderatssitzung der 14. Legislaturperiode vom 6. Juni und 5. Juli 2023 wurden allen Gemeinderätinnen und Gemeinderäten rechtzeitig zugestellt. Es gab keine Rückmeldungen oder Änderungswünsche. Das Protokoll wird stillschweigend genehmigt und verdankt.

0.5.1 Versammlungen / Sitzungen

Mitteilungen des Gemeinderats; 05.09.2023

Folgende Informationen zu Vorlagen und Geschäften des Gemeinderats wurden versendet:

- Vorlage 7714; Mitarbeiterverordnung (MaVo); Totalrevision
- StR-Beschluss 192-2023 vom 11.07.2023; Kommunale Volksinitiative "Boden behalten - Kloten gestalten (Bodeninitiative)"; Aufhebung Beschluss vom 6. Juni 2023, Überweisung an den Gemeinderat
- Vorlage 1958; Chronik Kloten; Kreditbeschluss
- StR-Beschluss: 22.8.2023, Interpellation T. Schneider; Personalsituation, Antwort des Stadtrates an GR
- StR-Beschluss 221-2023 vom 22.08.2023; Postulat 8865; Rico Käser und Ueli Morf, SVP; Prüfung Gespräch mit Kantonsvertreter Verkehr für den vollständigen Erhalt und die Nutzung der Eigentalstrasse; Beantwortung
- StR-Beschluss 233-2023 vom 22.08.2023, Ersatzwahl GR Legislatur 2022 – 2026
- Vorlage 2234; Privater Gestaltungsplan Dienstleistungsgebäude "Brüel Kloten"; Festsetzung revidierter Gestaltungsplan
- Antrag Totalrevision MaVo, Fabienne Kühnis, Grüne
- Vorlage 8931; Mobilität und Fachkräftemangel; ZVV Bonus Pass; Prüfung Einführung; Kreditgenehmigung
- Änderungsanträge GRPK; Vorlage 7714 - Mitarbeiterverordnung (MaVo); Totalrevision

Folgende Informationen sind zudem den Gemeinderatsmitgliedern zugestellt worden:

- StR-Beschluss: 4.7.2023, Ersatzwahl Energiekommission, Grüne und SP
- Protokoll der GRPK-Sitzung vom 22. August 2023

Weiter informiert die Ratsleitung, dass folgende Rücktritte eingereicht wurden:

- Marc Denzler, glp per 30.09.2023
- Franziska Wisskirchen, EVP, ab Wahl Nachfolge
- Irene Frischknecht, FDP per Ende Jahr

05.09.2023 Beschluss Nr. 50-2023 Interpellation 8938; Thomas Schneider, SVP; Personalsituation, wie soll es mit der Schule Kloten weiter gehen? Beantwortung / Stellungnahme

0.5.4 Parlamentarische Vorstösse

Interpellation; Thomas Schneider, SVP; Personalsituation, wie soll es mit der Schule Kloten weiter gehen?; Beantwortung / Stellungnahme

Ausgangslage:

Thomas Schneider, SVP und Mitunterzeichnende haben am 15. Mai 2023 die folgende Interpellation eingereicht:

Wir haben mit Erschrecken die Fluktuationszahlen der Schule Kloten zur Kenntnis genommen. Wir stellen fest, dass diese so hoch ist wie noch nie. In den Erläuterungen wird darauf hingewiesen, dass dies dadurch begründet ist, dass die befristeten Anstellungen auslaufen. Das mag zwar einen Grund darstellen, ist aber bestimmt nicht die abschliessende Begründung. Fakt ist, dass in Kloten jede 4te Lehrperson den Beruf wechselt und die Klasse auf das Schuljahr 23/24 verlassen wird.

Wir erwarten vom Stadtrat und von der Schulbehörde Antworten auf die folgenden Fragen:

- *Wie begründet der Stadtrat die Fluktuation und damit meinen wir nicht eine erneute Nennung der Zahlen unter der publizierten Grafik, sondern eine weiterführende Begründung?*
- *Welche konkreten Massnahmen wurden von der Schule Kloten getroffen, um die Fluktuation beim Lehrpersonal zu beeinflussen und — damit verbunden — welche konkreten Massnahmen stecken hinter dem Projekt «Personal halten und gewinnen», welches als Lösungsansatz formuliert ist?*
- *Welche gesetzlichen Möglichkeiten hat die Schule Kloten, Personal zu halten und zum Verbleib in Kloten zu beeinflussen? Sind diese Möglichkeiten ausgeschöpft?*

In den früheren Anfragen zu diesem Thema wurde auch immer wieder auf das in der Schule Kloten laufende Projekt FSL (Fokus starke Lernbeziehungen) eingegangen. Die Bildungsdirektion schreibt auf ihrer Webseite folgendes: «Die Resultate zeigen auf, dass FSL die Schulorganisation vereinfacht, einen Beitrag zur Weiterentwicklung des integrativen Unterrichts leistet und eine effizientere Zusammenarbeit ermöglicht. Die Stärkung der Lernbeziehungen konnte hingegen nicht nachgewiesen werden. Deshalb beschloss der Regierungsrat, auf die flächendeckende Einführung des Modells zu verzichten. » Die Schule Kloten hat sich entschieden, trotz anderslautender Empfehlung an dem Projekt weiter festzuhalten.

Wir erwarten vom Stadtrat und von der Schulbehörde in diesem Zusammenhang Antworten auf die folgenden Fragen:

- *Unter welchen Kriterien wurde entschieden, an dem Projekt festzuhalten trotz der anders lautenden Empfehlung der Bildungsdirektion?*
- *Wie steht die Weiterführung des Schulversuchs in Zusammenhang mit der Fluktuation der Schule Kloten?*
- *Wie ist im Vergleich mit anderen an dem Versuch teilnehmenden Gemeinden die Fluktuation und wie steht diese im Verhältnis mit allen anderen Gemeinden im Kt. Zürich und insbesondere der Nachbargemeinden?*

Dass durch Lehrpersonalwechsel innerhalb des Klassenzuges auch die Noten leiden und durch die Beibehaltung von Schulversuchen die Kosten für Betreuung steigen ist selbstredend da Ergänzungsunterricht und Integrationsaufgaben zusehends an die Klassenlehrpersonen delegiert werden. So ist im FSL ausgeführt, dass auch DaZ (Deutsch als Zweitsprache) über die integrierte Schule unterrichtet wird. Im Bericht der Bildungsdirektion wird festgehalten: ((Es zeigen sich bedeutsame Unterschiede in der Rechtschreibung zwischen FSL-Klassen und Vergleichsklassen: Schülerinnen und Schüler der Vergleichsklassen machen weniger Fehler als die Schülerinnen und Schüler in den FSL-Klassen, was vor allem auf das geringere Leistungsniveau der Schülerinnen und Schüler der Staffel 1 zurückzuführen ist, welche am längsten am Schulversuch teilnimmt). Aktuell ergibt sich dazu jetzt die Möglichkeit, ebenfalls entsprechende Fragen zu stellen, welche den Zusammenhang zwischen Lehrerwechsel, Schulversuch und Schülerleistung und die damit verbundenen Kosten zeigen können.

Wir bitten daher den Stadtrat um folgende Antworten respektive Ergänzungen bestehender Unterlagen:

- Wie haben sich die Kosten pro Kind in den letzten Jahren entwickelt und ist der Stadtrat in der Lage basierend auf dem Beschluss 75-2016 vom 24. Mai 2016 den Berichtszeitraum auf Ende 2022 zu ergänzen. Wenn nein, warum nicht und wie kann eine entsprechende Vergleichbarkeit über die letzten Jahre im Hinblick auf die Kosten dargestellt werden?*
- Wie hat sich der Notenspiegel in den MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) und den sprachlichen (Deutsch, Französisch, Englisch) Fächern im Berichtszeitraum oben (1999 bis 2022) verändert?*
- Wie ist die Gymnasialquote in selbigem Berichtszeitraum und wie können allfällige Veränderungen begründet werden?*
- Wie hat sich die Quote der Schulabgängerinnen und Abgänger entwickelt, für die nach der obligatorischen Schule keine Lösung vorhanden ist?*
- Wie stehen die Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus Kloten nach Einschätzungen der verantwortlichen Personen generell im Vergleich mit anderen Gemeinden da?*

Wir danken dem Stadtrat, der Schulbehörde und der Verwaltung für die Beantwortung der Fragen.

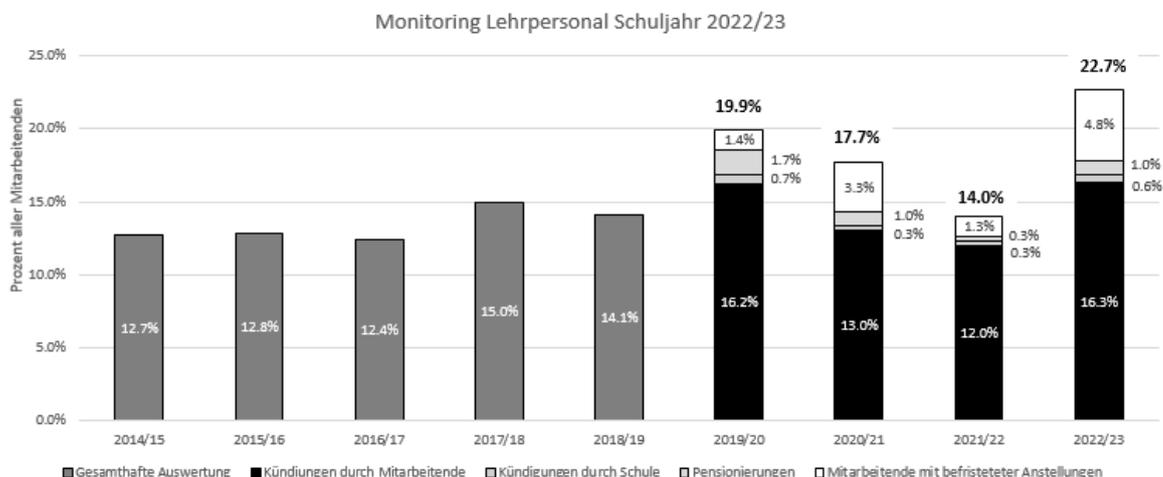
Mit dem Beschluss Nr. 72-2022/23 vom 06.07.2023 nahm die Schulpflege die Antwort auf die Interpellation Nr. 8985 gemäss Erwägungen zuhanden des Stadtrats zur Kenntnis.

Erwägung:

1. Weiterführende Begründung der Fluktuation per Ende Schuljahr 2023/24

Fragestellung: Wie begründet der Stadtrat die Fluktuation und damit meinen wir nicht eine erneute Nennung der Zahlen unter der publizierten Grafik, sondern eine weiterführende Begründung?

Mit Schreiben vom 02.05.2023 wurde der Gemeinderat über das Monitoring des Lehrpersonals per 31.03.2023 informiert. Mit Stichtag 31.05.2023 wurde die Auswertung aktualisiert und zeigt folgendes Resultat:



Durch den einheitlichen Kündigungstermin per 31. März sind die Kündigungen durch Mitarbeitende, Kündigungen durch die Schule und Pensionierungen unverändert.

1.1. Reduktion durch Weiterbeschäftigung von befristet angestellten Personen

Der Wert von 9.3% von auslaufenden befristeten Anstellungen von Quereinsteigern, Personen ohne Lehrdiplom und Lehrpersonen in Ausbildung per 31.03.2023 sank bis zum 31.05.2023 auf 4.8%. Dies, da von den 34 befristeten Anstellungen per 31.03.2023 19 Personen im Schuljahr 2023/24 weiterbeschäftigt werden können. 12 Personen durften aufgrund der gesetzlichen Vorgaben nicht mehr weiterbeschäftigt werden. 3 Personen mit befristeten Anstellung sind ausgetreten.

1.2. Auswertung der Kündigungen nach Kindergarten-, Primar- und Sekundarstufe

Die 16.3 % Kündigungen von Mitarbeitenden mit einer unbefristeten Anstellung wurden – unabhängig der eingereichten Interpellation – in Bezug auf die Funktion und Schulstufe analysiert. Da die Anzahl von Lehrpersonen auf der Primarschule deutlich höher ist als auf der Kindergarten- oder Sekundarstufe, werden diese prozentual verglichen. Die Kategorie "Lehrpersonen" beinhaltet alle Klassen- und Fachlehrpersonen der jeweiligen Stufe, während in der Kategorie "weitere Funktionen" alle Fachpersonen Sonderpädagogik und die Musik- und Berufswahlschule abgebildet sind.

	Lehrpersonen Kindergartenstufe	Lehrpersonen Primarstufe	Lehrpersonen Sekundarstufe	weitere Funktionen
Anzahl Mitarbeitende, welche in der Schule Kloten bleiben	47	141	53	72
Prozentanteil Mitarbeitende, welche in der Schule Kloten bleiben	87.04%	84.43%	86.89%	87.80%
Anzahl Mitarbeitende, welche die unbefristete Anstellung per 31.07.23 gekündigt haben	7	26	8	10
Prozentanteil Mitarbeitende, welche die unbefristete Anstellung per 31.07.23 gekündigt haben	12.96%	15.57%	13.11%	12.20%

Der prozentuale Vergleich zeigt, dass die Kündigungen der unbefristeten Anstellungen per Ende Schuljahr 2023/24 auf der Kindergarten-, und Sekundarstufe sowie derjenige der weiteren Funktionen mit bis zu 4 %-Punkten leicht tiefer als bei den Klassen- und Fachlehrpersonen auf der Primarstufe liegt.

1.3. Auswertung der Kündigungsgründe

Im laufenden Schuljahr 2022/23 wurde – im Zusammenhang mit dem Lehrkräftemangel und unabhängig der eingereichten Interpellation – erstmals eine anonyme Online-Befragung zu den Austrittsgründen durchgeführt. Diese wurde in Zusammenarbeit mit der Coachingstelle erarbeitet.

Von den 51 Mitarbeitenden, welche eine unbefristete Anstellung per Ende Schuljahr 2022/23 gekündigt haben, haben 21 Mitarbeitende an der Online-Befragung teilgenommen (Σ_{\max} : 21). Entsprechend lassen sich nur bedingt repräsentative Aussagen ableiten.

Die Frage "Wie stark (1=gar nicht, 4=stark) haben die unten genannten Faktoren Ihre Entscheidung die Schule Kloten zu verlassen mit beeinflusst?" wurde beispielsweise wie folgt beantwortet:

- **Private Gründe** (\bar{X} : 2.63 Σ : 19), wie z.B. Reisen, Auszeit oder Familienplanung, Umzug oder Chance für berufliche Entwicklung oder Neuorientierung wurden von 11 Personen als starker Grund für ihre Kündigung genannt. Die Auswertung der einzelnen Stufen zeigte keine markanten Unterschiede.
- **Schul- und Organisationsentwicklung** (\bar{X} : 2.21 Σ : 19) wurde von 7 Personen als starker Grund für ihre Kündigung genannt. Die Auswertung der einzelnen Stufen zeigte keine markanten Unterschiede.
- **Zusammenarbeit im Schulteam** (\bar{X} : 1.84 Σ : 19) wurden von 5 Personen als starker Grund für ihre Kündigung genannt. Die Auswertung der einzelnen Stufen zeigte, dass die Zusammenarbeit auf der Kindergarten-, Unter- und Mittelstufe weniger stark als Grund bewertet wurde.
- **Anforderungen an den Lehrberuf** (\bar{X} : 1.89 Σ : 19) wurden von 4 Personen als starker Grund für ihre Kündigung genannt. Die Auswertung der einzelnen Stufen zeigte, dass die Anforderungen an den Lehrberuf durch die Mittelstufe deutlich stärker als Grund für ihre Kündigung genannt wurden, als bei den anderen Stufen.

Aufgrund der geringen Anzahl von Lehrpersonen sind die Aussagen nicht repräsentativ. Trotzdem kann schlussgefolgert werden, dass für die teilnehmenden Lehrpersonen das Schulmodell FSL nur vereinzelt ein Kündigungsgrund per Ende Schuljahr 2022/23 darstellte. Dies zeigt sich auch darin, dass in den Einzelkommentaren nur zwei Personen zum FSL Stellung nahmen. Dabei zeigen sich zwei unterschiedliche Haltung zum Schulmodell: "Das FSL System finde ich super" und "Vielleicht ist es Zeit, den FSL zu überdenken".

1.4. Vergleich mit anderen Gemeinden und Branchen

Für einen Vergleich mit anderen Schulgemeinden wurden 9 Nachbargemeinden bzw. deren Schulverwaltungen angefragt. Drei meldeten zurück, dass keine Auswertung erstellt wird. Die Gemeinde Embrach meldete eine Austrittsquote (Kündigung von unbefristeten Anstellungen) von 10 % zurück. Von den restlichen 5 Nachbargemeinden erfolgte keine Rückmeldung. Im Zürcher Unterländer vom 13.06.2023 wurde für Bachenbülach eine Austrittsquote von 33% bei Lehrpersonen gemeldet.

Damit stehen im Schulbereich praktisch keine Vergleichswerte zur Verfügung. Allgemein steigt aber in vielen Branchen die Fluktuation. Beispielsweise publizierte die Migros-Gruppe, dass im Jahr 2022 die Bruttofluktuation auf 20.0% gestiegen ist (2021: 16.9%). Aus den Medien bekannt ist auch die steigende Fluktuation von verschiedenen Spital- und Pflegeeinrichtungen.

1.5. Rekrutierung und Personalmonitoring für Start ins Schuljahr 2023/24

Die Schulen Kloten haben im Hinblick auf den Schuljahresstart im August 2023 mit viel Engagement – wie beispielsweise die Teilnahme der Schule Kloten an der kantonalen Stellenmesse – versucht, möglichst geeignete und qualifizierte Lehrpersonen zu rekrutieren. Dabei konnte die grosse Mehrheit der vakanten Stellen besetzt werden. Mit Stichtag 31.07.2023 waren noch 10 Stellen zwischen 5 und 27 Wochenlektionen

bzw. rund 4.9 STW ausgeschrieben. Das heisst, 2.6 % der Stellen insgesamt waren per 31.07.2023 noch vakant

Trotz anspruchsvollen Rahmenbedingungen durch den Fachkräftemangel konnten bis Stichtag 31.07.2023 insgesamt 80 neue Lehr- und Fachpersonen angestellt werden; inklusive 18 Musiklehrpersonen der Musikschule Opfikon. Davon verfügen drei Viertel der rekrutierten Person über eine entsprechende Qualifikation bzw. finden sich in der entsprechenden berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung. 17 Personen wurden als Personen ohne Lehrdiplom angestellt.

Allgemein kann zur Rekrutierung von neuen Lehrpersonen festgehalten werden, dass sich das Schulmodell FSL für die Schule Kloten als Standortvorteil erweist. Dies, da für Junglehrpersonen und Quereinsteiger das Modell mit zwei Lehrpersonen und Teamteachinglektionen an einer Klasse attraktiv ist. Auch können Personen ohne Lehrdiplom im Teamteaching einfacher an die Aufgaben einer Lehrperson herangeführt werden.

2. Massnahmen und Möglichkeiten der Schulen Kloten

Fragestellungen:

- *Welche konkreten Massnahmen wurden von der Schule Kloten getroffen, um die Fluktuation beim Lehrpersonal zu beeinflussen und — damit verbunden — welche konkreten Massnahmen stecken hinter dem Projekt «Personal halten und gewinnen», welches als Lösungsansatz formuliert ist?*
- *Welche gesetzlichen Möglichkeiten hat die Schule Kloten, Personal zu halten und zum Verbleib in Kloten zu beeinflussen? Sind diese Möglichkeiten ausgeschöpft?*

Aus Sicht der Schulpflege und des Stadtrats zeigt die vertiefte Auswertung in Kapitel 1, dass die Fluktuation sehr ernst genommen wird und die Austrittsgründe analysiert werden. Mit dem SPF-Beschluss 6-2022/23 vom 29.09.2022 wurden folgende Legislaturziele für das Themenfeld «Personal halten und gewinnen» formuliert und erste Massnahmen im Rahmen der Organisations- und Schulentwicklung umgesetzt:

Zielsetzungen gemäss SPF-Beschluss 6-2022/23	Beispiele von Massnahmen im Schuljahr 2022-23
Die Schule Kloten wird als professionelle Organisation mit schlanker Administration wahrgenommen. Alle Unterrichtenden werden in der Ausübung des Berufs im Rahmen der kantonalen Vorgaben und der damit verbundenen Aus- und Weiterbildung unterstützt.	<ul style="list-style-type: none"> - Überarbeitung des Sonderpädagogischen Konzeptes zur Klärung der Aufgaben, Kompetenzen und Zuständigkeiten und den damit verbundenen Prozessen bis Ende 2023 - Anpassung der Umsetzung des Berufsauftrags auf die kantonalen Vorgaben - Vergabe Gesamt-Schulsoftware im Februar mit Ein- und Überführung von August 2023 bis Ende 2024 - Einführung von Personalvertretungen pro Schulen, Durchführung von Austrittsbefragung und Optimierung der Einführung von neuen Mitarbeitenden
Die Schulen pflegen und vertiefen ihre individuelle Identität/Spirit im Rahmen der übergeordneten Vision, Vorgaben und Ziele.	<ul style="list-style-type: none"> - Jährliche Standortbestimmung in standardisierter Form zur Überprüfung der Schulentwicklung - Weiterführung der Teamentwicklungsanlässe - regelmässige Überprüfung der Zusammenarbeit im Schulteam und der Schulführung
Die interne und externe Kommunikation ist zeitnah, transparent und zeigt die Identität, gelebte Innovation und die positive Zusammen-arbeitskultur der Schulen.	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung einer "Kommunikations-Lehrperson" (im Rahmen des Berufsauftrags), um die Schule in der externen Kommunikation zu unterstützen - Teilnahme der Schule Kloten an der kantonalen

	Stellenmesse - Start als Kooperationsschule der PHZH für das Gewinnen von neuen Lehrpersonen.
--	--

Weitere Massnahmen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Stellenplanung werden fortlaufend geprüft.

3. Massnahmen und Möglichkeiten der Schulen Kloten

Fragestellung: *Welche gesetzlichen Möglichkeiten hat die Schule Kloten, Personal zu halten und zum Verbleib in Kloten zu beeinflussen? Sind diese Möglichkeiten ausgeschöpft?*

Kernanliegen aus Sicht der Schulpflege ist, dass für die anspruchsvolle Aufgabe als Lehrperson, soweit auf kantonaler und kommunaler Ebene möglich, genügend Stellen und Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Keinen Einfluss hat die Schule Kloten auf die kantonalen Anstellungsbedingungen: Die Vollzeiteneinheiten im Stellenplan für Schulleitung, Klassen- und IF-Lehrpersonen werden durch den Kanton aufgrund der Schülerzahlen vorgegeben. Ebenso das Lohnangebot und dessen Entwicklung.

Im Rahmen ihrer Finanzkompetenz hat die Schulpflege – entgegen der Leistungsüberprüfung der letzten zwei Jahre - mit Beschluss 24-2022/23 und Beschluss 26-2022/23 die Stellenplanung für das Schuljahr 2023/24 erhöht. Dies beinhaltet eine Erhöhung der Sonderschulkosten, der Heilpädagogen auf Primar- und Sekundarstufe, der Therapien und den Pilot für den Einsatz von Klassenassistenten.

Mit dem Budget / Investitionsrechnung 2024 sollen weitere kommunalen Massnahmen beantragt werden:

- Der erfolgreiche Pilot für Klassenassistenten soll erhöht werden. Damit können Lehrpersonen bei schwierigen Situationen rasch und niederschwellig unterstützt werden.
- Die Ein- und Überführung der neuen Schulsoftware soll durch befristete Stellen in der Verwaltung und in den Schulen (PICTS) unterstützt werden.
- Alle Mitarbeitenden sollen mit einem persönlichen Laptop ausgerüstet werden und die technische IT-Infrastruktur für den Unterricht weiter punktuell optimiert werden.
- Analog zum Verwaltungspersonal sollen die Teamentwicklung, die vergünstigte ÖV-Nutzung und die Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung die Attraktivität der Schule Kloten als Arbeitgeber steigern.

Nicht mit Budget beantragt, aber eine noch nicht genutzte kantonale Massnahme ist die Erhöhung des Zuweisungsfaktors für "Deutsch als Zweitsprache" (DaZ):

- Auf der Kindergartenstufe kann dieser von 0.6 auf 0.75 WL pro Schüler*in erhöht werden, was zu +1.4 Stellen führen würde. Die wiederkehrenden Kosten von rund Fr. 140'000.00 liegen in der Kompetenz des GR.
- Auf der Primarstufe kann der Zuweisungsfaktor von 0.5 auf 0.75 WL pro Schüler*in erhöht werden, was zu +3.4 Stellen und wiederkehrenden Kosten von Fr. 340'000.00 führen würde. Die Erhöhung bedingt eine Volksabstimmung; eine Erhöhung von 0.5 auf 0.6 WL pro Schüler*in führt zu wiederkehrenden Kosten von rund Fr. 140'000.00 und läge in der Kompetenz des GR.

Mit der genannten Erhöhung könnte die Standortattraktivität für die Lehrpersonen, da mehr Teamteaching-Lektionen zur Verfügung stünden, gefördert werden. Damit kann die Qualität des Unterrichts für Schülerinnen und Schüler der Kindergarten- und Primarstufe weiter verbessert werden.

4. Entscheid Weiterführung Schulmodell "Fokus starke Lernbeziehungen" (FSL)

Fragestellungen

- *Unter welchen Kriterien wurde entschieden, an dem Projekt festzuhalten trotz der anders lautenden Empfehlung der Bildungsdirektion?*
- *Wie steht die Weiterführung des Schulversuchs in Zusammenhang mit der Fluktuation der Schule Kloten?*
- *Wie ist im Vergleich mit anderen an dem Versuch teilnehmenden Gemeinden die Fluktuation und wie steht diese im Verhältnis mit allen anderen Gemeinden im Kt. Zürich und insbesondere der Nachbargemeinden?*

Mit dem Regierungsratsbeschluss (RRB Nr. 112/2021,) vom 03.02.2021 wurde die flächendeckende Einführung des Schulversuchs nicht empfohlen. Den teilnehmenden Schulen des Schulversuchs wurde nach dessen Ende ab Schuljahr 2022/2023 explizit die Möglichkeit der Weiterführung des Schulmodells FSL ermöglicht. Bei einer Weiterführung gelten die bestehenden Vorgaben der Verlängerung des Schulversuchs FSL (RRB Nr. 156/2017).

Dies bedeutet, dass bei einem Ausstieg die Vorgaben des ordentlichen kantonalen "Fachlehrpersonen-Modells" eingehalten werden müssen; in welchen die integrative Förderung (IF) mit ausgebildeten Schulischen Heilpädagog*innen sowie der DaZ-Aufbauunterricht mit ausgebildeten DaZ-Lehrpersonen zu erfolgen hat. Die durch den Kanton zur Verfügung gestellten personellen und finanziellen Mittel sind bei der Weiterführung wie auch beim einem Ausstieg identisch.

4.1. Hauptgründe für Weiterführungsentscheid durch die Schulpflege

Im Frühjahr 2021 wurden sowohl die "Weiterführung des Schulmodells FSL" als auch der Wechsel ins "Fachlehrpersonen-Modell" analysiert. Aus folgenden Hauptgründen entschied die Schulpflege mit Beschluss 44-2020/21 am 17.06.2021 die "Weiterführung des Schulmodells FSL":

- **Kein Rückbau der Schul- und Unterrichtsentwicklung:** Die bisherige, grundsätzlich erfolgreiche und auf FSL ausgerichtete Schulentwicklung auf das Fachlehrpersonen-Modell und die darin enthaltene Rollenteilung zwischen Klassen- und Fachlehrperson müsste neu ausgerichtet werden. Insbesondere wurde mit gleichem Regierungsratsbeschluss (RRB Nr. 112/2021) das Nachfolgeprojekt "Miteinsatz flexibler gestalten" (ME flex) lanciert. Das Projekt strebt an, dass die vorhandenen Mittel unter Berücksichtigung der kommunalen Schulqualität flexibler genutzt, ihre personellen und sozialen Gegebenheiten besser zu berücksichtigen und ihre pädagogische Schulführung gezielter und nachhaltiger gestaltet werden können. Das Schulmodell FSL bietet – insbesondere nach Projektabschluss – bereits viele Möglichkeiten in dieser kantonal angestrebten Richtung.
- **Stabilität in der Personalentwicklung:** Durch den Modell-Wechsel müssten rund 23 VZE der aktuellen Klassenlehrpersonen durch ausgebildete Fachlehrpersonen ersetzt werden. Für die betroffenen Klassenlehrpersonen bedeutet dies, dass sie entweder im Rahmen einer Übergangsfrist die entsprechende Weiterbildung an einer pädagogischen Hochschule absolvieren oder durch eine externe Fachlehrperson ersetzt werden müssten. Es ist wahrscheinlich, dass damit auch gut

harmonisierende Klassen- und Stufenteams auseinandergerissen würden und dadurch die Schulentwicklung um mehrere Schuljahre zurückgeworfen würde.

- **Unterstützung durch Mehrheit der Lehrpersonen:** Im September 2020 wurden die Klassenlehrpersonen zu ihrer Haltung zum Schulversuch bzw. Schulmodell FSL befragt. Die Frage "Möchtest du weiter im pädagogischen Setting wie FSL arbeiten?" wurde mit einem Durchschnitt von 7.8 Punkten (maximal 10 Punkte) beantwortet.

4.2. Einschätzung von weiteren Schulen mit Schulmodell FSL

Das Schulmodell FSL wird im Schuljahr 2022/23 unter anderen in den Schulen der Gemeinden Neftenbach, Schlieren und Zürich weitergeführt. Die Rückmeldungen der aufgrund der Interpellation durchgeführten Befragung kann wie folgt zusammengefasst werden:

Ein Zusammenhang zwischen der Fluktuation und dem Schulmodell "Fokus starke Lernbeziehung" wird nicht erkannt. Stattdessen besteht der Eindruck, dass die Fluktuation u.a. gerade wegen FSL leicht tiefer liegt, als in herkömmlichen Regelschulen (wegen geteilter Klassenverantwortung).

Die Erfahrungen mit FSL hängt stark von der Tandem-Zusammenarbeit ab. Die Tandem-Zusammenarbeit läuft geschätzt in ca. 60% der Klassenteams sehr gut, in 30% der Fälle ist sie noch verbesserungsfähig, in ca. 10% der Tandems führt sie zu Herausforderung. Letztere 10% führen zu einer tieferen Unterrichtsqualität, sind für die Schulführung und das Klassenteam anspruchsvoll und führen oft zu Austritten. Ansonsten ist das FSL-Modell bei den Lehrpersonen nach wie vor sehr beliebt.

5. Entwicklung der Bildungskosten

Fragestellungen:

- *Wie haben sich die Kosten pro Kind in den letzten Jahren entwickelt und ist der Stadtrat in der Lage basierend auf dem Beschluss 75-2016 vom 24. Mai 2016 den Berichtszeitraum auf Ende 2022 zu ergänzen.*
- Wenn nein, warum nicht und wie kann eine entsprechende Vergleichbarkeit über die letzten Jahre im Hinblick auf die Kosten dargestellt werden?

Der Beschluss 75-2016 vom 23. Mai 2016 zeigt, dass die damalige Detaillierung nur mit sehr grossem Aufwand erhoben werden kann und wenig Aussagkraft hat. Dies insbesondere, da die Personalkosten als grösster Kostenträger in den Primar- und Sekundarschule kantonal gesteuert werden.

Die Schulpflege und der Stadtrat sind der Meinung, dass die finanzielle Steuerung der Schulen über den jährlichen und ordentlichen Budget- und Rechnungslegungsprozess genügend ist. Damit besteht jeweils auch ein Vergleich zu den Vorjahren.

6. Entwicklung Notenspiegel

Fragestellung: *Wie hat sich der Notenspiegel in den MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) und den sprachlichen (Deutsch, Französisch, Englisch) Fächern im Berichtszeitraum oben (1999 bis 2022) verändert?*

Für die geforderte Auswertung des Notenspiegels steht aus Sicht der Schulpflege der Aufwand und Ertrag in keinem vernünftigen Verhältnis.

Der Hauptgrund ist, dass eine Auswertung der Notenspiegel sich auf die jeweils subjektive Beurteilung der Lehrperson bezieht. Dabei stützt sich diese in der Regel auf die Lernziele der Klasse, auf den Lehrplan und die Beurteilung aus den kantonalen Vorgaben. Diese ist aber jeweils eine "Moment-Aufnahme" pro Semester und lässt keine Rückschlüsse auf die Entwicklung des Unterrichts in den letzten 20 Jahren in den Schulen Klotens zu.

Auch wäre eine solche Auswertung technisch und inhaltlich (soweit möglich) fundiert nur durch eine kostspielige, externe Analyse machbar.

7. Entwicklung Gymnasialquote

Fragestellung: *Wie ist die Gymnasialquote in selbigem Berichtszeitraum und wie können allfällige Veränderungen begründet werden?*

Das Langgymnasium schliesst an die 6. Klasse der Primarschule an und dauert 6 Jahre. In der folgenden Tabelle sind die Übertritte Schuljahre 2017/18 bis 2022/23 mit der Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler (SuS) der 6. Klasse verglichen:

	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
SuS in 6. Klasse	142	170	155	190	168	192
Übertritt in Langzeit Gymnasium	13	11	20	12	18	14
Anteil in Prozent	9%	6%	13%	6%	11%	7%

Das Kurzgymnasium schliesst an die 2. oder die 3. Klasse der Sekundarschule oder die 2. Klasse des Langgymnasiums an und dauert 4 Jahre. Zu den Übertritten Kurzgymnasium wird keine separate Statistik geführt. Stattdessen kann die Gesamtzahl der SuS in der Sekundarstufe mit der Gesamtzahl der SuS im Langzeit- oder Kurzzeitgymnasium verglichen werden:

	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
SuS in Sekundarstufe	454	447	428	426	461	471
SuS in Gymnasium	36	42	47	45	48	39
Anteil in Prozent	7.9%	9.4%	11.0%	10.6%	10.4%	8.3%

Die Auswertung zeigt, dass je nach Jahrgang zwar Schwankungen bestehen, aber über die Zeit keine deutliche Veränderung einer steigenden oder sinkenden Gymnasialquote beobachtet werden kann.

Die Nutzung der Gymnasialquote als Indikator für die Schulqualität greift aber aus Sicht der Schulpflege und des Stadtrats zu kurz. Beispielsweise kam Dr. Strahm im Buch "Die Akademisierungsfalle" (hep, 2014) zum Schluss, dass eine hohe Gymnasialquote nicht primär ein Qualitätsmerkmal, sondern ein primär ein Abbild der Bevölkerungszusammensetzung bezüglich Bildung und Finanzkraft sei.

8. Entwicklung Übertritte nach Abschluss der obligatorischen Volksschule

Fragestellungen:

- *Wie hat sich die Quote der Schulabgängerinnen und Abgänger entwickelt, für die nach der obligatorischen Schule keine Lösung vorhanden ist?*
- *Wie stehen die Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus Kloten nach Einschätzungen der verantwortlichen Personen generell im Vergleich mit anderen Gemeinden da?*

Die Schule Kloten wertet die Übertritte nach Abschluss der Sekundarstufe seit der Einführung des Berufswahlcoachs im Schuljahr 2020/21 aus:

	2020/21	2021/22	2022/23
Anteil Lehrvertrag und Anschlusslösung extern in %	77%	81%	81%
Anteil BWS in %	21%	19%	17%
Anteil ohne Anschlusslösung	1%	0%	2%

Per Ende Schuljahr 2022/23 verfügten 80% der 3. Sekundar-Schülerinnen und –schüler (3. Sek SuS) über einen Lehrvertrag oder eine externe Anschlusslösung (Gymnasium, Mittelschule, Praktikum); 17% der 3. Sek SuS bzw. 21 SuS waren für die Berufswahlschule Kloten (BWS) angemeldet und für 2% bzw. 2 SuS bestand per 30.06.2023 noch keine Anschlusslösung.

Ein Vergleich mit anderen Gemeinden zu den Übertritten nach Abschluss der Sekundarstufe ist nur eingeschränkt möglich, da keine der angefragten Nachbargemeinden eine Auswertung zurückgemeldet hat. Im Gemeinderatsbeschluss 40-2023 zur definitiven Einführung des Berufswahlcoachs konnte aber aufgezeigt werden, dass in den letzten Jahren der Anteil der Schülerinnen und Schüler mit Anmeldung für die Berufswahlschule im Vergleich mit Opfikon reduziert werden konnte. Die obige Auswertung der Übertritte zeigt zudem, dass der Anteil von Schülerinnen und Schüler ohne Anschlusslösung sich auf wenige Einzelfälle pro Jahr beschränkt.

Basierend auf dieser positiven Entwicklung ziehen die Schulpflege und der Stadtrat grundsätzlich ein positives Fazit. Wobei die Berufswahl im Rahmen der Schulentwicklung weiterhin ein zentrales Thema bleibt.

Beschluss Stadtrat:

Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat den folgenden Beschluss:

1. Die Antwort des Stadtrats betreffend die Interpellation "Personalsituation, wie soll es mit der Schule Kloten weitergehen?" wird zur Kenntnis genommen und die Interpellation stillschweigend abgeschrieben.

Beschluss:

1. Die Antwort des Stadtrats betreffend die Interpellation "Personalsituation, wie soll es mit der Schule Kloten weitergehen?" wird zur Kenntnis genommen und die Interpellation stillschweigend abgeschrieben.

Wortmeldungen:

SVP-Fraktion, Thomas Schneider: *Ich danke dem Stadtrat und auch den Mitarbeitenden der Verwaltung, besonders Andreas Tinner und seinem Team, für die Beantwortung der Fragen. Die Rückmeldung zeigt, dass man offenbar wirklich ein Problem hat. Dass aber nach meinem Dafürhalten versucht wird es unter dem Deckel zu halten. Gewisse Indizien werden jetzt aber nach der Beantwortung der Fragen öffentlich. Der nach privaten Gründen als zweit meist genannte Kündigungsgrund von Lehrpersonen ist die Schul- und Organisationsentwicklung. Also das pure, interne Umfeld der Schule und der Schulverwaltung. Leider wird nicht ausgeführt, welche Entwicklungsschritte unternommen wurden und ob und wieviel mehr an administrativem Aufwand auf die Lehrer und Schulleiter übertragen wird. Als weiterführender Punkt da, und das steht nicht in der Beantwortung und wurde von mir in diesem Sinn auch nicht so gefragt, sollte vielleicht noch erwähnt werden, dass ein sehr grosser Teil des Personals der Schulverwaltung in den letzten zwei Jahren ausgetauscht wurde. Offenbar haben wir nicht nur ein Fluktuationsthema in der Schule bei den*

Lehrern, sondern auch in der Verwaltung. Die Antwort, was genau dahinter steckt interessiert nach meinem Dafürhalten oder nach meiner Lesung eigentlich niemanden oder es kommen zumindest keine konkreten Aussagen. Aber ein wenig steht dann schon in einem anderen Abschnitt, dass der Erfolg der FSL stark von der Zusammensetzung der Tandems abhängt. 60% funktionieren gut, 10% sind schlecht. Es wird sogar von tiefer Unterrichtsqualität gesprochen. Aber was gemacht wird, um bei den 40% der Tandems, und das sind doch, wenn man sich dies vor Augen führt rund die Hälfte von allen FSL betroffenen Unterrichtspersonen, eine Verbesserung zu erreichen, die Antwort bleibt die Schulverwaltung einfach schuldig. Lassen Sie mich noch ein wenig auf die Personalhaltungs-Massnahmen eingehen. Ich habe ein wenig das Gefühl, dass da immer noch zu viel Administration bei den Lehrpersonen hängen bleibt. In den Zielsetzungen wird von schlanker Administration gesprochen. Ich bin mir, nach Rücksprache mit einigen Lehrkräften, aber nicht sicher, ob das auch wirklich so ist. Generell muss der Beruf des Lehrers, und ich hoffe, da sind wir uns einig, wieder darauf ausgerichtet werden, Schülerinnen und Schüler zu unterrichten, zu bewerten, Lernkontrollen durchzuführen und ein Feedback in der Form einer Wertschätzung zu schaffen. In den Antworten ist mit Hinblick auf die Investitionsrechnung bereits ein Forderungskatalog hinterlegt. Bei einigen Punkten fehlt die Erfahrung, wie beispielsweise Klassenassistenten. Dann werden bereits IT-Stellen beantragt, ÖV-Tickets beantragt, aber über die Anpassung der Organisation – also am wirklichen Problem zu arbeiten – dort wird nicht darüber gesprochen. Weiter wird auf das Thema DAZ eingegangen. Da getraut sich wenigstens Mal jemand das Thema anzusprechen. Warum haben wir Bedarf an DAZ-Stellen? Warum können Kinder im Kindergarten kein Deutsch mehr? Und was ist wirklich die Verantwortung der Volksschule? Kann es denn wirklich die Verantwortung der Volksschule sein, dem Kind Deutsch, nicht als Fach, sondern als Sprache, beibringen zu müssen? Ich bin der Meinung das muss vor der Einschulung erfolgen und wenn das in einer dritten Generation im Elternhaus möglich ist, dann müssen wir uns wirklich überlegen, wer die Kosten trägt. Ich glaube das Thema "parkieren" wir hier mal. Besonders kreativ, und das ist wirklich manchmal etwas schwierig, wird die Schulverwaltung beim Thema Noten und Finanzen. Die Referenz zu dieser Anfrage wurde in einem anderen Finanzsystem ausgestellt als man jetzt die Transparenz bringen müsste. Das ist schwierig, das ist mir klar. Aber wir müssen wohl oder übel auch das Thema parkieren und im Rahmen des Budgets entsprechende Transparenz fördern. Was mich wirklich erstaunt hat und ich wirklich sauer wurde als ich das las, das enttäuscht mich wirklich und ich habe da Wörter in meinem Text, die ich nachher, wenn ich den Text der Presse sende, noch anpassen muss: Wir geben unseren Schülern Noten. Das sind einfache Zahlen auf einer Skala von 1 bis 6, oder wir geben Punkte. Eltern müssen mit dem leben können, Lehrbetriebe müssen mit dem leben, Lehrmeister, Schüler als Betroffene müssen damit leben können. Aber die Verwaltung macht einfach auf Verweigerung und sagt, Noten sind so subjektiv und für die Bewertung der Schule und der Qualität reicht dies nicht. Zahlen aus den Zeugnissen ist die einfachste zu digitalisierende Grösse in der ganzen Interpellation. Aufzuschreiben, welcher Notendurchschnitt in den letzten Jahren gemacht wurde – ich habe wirklich Mühe zu verstehen, was daran so schwer sein kann. Sie sehen ich bin heute etwas overdressed unterwegs. Ich bin aktuell an einer Messe für Technik in Bern im Einsatz und bin extra wegen dieser Interpellation oder dieser Begründung nach Kloten gefahren. Ja, es ist mir wichtig. Es ist mir wirklich wichtig. Die Kinder sind mir wichtig und die Schule ist mir wichtig. Da freut mich ganz besonders, dass für ganz viele Schülerinnen und Schüler nach der obligatorischen Schule eine Nachfolgeregelung gefunden werden kann. Mit jedem Gespräch, das ich heute geführt habe im Bereich der Technik, war das Thema immer Fachkräfte. Wir müssen, oder wir sind zwingend in der Verantwortung aus der Politik heraus dafür zu sorgen, dass wir Menschen haben, die unser Land irgendwo fachlich weiterbringen. Lassen Sie mich die Antworten zusammenfassen. Wir wissen, dass Lehrpersonen kündigen. Eigentlich interessiert uns die Organisation, die als zweitmeistester Kündigungsgrund genannt wurde, nicht. Wir machen Projekte, die die Lehrpersonen unterstützen, aber für uns in Kloten spielt dies eigentlich nicht so eine Rolle. Wir wissen, dass Lehrpersonen nach bestem Wissen und Gewissen unterrichten, aber eigentlich ist es uns auch egal, welcher Notenspiegel schlussendlich herauskommt. Wir wissen nicht, ob wir uns als Gesamtschule, ob die Kinder sich entwickeln und verbessern. Denn Noten sind ja subjektiv und die kann man nicht vergleichen. Es kostet halt was es

kostet, denn ändern können wir es eh nicht. Ich bin von der Beantwortung der Interpellation, muss ich offen sagen, überrascht. Wir müssen uns das in der Fraktion nochmals überlegen, ob wir die Fragen nochmals stellen und der Schulverwaltung vielleicht die Möglichkeit geben da die Fragen auch noch zu beantworten. Danke für Ihre Aufmerksamkeit.

Ratspräsident, Silvan Eberhard: *Danke, Thomas. Gibt es Wortmeldungen aus dem Stadtrat?*

Christoph Fischbach, Stadtrat: *Ich würde gerne später noch etwas dazusagen.*

Ratspräsident, Silvan Eberhard: *Gibt es Wortmeldungen aus dem Gemeinderat?*

SP-Fraktion, Maja Hildebrand: *Seit einigen Jahren liegt ein besonderer Fokus des Gemeinderates auf der Schule Kloten. Wechselnde Parteien machten Interpellationen und brachten ihre Besorgnis zum aktuellen Geschehen zum Ausdruck. Dies bewog die Schule Kloten im Mai von sich aus den Gemeinderäten Zahlen über den momentanen Stand der Fluktuationen zur Verfügung zu stellen. Auch ich habe das begrüsst. Die Zeitungen berichteten im Frühling aus verschiedenen Gemeinden, wo es zu dramatischen Wechseln kam, sei es, weil die zuständige Schulpflege das Mehrklassensystem von drei Jahrgängen auf zwei verändern wollte oder, weil personelle Differenzen zwischen Schulpflege und Schulleitungen auftraten. Positiv zu sagen ist, dass dies in Kloten nicht zutraf. Was sprechen die zugegeben erhöhten Zahlen in Kloten dann an? Der Kosmos Schule ist bei uns stark durch das Volksschulamt strukturiert. Sie teilen den Gemeinden die Stellenprozente für Lehrkräfte zu. Die sogenannten Vollzeiteneinheiten, VZE. Die Lektionentafel wird auch durch den Kanton vorgegeben. Die Schulleitungspersonen versuchen dann, die offenen Stellen mit den vorhandenen und neuen Stellenprofilen in Übereinstimmung zu bringen. Erschwert wird die Situation dadurch, dass der Stellenmarkt ausgetrocknet ist und Lehrkräften zahlreiche Alternativen haben. Ein weiterer Punkt ist, dass gerade junge Lehrpersonen Erfahrungen in verschiedenen Gemeinden sammeln möchten. Dass auch Personen ohne Lehrdiplom beschränkt unterrichten können, ist ein weiterer Beitrag zu den Fluktuationen. Waren es letzte Jahr wenige, sind es nun schon mehrere Personen. Diese können bereits nach drei Monaten kündigen. Alle anderen erst im März. Meiner Ansicht nach hat die Schulpflege mit der Schulverwaltung Ruhe in den Betrieb gebracht. Sie haben sogar innovative Vorhaben wie die Sportklasse auf den Weg gebracht. Die Gemeinde Kloten ist daran die Schulanlagen zu renovieren, ja sogar abzubauen und neu aufzubauen. Das sieht man im Nägelimoos. Die Schulzimmer sind auf dem neuesten technischen Stand, eine Eltern- App kommt neu dazu, die Lehrpersonen erhalten eigene Laptops. Darum bin ich der Überzeugung, dass die Schule Kloten auf gutem Weg ist. Das Bild der einzelnen Lehrpersonen pro Klasse ist überholt. Hat sich doch die Ausbildung auf Fächer verlagert und es gibt kaum mehr Klassenunterricht, der alleine durch eine Person getragen wird. Zudem hat sich das Teamteaching etabliert. Junge und auch ältere Lehrpersonen sind froh, sich untereinander austauschen zu können, und auch die Kinder profitieren von unterschiedlichen Stilen. Dem Teamteaching gehört die Zukunft und bringt auch anderen Gemeinden einen Mehrwert. Ich glaube, wir sollten stolz auf die Schule Kloten sein und sie positiv mit Vertrauen verstärken.*

FDP-Fraktion, Hans-Jürg Schmid: *Ich musste etwas mit Erstaunen den Worten von Thomas zuhören. Grundsätzlich hat er über die Schule schlecht gesprochen. Über die Schulleitung, über die Bereichsleitung und damit auch über die Schulpflege. Ich selber war 22 Jahre in der Schulpflege. Vier Jahre davon auch hier in Kloten. In diesen vier Jahren machten wir relativ viel. Wir mussten uns ein Stück weit mit uns selber beschäftigen, ja. Aber ich sage, die letzten zweieinhalb Jahre konnten wir doch relativ viel in die Wege leiten. In erster Linie haben wir geschaut, dass die Lehrer von den vielen administrativen Aufgaben befreit werden konnten. Dies indem wir begonnen haben die Vielfalt an Projekten, die es gab, zu reduzieren. Auf ein Mass herunter, welches eigentlich alle tragen könnten. Wenn du sagst, die Schule interessiert die Noten nicht, dann sage ich dir Nein, wir machen alle Jahre Stellwerktest oder alle zwei, wo man sich innerhalb der Schule*

positionieren kann und innerhalb des Kantons. Was ich auch nicht schätze ist, dass man dann so ein Stück weit abschätzend über die Schulleitung und die Bereichsleitung spricht, dass sie ihren Job nicht macht. Sie machen sehr viel. Auch wenn man sagt, seit dem letzten Mal hat sich die Schulverwaltung komplett ausgetauscht. Wenn du das heute in der Privatwirtschaft machst, einen neuen Chef von auswärts erhältst, was passiert? Es gibt Kündigungen. Es gibt einen Austausch. Vor allem, wenn man den Bankensektor anschaut. Kommt einer von der UBS zur Raiffeisen, wird die ganze Mannschaft ausgewechselt. Das ist nichts Abnormales. Wo ich dir recht gebe, ist beim DaZ. Ja, da kann man mehr machen. Da bin ich einverstanden. Das kostet einfach und und zwar nicht wenig Geld. Und ob das dann wirklich in der Verantwortung und im Job der Schule liegt, das bezweifle ich aus meiner Sicht auch. Ich finde, die Schule Kloten macht einen guten Job. Sie gibt alles und versucht auch, unter Mithilfe der Schulpflege, alles zu tun, um die Situation heute so in den Griff zu bekommen und zu Steuern, dass man auch die Unzulänglichkeiten, die der Kanton uns auferlegt, und aufgrund der mangelnden Fachkräfte aufzufangen. Und lasst die Schule jetzt ein Stück weit arbeiten. Eine Schule ist immer sehr träge. Es braucht sehr viel Zeit bis das die Basis, die man legt, auch entsprechend zum Tragen kommt. Danke vielmals.

GLP-Fraktion, Roman Walt: Zuerst auch den besten Dank an den Stadtrat und die Verwaltung, besonders dem Schulleiter Andres Tinner, für die Beantwortung des Ratskollegen Thomas Schneider. Einige Punkte, die auch die GLP wahrgenommen hat, wurden bereits erwähnt. Einerseits vom Interpellant selber, andererseits in den letzten beiden Stellungnahmen. Ich möchte ein paar Aspekte aus Sicht der GLP und meiner eigenen Sicht noch ergänzen. Die GLP - wir hatten es bei der Überweisung erwähnt - war besonders gespannt darauf, welche Massnahmen der Stadtrat zur Verbesserung der Situation beim Lehrpersonal vorschlägt und wie sie sich von früheren Anfragen unterscheiden. Vieles ist recht ähnlich im Bereich Strategie. Und wenn man die Kündigungsgründe, Thomas Schneider, betrachtet, so war auch schon in der letzten Statistik, die wir erhalten haben, und in meiner Interpellation von 2020 erwähnt, von 21 Austrittsgesprächen der Hauptgrund das Setting, die Struktur und FSL von Kloten. Insofern war dies heute nichts Neues. Erfreulicherweise gibt es ein paar konkrete, neue Massnahmen in der heutigen Beantwortung. Das betrifft die Stärkung der Klassenassistenzen und die Erhöhung des DaZ-Zuweisungsfaktors, also die leichte Erhöhung der Wochenlektionen für Deutsch als Zweitsprache pro Schülerin und Schüler. Beide Massnahmen begrüssen wir in der GLP, wobei wir zur DaZ-Erhöhung ja noch eine eigene Diskussion im Rahmen des Budgetprozesses führen werden. Klassenassistenzen sind aus unserer Sicht sehr hilfreich bei der Unterstützung und Entlastung von Lehrpersonen, ersetzen spezialisiertes Fachpersonal aber nicht. Diese Massnahmen alleine, so begrüssenswert sie sind, werden die hohe, zu hohe Fluktuation aber nicht wesentlich reduzieren. Damit zu FSL – Fokusstarke Lernbeziehungen. Ihr kennt meine Argumente. Ich versuche es etwas anders aufzubauen. Ich habe mir für heute nochmals die ursprüngliche Vorlage durchgelesen, die Vorlage, über welche der Gemeinderat inhaltlich debattiert und im Februar 2014 als fünfjährigen Versuch einstimmig verabschiedet hat. An diejenigen, die damals schon dabei waren: Wisst ihr noch, was der Kern der Vorlage, das Ziel des Versuchs war? Die Verbesserung der Deutschkenntnisse auf Kindergartenstufe durch zwei Lehrpersonen im Klassenzimmer, dafür weniger ergänzendes Fachpersonal, welches damals "stark angestiegen" sei und die Kinder überfordere. Das war der Grund, weshalb der Rat dazumal debattiert hat. Heute, knapp zehn Jahre später, haben wir FSL über alle Primarschulstufen flächendeckend - dies übrigens mit Ausnahme der 1200 Seelen-Gemeinde Rifferswil als einzige Gemeinde im ganzen Kanton. Team-Teaching in allen Klassen ist Pflicht. Heute sind die sprachlichen Kompetenzen aber nicht besser, das zeigt die Notwendigkeit von mehr DaZ-Stunden. Fachpersonen werden wieder händeringend gesucht, nachdem nun klar ist, dass es mit "nur" zwei Lehrpersonen doch nicht reicht und die Überforderung die Lehrpersonen erreicht hat. Die Fluktuation beim Lehrpersonal ist weiterhin zu hoch. Von einer Entschärfung, wie in der Antwort angedeutet wird, ist nichts zu sehen: Wenn wir die ganzen internen Wechsel auch berücksichtigen würden, die nicht in der Statistik auftauchen, aber leider Alltag sind, dann hätte diese Relativierung der Fluktuation gar keinen Platz mehr. Ja, der Markt an Lehrpersonen ist angespannt und Personal zu finden und zu halten ist schwer. Und ja, was die

Bildungsdirektion vom Kanton aktuell leistet oder eben nicht leistet, verschärft das Problem eher, als dass es hilft. Wir haben vorhin von Maja Hiltbrand, SP, all die Vorgaben des Volksschulamts gehört. Aber woher kommt dieses zwanghafte Festhalten an einem Modell, welches die Ziele nicht oder nur ungenügend erreicht? Ich verstehe es immer noch nicht, und ich beschäftige mich doch schon genügend Jahre damit. Wieso nicht mehr Gestaltungswillen bei möglichen Schulmodellen und die ehrliche Antwort, dass der Versuch FSL, wie er ursprünglich geplant war, nach zehn Jahren nicht das gebracht hat, was er sollte? Können wir das nicht, weil es im Ursprung einmal unsere Idee, hier aus Kloten war? Man darf auch mal scheitern, die Welt geht davon nicht unter. Und ich fordere auch keine radikale Rückkehr zu alten Schulsystemen. Aber es braucht Anpassungen. Ob da das in der Beantwortung erwähnte kantonale Projekt "ME flex" den richtigen Weg weisen wird, bleibt abzuwarten. Die Schule Kloten hat mit dem Projekt jedenfalls mindestens weitere sechs Jahre bekommen, um FSL so wie bisher laufen zu lassen. Bevor ich zum Schluss komme noch zwei konkrete Beispiele aus Kloten, aus dem aktuellen FSL-Schuljahr 2023/2024: Da sind in gewissen Schuleinheiten vermehrt für zwei Parallelklassen drei Lehrpersonen im Einsatz - eine Lehrperson also parallel für zwei Klassen. Ich finde die Lösung zwar aus Sicht der Schule nachvollziehbar - man braucht nur 3 anstelle von 4 Lehrpersonen. Aber nehmen wir an, dass die Lehrperson für beide Klassen geht, dann sind direkt zwei Klassen betroffen, 50 Kinder und die Eltern dahinter. Und es müssen zwei neue Teams gebildet werden. Vom Druck und der Verantwortung, zwei Klassen, also bis zu 50 Schülerinnen und Schüler mitzuleiten, will ich gar nicht sprechen. Und das zweite Beispiel: Mir wurde zugetragen, dass eine soeben gestartete 4. Klasse von zwei Personen ohne Lehrdiplom, sogenannten POLDIS betreut wird. Ich nehme stark an, dass da alles Mögliche versucht wurde, um die Situation anders zu lösen. Und ich nehme ebenso stark an, die beiden Personen sind hochmotiviert und wollen diese Klasse bestmöglich führen. Aber unter der Voraussetzung, dass sich beim Kanton nichts bewegt, und das ist leider anzunehmen, ist es also schon heute für die betroffenen Schülerinnen und Schüler und deren Eltern klar, dass in einem Jahr, mitten im Klassenzyklus, wieder zwei neue Lehrpersonen vor der Klasse stehen werden. Hätte da nicht das Modell FSL bessere Voraussetzungen schaffen müssen, dass wenigstens eine Lehrperson hätte bleiben und etwas Stabilität sicherstellen können? Diese so umgesetzte Lösung ist ganz sicher nicht im besten Sinne der betroffenen Schülerinnen und Schüler. Und darum müsste es doch gehen, oder? Unseren Kindern die für sie bestmögliche Begleitung und Ausbildung an unserer Schule zu bieten. Das gelingt uns nur, wenn wir Bestehendes hinterfragen, Fehler eingestehen und korrigieren, und versuchen, den Gestaltungsraum, den wir haben, richtig zu nutzen. Nicht mehr und nicht weniger erwarten meine Fraktion und ich von der neuen Schulleitung, von der politischen und verwaltungstechnischen Führung, auch wenn, Hansjürg, ich mit dir einiggehe, dass wirklich viel gemacht wird und unterdessen auch gut gemacht wird. Konkret heisst das, ergänzend zu den Massnahmen in der Beantwortung: Eine Abkehr vom FSL-"Muss" beim Team-Teaching hin zu einem "Kann", und die bessere Unterstützung der Lehrpersonen bei bürokratisch-administrativen Arbeiten, welche zwingend nötig sind. Ich gehe nicht mit dir einig, Maja, dass das Bild von einer Lehrperson pro Klasse veraltet ist. Ich bin überzeugt, es gibt immer noch junge, engagierte Lehrer die das wollen und auch diesen müsste man in Kloten einen Platz bieten. Das ist sicher nicht gratis zu haben, führt aber zu stabileren und wichtige Lehr-Lern-Verhältnissen, einer nötigen Entlastung des Lehrpersonals, einer attraktiveren Arbeitgeberin Schule Kloten - weil mehr Unterrichtsmodelle möglich sind - und damit zu weniger Fluktuation an der Schule Kloten.

SVP-Fraktion, Thomas Schneider: Danke, dass ich nochmals hier stehen darf und nochmals kurz zu euch sprechen darf. Ich werde euch nicht nochmals meinen ganzen Speech vortragen. Ich möchte aber eines ganz klar präzisieren. Das was an der Schule auf Stufe Lehrer, Schüler geleistet wird, das habe ich mit keinem einzigen Wort hier angegriffen. Ich habe mit keinem einzigen Wort den Neubau eines dringen benötigten Schulhauses im Nägelimoss angegriffen. Die SVP und ich persönlich haben immer diesen Bauvorhaben Support gegeben und wir standen dem immer positiv gegenüber. Ob und wie aus den vom Kanton vorgegeben Personalpositionen und Lehrerpositionen das Optimale herausgeholt wird, das wäre der Inhalt gewesen dieser Interpellation. Es wäre auch Inhalt dieser Interpellation gewesen, eine gewisse

Qualitätssicherung zu machen mit einem Notendurchschnitt. Da kann man Aussagen treffen zu der Qualität an der Schule. Können wir heute leider nicht machen. Ich weiss, dass viel gemacht wird in der Schulverwaltung und Schulbehörde. Ich bin einfach nicht sicher und auch da bleibt die Verwaltung die Antworten schuldig, ob das wirklich die richtigen, wirksamen Massnahmen sind. Roman hat es ausgeführt. Ich bin gleicher Meinung wie er. Es sind definitiv die richtigen und wirksamen Massnahmen und es lässt sich auch messen. Ich würde gerne etwas mehr über Faken sprechen können, wie über das, was vielleicht gemacht wird, dass es den Lehrern besser geht. Und diese Fakten müssen wir schaffen. Ich bin froh, wenn ich einen Support erhalte und ich bin froh, dass ich Support von der GLP erhalte um dies nochmals faktenbasiert diskutieren zu können.

Ratspräsident, Silvan Eberhard: Gibt es weitere Wortmeldungen aus dem Gemeinderat? Das ist nicht der Fall. Christoph Fischbach, möchtest du jetzt?

[Einwand SVP-Fraktion, Marco Brunner: Gemäss Geschäftsreglement sind Wortmeldungen des Stadtrats vor den Wortmeldungen des Gemeinderats zu machen.]

Christoph Fischbach, Stadtrat: Wie gesagt, möchte ich gerne am Schluss der Debatte sprechen. Ich würde gerne zu dem was gesagt wurde Replik nehmen, wie dies eigentlich sonst in jedem Parlament der Fall ist. Ich wäre froh, wenn ich darf. Herr Präsident?

Ratspräsident, Silvan Eberhard: Ich finde, es war angekündigt und darum möchte ich einem kurzen Votum stattgeben.

Christoph Fischbach, Stadtrat: Danke. Es macht Sinn auf allenfalls alle Voten eingehen zu können. Zuerst einmal möchte ich mich dafür bedanken, dass ich sage mal alle das Wohl der Schule und der Schüler, Lehrpersonen, Schulleitung und allen anderen im Bildungsbereich der Schule Kloten wohlwollend gegenüberstehend. Eine kleine Richtigstellung oder fraglich ob das wirklich zielführend ist, wenn man Qualitätssicherung über den Notenspiegel flächendeckend auswerten möchte. Ich glaube, damit wird keine Qualitätssicherung gemacht. Darum steht im Abschnitt so schön geschrieben; dass kann man machen, wenn man will. Es kostet einfach. Da müssten Informatiklösungen gemacht werden. Ich frage mich, ob da das Geld wirklich sinnvoll investiert ist, wenn wir eine Notenauswertung machen, über welche du streitest, nichts sagend ist über die Qualität der Schule. Über das kann man diskutieren. Macht einen Vorstoss, dass eine solche Informatiklösung angeschafft wird. Ich glaube, ich möchte das Geld, welches in die Bildung investiert wird lieber in die Schüler und Lehrpersonen und in die Qualität der Ausbildung investieren. Das zweite noch kurz zum Gestaltungswillen des FSL ob dies das richtige Modell ist, das Non-Plus-Ultra oder ob das klassische Modell das bessere ist. Das kann abschliessend hier drin niemand beurteilen. Ich möchte da nochmals darauf aufmerksam machen warum wir uns entschieden haben das FSL weiterzuführen. Ein Grund war sicherlich, und auch mein persönlicher Grund weshalb ich zu 150% hinter dem Entscheid stehen, wenn wir das Schulmodell "zurückgebaut" hätten zum Standardmodell mit einer Klassenlehrperson und den Experten darum, das hätte in Kloten wieder eine Reform ausgelöst und wir hatten in den letzten Jahren viele Reformen. Das hätte noch mehr Unruhe gebracht. Hansjürg hat es vorhin gesagt. Wir, und das ist auch meine Haltung und der Schulpflege, weniger ist mehr. Wir hatten genug Reformitis. Lieber jetzt mal einen Prozess durchziehen und schauen, wie es funktioniert als einen laufenden Prozess stoppen und wieder etwas Anderes probieren. Wir wissen alle, in der Pädagogik und der Schule braucht es längere Zeit, bis man Resultate sieht. dementsprechend stehe ich wirklich 120% oder noch mehr dahinter, dass man das FSL, das wir haben, weiterführen und verbessern müssen. Aber nicht wieder Übung halt und auf Feld 1 zurück. Das letzte noch, es wurde ein paar Mal von verschiedenen Seiten erwähnt: Das Thema administrativer Aufwand. Das ist ein Thema. Das ist bei allen ein Thema, nicht nur in der Schule Kloten. Immer, wenn man über die Belastung der Lehrpersonen spricht. Ich kann euch sagen, dass ich auf Kantonsebene am 29.08.2022 eine Motion genau zu

dem Thema eingereicht habe. Das ist nicht ein Kloten spezifisches Thema. Das ist allgemein in der Thematik Lehrermangel ein Thema. Das werden wir auch da in Kloten nicht alleine lösen können. Wahrscheinlich auch nicht auf Kantonsebene. Auch mein Vorstoss ist sicherlich nicht der Weisheit letzter Schluss. Das Thema ist überall präsent und auf dem Radar. Man versucht wirklich das Beste und das Thema stoppt nicht an der Grenze von Kloten. Nochmals danke, dass ihr in dem Sinn wohlwollend der Schule gegenübersteht. Ich hoffe auf eure Unterstützung auch für Massnahmen um die Situation zu verbessern die Geld kosten, da hoffe ich schwer, dass ihr die unterstützen könnt. Wie bei allem, gratis ist leider fast nichts im Leben.

Ratspräsident, Silvan Eberhard: Danke Christoph. Darf ich den Stadtrat trotzdem bitten, sich zukünftig an die Reihenfolge der Wortmeldungen zu halten, damit wir diese auch wie im Geschäftsreglement des Gemeinderats festgehalten wahrnehmen können.

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 Betriebs- 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 vorbehaltlich 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 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. 27 Mitarbeitende auf Amtsdauer

¹ Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Mitarbeitenden 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. 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 arbeitsplatzbezogenen 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 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 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 Zivildienst 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 ~~voran~~ 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 Monats, in welchemdem Mitarbeitende das ordentliche Pensionierungsalter gemäss Reglement der Vorsorgeeinrichtung erreichen.
- Art. 27** Mitarbeitende auf Amtsdauer
¹ Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Mitarbeitenden endigtendet 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 arbeitsplatzbezogenenarbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ist ein Anspruch auf Abfindung ausgeschlossen.
⁵ An-StelleAnstelle 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 Dienstaltersgeschenkedas 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 istsind 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 wirdwerden 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 bedarfbedürfen der schriftlichen Bewilligung der Anstellungsinstanz.
- Art. 58** Elternurlaub
⁴ Bei der Begründung eines Pflegekind-Verhältnissesverhältnisses 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. Imim ersten Halbjahr des Anstellungsverhältnisses für die Dauer von höchstens 4 Monaten;
b. Imim zweiten Halbjahr des Anstellungsverhältnisses für die Dauer von höchstens 6 Monaten;
c. Abab 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 obligatorischemden 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, diewelche 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, welchedie gemäss alteralten 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.

Wortmeldungen

Ratspräsident, Silvan Eberhard: *Wir kommen zur Totalrevision der Mitarbeiterverordnung. Mit GR-Beschluss 39-2023 hat der Gemeinderat am 06.06.2023 die Teilrevision der Mitarbeiterverordnung inkl. der beschlossenen Änderungen genehmigt. Die GRPK empfahl dabei dem Stadtrat basierend auf den Gesprächen und den bereits schriftlich mitgeteilten Empfehlungen zusätzlich eine Totalrevision der Mitarbeiterverordnung anzustossen und dem Gemeinderat vorzulegen. Mit StR-Beschluss 188-2023 vom 04.07.2023 wurde diese an den Gemeinderat überwiesen. Vorgängig zur Sitzung sind Änderungsanträge der GRPK und ein Änderungsantrag von Fabienne Kühnis, Grüne, eingegangen. Es folgt zuerst die Grundsatzdebatte und anschliessend die Abstimmung über die einzelnen Anträge. Die Ratsleitung empfiehlt, die redaktionellen Änderungsanträge der GRPK als Sammelantrag zu genehmigen. Über den Antrag von Fabienne Kühnis wird einzeln abgestimmt. Darf ich Sandra Eberhard für Wortmeldung der GRPK nach vorne bitten?*

Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission GRPK, Sandra Eberhard: Vorab vielen Dank an Stadtpräsident René Huber, an den abwesenden Verwaltungsdirektor Thomas Peter und an Susi Hirzel, Leiterin Personaldienst für die rasche Umsetzung der Empfehlungen der GRPK in der Totalrevision. Die Mitarbeiterverordnung mit den Rechten und Pflichten der Mitarbeitenden der Stadt Kloten aus dem Jahre 2009, folgend MaVo genannt, wurde auf ihre Aktualität und Attraktivität überprüft und mit diversen Anpassungen als Teilrevision in der Juni Sitzung des Gemeinderates abgenommen und rückwirkend per Anfang 2023 in Kraft gesetzt. Schon während der inhaltlichen Überprüfung der Teilrevision hat die GRPK in ihren Beratungen diverse Artikel identifiziert, welche zeitnah angepasst werden müssten, jedoch nicht durch die Teilrevision betroffen waren und somit auch nicht via Änderungsanträge der GRPK in der Teilrevision angepasst werden konnten. Daher hat die GRPK dem Stadtrat schon während der Teilrevision eine schriftliche Empfehlung für zusätzliche Anpassungen in einer Totalrevision der MaVo abgegeben. Diese sollten umgesetzt werden und die MaVo mit den angepassten Artikeln sollte in Kürze dem Gemeinderat erneut als Totalrevision vorgelegt werden. So musste die Vorlage 7714 Teilrevision nicht vom Stadtrat zurückgezogen oder vom Gemeinderat zurückgewiesen werden, und die Verordnung konnte nach Ablauf der Rekursfristen per 1. Januar 2023 in Kraft treten. Die formellen und redaktionellen Empfehlungen der GRPK hinsichtlich einer Totalrevision der MaVo betreffen Angleichungen des Wordings und der Benennung von Personengruppen gemäss den revidierten Artikeln in der Teilrevision. Ebenso empfahl die GRPK die Anpassung der Reihenfolge verschiedener Artikel und Absätzen gemäss thematischer sinnvollerer Reihenfolge, sowie auch numerische Anpassung der fortfolgenden Artikel. Die GRPK hat die Totalrevision der MaVo inhaltlich überprüft. Die Änderungen der Teilrevision wurden alle vollständig und korrekt übernommen und sind richtig nummeriert. Diverse Artikel und Absatz Nummerierungen wurden angepasst und sind korrekt. Die Empfehlungen der GRPK wurden vollständig und in richtiger Nummerierung übernommen. Hier fehlt einzig das Wort Kloten in Art. 7, welches in einem Antrag beantragt wird. Die Verweise zu anderen Artikel innerhalb der Artikel sind mit einer Ausnahme in Art. 18 alle korrekt. Dies betrifft den zweiten Antrag. Somit stellt die GRPK zur Vorlage Totalrevision zwei Einzelanträge und einen Sammelantrag. Die Totalrevision wurde nämlich noch von einem Lektorat überprüft. Hier empfiehlt die GRPK die Annahme des Sammelantrages mit den redaktionellen Anpassungen. Zur Präzisierung: In der Annahme, dass die redaktionellen Anpassungen der durch ein Lektorat überarbeitete Version bereits integriert wurden: Die Anpassungen von Art. 18 Abs. 2 mit dem Wort „auch“ und Art. 66 Abs. 1 mit dem Wort „Mitarbeitende“ wurden von der GRPK nicht im Sammelantrag übernommen und sollten wieder in die ursprüngliche Version nach der Teilrevision geändert werden. Zusätzlich bittet die GRPK die Verantwortlichen der Stadtverwaltung darum, die MaVo nach der Totalrevision erneut zu prüfen ob alle Anträge richtig übernommen worden sind, bevor eine nicht korrekte Version ins Internet geladen wird. Die GRPK empfiehlt dem Gemeinderat die Totalrevision 2023 der MaVo mit den Anträgen der GRPK zu genehmigen.

Ratspräsident, Silvan Eberhard: Danke, Sandra. Gibt es weitere Wortmeldungen aus der GRPK? Gibt es Wortmeldungen aus dem Stadtrat?

Stadtpräsident, René Huber: Die GRPK und die zuständige Dossierleiterin haben zwei Mal hervorragende Arbeit geleistet. Das war vielleicht das letzte Mal, dass wir bei der Teilrevision behandelt und ein paar Differenzen abstimmen mussten. Ich muss sagen, die Art und Weise wie der Dialog mit der Stadtverwaltung und auch mit mir erfolgte war hervorragend. Und auch die Art und Weise, wie wir die Totalrevision jetzt auch noch überarbeitet haben ist Mustergültig. Ich möchte der GRPK an dieser Stelle für ihre Arbeit danken.

Ratspräsident, Silvan Eberhard: Gibt es Wortmeldungen aus dem Gemeinderat? Das ist nicht der Fall. Dann kommen wir zu den Änderungsanträgen aus der GRPK. Sandra, ist dies für dich mit dem Votum von vorhin abgeschlossen? Gut. Gibt es Wortmeldungen zu den Änderungsanträgen aus dem Stadtrat? Aus dem Gemeinderat? Sofern es keine Einwände gibt, stimmen wir über die beiden Änderungsanträge und den bereits zusammengefassten redaktionellen Anträgen als Sammelantrag ab. Gibt es keine Einwände dazu? Wer diesen Anträgen der GRPK zustimmen will, soll aufstehen. Ich stelle Einstimmigkeit fest. Dann kommen wir

zum Änderungsantrag von Fabienne Kühnis: Ergänzung Art. 57, Abs. 2 Neu "Corporate Volunteering für Mitarbeitende der Stadt Kloten". Fabienne, darf ich dich bitten?

Grüne-Fraktion, Fabienne Kühnis: Die UBS, axa Winterthur oder auch DPD praktizieren bereits in irgendeiner Form Corporate Volunteering. Ob am Clean-up day mitmachen und "fötzeln" gehen, bei der Pigna mit jemandem spazieren gehen oder beim Pflegezentrum Spitz beim Essen helfen, Möglichkeiten gibt es genug. Im Ausland ist dies bereits gang und gäbe. Ich habe gerade letztes ein Stelleninserat gesehen, welches unter der Rubrik "was wir bieten" erwähnt ist, dass so ein Tag drin liegt. Bevor die Gegner wieder stürmen, das ist ein Goody, muss ich zurückfragen ob Weiterbildung und Horizonterweitern nicht auch zu einem guten Mitarbeiter gehören. Mir ist klar, dass der Antrag nicht genehmigt wird. Aber mir ist es wichtig, dass die Diskussion angestoßen wird, dass die Wirtschaft die freiwillige Arbeit mehr akzeptiert. Das offizielle Kloten schmückt sich mit dem Adjektiv "weltoffen". Ich finde, dann kann doch unsere Gemeinde mit gutem Beispiel vorangehen und dem Zeitgeist folgen und als Pionierin fungieren. Vielen Dank.

Ratspräsident, Silvan Eberhard: Vielen Dank, Fabienne. Gibt es Wortmeldungen aus dem Stadtrat? Gibt es Wortmeldungen aus dem Gemeinderat?

EVP-Fraktion, Tanja Woodhatch: Ich wollte einfach Fabienne den Rücken stärken. Denn ich finde dies wirklich eine super Idee. Wichtig finde ich zu berücksichtigen, dass es freiwillig ist und es steht ganz klar, dass es nur, wenn der Betrieb es zulässt gemacht wird. Also wenn die Stadt zugeschneit ist und alle überlastet sind, dann macht man dies nicht. Der Betrieb muss es also noch zulassen. Ich kann noch kurz aus der Praxis erzählen. Die meisten von euch wissen, ich habe eine Sozialfirma. Ich habe zurzeit 33 Leute bei mir. Davon 25 in so einer Art Einsatz. Dies sind Menschen, die nicht im 1. aber irgendwie auch nicht in den 2. Arbeitsmarkt gehören. Irgendwo zwischendurch – nicht Schwarz, nicht Weiss, sondern Grautöne. Ich habe sehr viele Besucher bei mir, welche in den Laden kommen, Firmen die Events machen oder nur einen Blick hinter die Kulissen werfen. Gestandene Geschäftsleute, die das mit anschauen und vielleicht sogar mit uns Mittagessen oder hinter die Kulissen sehen und so einen Alltag miterleben. Oder vielleicht mal ein Gesicht zu einem Menschen bekommen, wo sie mal etwas gelesen haben und nicht verstehen, warum jemand ab dem Wagen gefallen ist, oder warum das Leben von jemandem Durcheinander geriet. Gestandene Menschen werden tief berührt und verändert. Mit einem Besuch bei mir, das ist manchmal nur eine halbe Stunde, haben sie einen anderen Blick auf die Welt. Wieviel mehr kann es verändern, wenn man einen ganzen Tag irgendwo reinschauen kann. Wieviel reicher ist man danach im Umgang mit anderen Menschen? Das Verständnis das es einem gibt, das Herz das es einem öffnet. Wie gesagt, es muss niemand mitmachen, aber wäre das nicht cool, wenn die Stadt Kloten so etwas ermöglichen würde? Denn seien wir doch ehrlich, nicht nur das Intellektuelle zählt. Wir haben doch viel von Emotional Intelligence gehört, das ganze Thema Empathie usw. Das wird definitiv nicht mehr gefördert als wenn jemand ganz praktisch so Menschen in die Augen schaut mit welchen er vielleicht nicht gross Kontakt hätte. Darum, liebe Fabienne, auch wenn es nicht realistisch ist, ich hoffe vielleicht, dass Menschen, die starre Meinungen haben sich bewegen, berühren lassen durch unsere Voten und vielleicht passiert heute ja doch noch ein Wunder.

FDP-Fraktion, Daniel Körner: Wir von der FDP, die Liberalen Kloten lehnen den Antrag von Fabienne Kühnis ab. Einerseits kommt der Antrag viel zu kurzfristig. Bei einem früheren Eingang hätte der Antrag genauer unter die Lupe genommen werden können, z.B. zu gewissen Definitionen der Freiwilligenarbeit. Auch sind wir von der FDP der Meinung, dass wir bei den Benefits von Stadtangestellten einen Marschhalt einlegen müssen. Auch mit Blick auf den pendenten Vorschlag zum ZVV-Bonus-Pass. Einerseits muss die Kostendiskussion geführt werden, denn diese Kosten zahlt der Steuerzahler. Andererseits müssen wir die Benefits mit dem Vergleichen, was sich auch das Gewerbe leisten kann um den Arbeitskräftemangel nicht noch zu verschärfen. Drittens sollte die Stadt einen Vergleich der Anstellungsbedingungen mit anderen, vergleichbaren Gemeinden anstreben, damit man mal sieht wie attraktiv oder unattraktiv wir als Kloten überhaupt sind bevor wir weitermachen.

GLP-Fraktion, Roman Walt: Rasch eine Replik auf das Votum vorhin. Daniel Körner, wenn man dieser Argumentation folgen möchte, dann hätte man die GRPK-Anträge nicht bewilligen dürfen, denn diese sind noch später gekommen als der Antrag der Grünen. Den Antrag der Grünen wird die GLP heute leider nicht unterstützen können. Wir verstehen das Anliegen. Wir stehen auch hinter der Idee, dass man solche Besuche machen kann. Unserer Ansicht nach müssen wir jetzt aber sagen, dass wir eine recht gute, moderne Mitarbeiterverordnung, mit welcher im Rahmen der Möglichkeiten, die die Verordnung bietet, ein solches Angebot einzeln oder sei es als Team bereits wahrgenommen werden / angeboten werden kann. Ich rufe alle Angestellten der Stadt Kloten, die so etwas machen wollen, auf, mit euren Vorgesetzten zu sprechen. Ich bin mir sicher, wenn es der Betrieb erlaubt, in irgend einer Form wird das möglich sein solche Erfahrungen, wie sie Tania so schön formuliert hat, machen zu können. Darum können wir heute leider nicht unterstützen.

Ratspräsident, Silvan Eberhard: Gibt es weitere Wortmeldungen? Das ist nicht der Fall. Dann kommen wir zur Abstimmung. Wer dem Änderungsantrag Ergänzung Art. 57, Abs. 2 Neu ""Corporate Volunteering für Mitarbeitende der Stadt Kloten", welcher lautend; "Die Stadt Kloten ermöglicht ihren Mitarbeitenden, sich in Corporate Volunteering zu engagieren. Sofern es der Betrieb zulässt, wird ein Arbeitstag pro Jahr gewährt. Bei Möglichkeit sollen Klotener Institutionen berücksichtigt werden.", zustimmen kann, soll jetzt bitte aufstehen. Stimmzähler bitte auszählen. Wer den Antrag ablehnen möchte, soll jetzt bitte aufstehen. Gibt es Enthaltungen? Keine Enthaltungen. Dann ist der Antrag, wie es Fabienne bereits befürchtete, mit 10 zu 21 Stimmen abgelehnt. Dann kämen wir zur Schlussabstimmung über die Totalrevision der Mitarbeiterverordnung inkl. der beschlossenen Änderungen. Wer der neuen Mitarbeiterverordnung so zustimmen kann, soll jetzt bitte aufstehen. Das ist einstimmig, besten Dank.

Waldabstandslinie Schluefweg 3, Kat.-Nr. 1853; Festsetzung

Ausgangslage

Die Waldabstandslinie, welche entlang des Schluefwegs verläuft, wurde 2001 vom ARV mittels Verfügung Nr. 839 festgelegt. Im Bereich der Parzellen Kat.-Nrn. 1853, 3365 (Strassengrundstück) und 4108 (Armbrustschützenstand) am Schluefweg 3 und 5 soll die Waldabstandslinie auf 20 m reduziert werden.

Mit der Anpassung der Waldabstandslinie im Bereich der Parzellen Kat.-Nr. 1853, 3365 und 4108 soll der Rechtsgleichheit Rechnung getragen werden. Dies bedeutet, dass die besonderen örtlichen Verhältnisse auch für den Bereich der überbaubaren Parzellen gelten und insbesondere eine bessere Bebaubarkeit der Parzelle Kat.-Nr. 1853 ermöglichen sollen.

Anpassung der Waldabstandslinie

Waldabstandslinien dienen grundsätzlich der Sicherung eines angemessenen Mindestabstandes von Bauten und Anlagen gegenüber der Waldgrenze. Bauten und Anlagen in Waldesnähe sind nur zulässig, sofern sie die Erhaltung, Pflege und Nutzung des Waldes nicht beeinträchtigen.

Im Weiteren verfolgt der Waldabstand gesundheits-, forstpolizeiliche, landschaftsschützerische und raumplanerische Ziele. Zum einen schützt der Waldabstand die Bauten vor Windwurf, Schatten und Feuchtigkeit und zum anderen wird der Wald selbst geschützt.

Die Waldabstandslinie entlang des Schluefwegs wurde grösstenteils auf 20 m festgelegt. Nur im Bereich der Parzellen Kat 1853, 3365 und 4108 wurde die Waldabstandslinie auf 30 m bzw. 5 m beim Armbrustschützenstand aufgrund des Bestandesschutzes festgesetzt. Somit übernimmt die bestehende Waldabstandslinie den Verlauf der effektiven Waldgrenze nur in rudimentärer Weise.

Die Waldabstandslinie ARV 839 / 2001 wird teilweise aufgehoben und neu festgelegt. Sie wird im Bereich der Parzellen Kat. 1853, 3365 und 4108 auf 20 m reduziert. Die Reduktion ist aus Gründen der Rechtsgleichheit gegenüber der Situation der umliegenden Parzellen gerechtfertigt und aus städtebaulicher Sicht zu begrüssen. Die Ziele des Waldabstandes werden in diesem Bereich auch mit einem Waldabstand vom 20 m erreicht. Die Erfüllung der öffentlichen Interessen des Waldabstandes erfordert keinen Abstand von 30 m im Bereich der betroffenen Liegenschaften. Der Übergang zur bestehenden Waldabstandslinie beim Armbrustschützenstand, welcher 5 m beträgt, wird fließend gestaltet.

Ausschreibung, Vorprüfung und Zuständigkeiten

Während der öffentlichen Ausschreibung sind keine Einwendungen gegen das Vorhaben eingegangen. Die Vorlage wurde durch das Amt für Raumentwicklung vorgeprüft und für rechtmässig und korrekt befunden.

Mit Beschluss vom 7. März 2023 (Nr. 46-2023) wurde die Revision durch den Stadtrat festgesetzt. Laut Art. 28 Abs. 2 lit. a der Gemeindeordnung hat der Stadtrat nur für Bau- und Niveaulinien, nicht aber für Waldabstandslinien eine Festsetzungskompetenz, weshalb für die Festsetzung der Gemeinderat zuständig ist. Beschluss-Nr. 46-2023 ist somit aufzuheben und das Geschäft ist dem Gemeinderat zu überweisen.

Beschluss Stadtrat:

1. Der Beschluss des Stadtrates Nr. 46-2023 vom 7. März 2023 wird aufgehoben.
2. Der Stadtrat nimmt die Änderung der Waldabstandslinie Schluefweg 3 und 5 zustimmend zur Kenntnis und verabschiedet die Vorlage zur Festsetzung an den Gemeinderat.
3. Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat, dass er Änderungen an der Vorlage als Folge von Rechtsmittel- und/oder Genehmigungsentscheiden in eigener Kompetenz vornehmen kann.

Antrag Stadtrat:

Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat folgenden Beschluss:

1. Die Vorlage "Änderung der Waldabstandslinie Schluefweg 3 und 5" wird festgesetzt.
2. Der Stadtrat kann Änderungen an der Vorlage als Folge von Rechtsmittel- und/oder Genehmigungsentscheiden in eigener Kompetenz vornehmen.

Beschluss:

1. Die Vorlage "Änderung der Waldabstandslinie Schluefweg 3 und 5" wird einstimmig festgesetzt.
2. Der Stadtrat kann Änderungen an der Vorlage als Folge von Rechtsmittel- und/oder Genehmigungsentscheiden in eigener Kompetenz vornehmen.

Wortmeldungen

Ratspräsident, Silvan Eberhard: *Wir kommen zum nächsten Geschäft; Waldabstandslinie Schluefweg; Festsetzung. Mit Beschluss 70-2023 vom 21.03.2023 wurde diese an den Gemeinderat überwiesen. Darf ich bitten für die Wortmeldung aus der GRPK, Franziska Wisskirchen.*

Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission GRPK, Franziska Wisskirchen: *Zur Ausgangslage; Im Jahr 2001 hat die Baudirektion des Kantons Zürich die vom Gemeinderat ersuchte Festsetzung der Waldabstandslinie beim Schluefweg genehmigt. Die Waldabstandslinie von normal 30 Meter wurde entlang dem Schluefweg aufgrund besonderer örtlicher Verhältnisse auf 20 Meter festgelegt. Nur bei der Parzelle Kat. 1853 wurde sie bei 30 Metern belassen, um dann beim Armbrustschützenstand Kat.-Nr. 4108 aufgrund von Bestandesschutz auf 5 Meter zu gehen. Somit übernimmt die bestehende Waldabstandslinie den Verlauf der effektiven Waldgrenze nur in rudimentärer Weise. Zudem bestehen ebenfalls besondere, örtliche Verhältnisse da zwischen den Parzellen Kat.-Nr. 1853 und dem Wald der ca. 8 Meter breite Schluefweg verläuft. Den Interessen des Waldes, wie Windwurf, Schatten und Feuchtigkeit werden mit einer Abstandslinie von 20 Metern*

somit ausreichend sichergestellt. Die Reduktion auf 20 Metern ist aus Gründen der Rechtsgleichheit gegenüber der Situation der anderen Parzellen rundherum gerechtfertigt und aus städtebaulicher Sicht zu begrüssen. Die GRPK hat die Vorlage geprüft, Fragen gestellt und empfiehlt einstimmig die Vorlage anzunehmen..

Ratspräsident, Silvan Eberhard: Gibt es weitere Wortmeldungen aus der GRPK? Wortmeldungen aus dem Stadtrat? Wortmeldungen aus dem Gemeinderat? Auch nicht. Dann kommen wir zur Abstimmung. Wer der Festsetzung der Waldabstandslinie Schluefweg 3, Kat.-Nr. 1853 zustimmen will, soll dies mit Aufstehen bezeugen. Ich stelle Einstimmigkeit fest.

05.09.2023 Beschluss Nr. 53-2023 Ersatzwahlen Legislatur 2022-2026; Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission (GRPK); Dominique Chambettaz, Die Mitte

0.3.3 Ersatzwahlen

Ersatzwahlen Legislatur 2022-2026; Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission (GRPK); Dominique Chambettaz, Die Mitte

Infolge Demission von Dalibor Trifunovic per 31. August 2023 muss die Nachfolge in der Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission geregelt werden.

Die IFK schlägt Dominique Chambettaz, Die Mitte, zur Wahl als Mitglied der GRPK für den Rest der Amtsdauer 2022 bis 2026 vor.

Beschluss:

1. Als Mitglieder der Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission wird per 01.09.2023 für den Rest der Amtsdauer 2022 bis 2026 stillschweigend gewählt:
 - Dominique Chambettaz, Die Mitte

Wortmeldungen:

Ratspräsident, Silvan Eberhard: *Wir kommen zur Ersatzwahl für die GRPK. Darf ich dich, Marco, als Präsident der IFK um den Wahlvorschlag bitten?*

IFK, Marco Brunner: *Die IFK schlägt als Ersatz Dominique Chambettaz, Die Mitte, für den Rest der Amtsdauer 2022 bis 2026 vor.*

Ratspräsident, Silvan Eberhard: *Besten Dank. Wird der Vorschlag vermehrt? Nicht. In dem Fall Dominique, hast du deine 1. Wahl erfolgreich abschliessen können und bist stillschweigend gewählt.*

Schluss der Sitzung: 19:10 Uhr

Für die Richtigkeit:

Jacqueline Tanner
Ratssekretärin

Geprüft und genehmigt:

Kloten,

GEMEINDERAT KLOTEN

Silvan Eberhard
Präsident

Philip Graf
1. Vizepräsident

Reto Schindler
2. Vizepräsident