



# **Präsidiales**

## **Revision der Personalverordnung Stadt Bülach**

**Antrag und Weisung  
an den Gemeinderat**

30. Januar 2019



## Antrag

Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat, er wolle beschliessen:

1. Die revidierte Personalverordnung mit Rechtswirkung auf den 1. September 2019 zu erlassen.
2. Dieser Beschluss unterliegt gemäss Art. 10 der Gemeindeordnung dem fakultativen Referendum. Die Geschäftsleitung des Gemeinderats wird mit der Ausarbeitung des beleuchtenden Berichts beauftragt.
3. Mitteilung an
  - a) Mitglieder des Stadtrats



## Weisung

### Das Wichtigste in Kürze

Die Personalverordnung sowie die Vollziehungsbestimmungen regeln die Anstellungsverhältnisse zwischen der Stadt Bülach und ihren Mitarbeitenden. Die heute gültigen Fassungen stammen aus dem Jahr 2000. Aufgrund der organisatorischen Entwicklung der Stadtverwaltung, fortlaufenden Änderungen im Personalgesetz des Kantons Zürich sowie einem sich stark veränderten Arbeitsmarkt sollten diese beiden kommunalen Erlasse revidiert werden. Aus diesem Grund beauftragte der Stadtrat den Personaldienst mit der umfassenden Überarbeitung der Personalverordnung und den ausführenden Vollziehungsbestimmungen. Die Revision wurde sodann in der Geschäftsleitung zusammen mit der Leitung Personaldienst sowie dem Stadtpräsidenten und dem Personalverband erarbeitet. Die erarbeiteten Gesetzesanpassungen sind sowohl inhaltlicher wie auch formeller Natur.

Diese revidierten Erlasse sollen durch die Genehmigung des Gemeinderats per 1. September 2019 Gesetzeskraft erlangen und die beiden bestehenden Personalbestimmungen ersetzen. Die Kompetenz zum Erlass der Personalverordnung liegt gestützt auf Art. 17 Gemeindeordnung der Stadt Bülach beim Gemeinderat. Über die Vollziehungsbestimmungen beschliesst der Stadtrat im Anschluss.

### 1. Ausgangslage

Die heutige Personalverordnung und ausführenden Vollziehungsbestimmungen der Stadt Bülach sind seit 1. Januar 2000 gültig. Seither wurden diese Normen weder formell noch materiell angepasst. Seit dem Jahr 2000 haben sich die Stadt Bülach sowie die Organisation und Abläufe der Stadtverwaltung massgeblich verändert. Diesem Umstand, den stark veränderten Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt wie auch den veränderten Bedürfnissen der Stadt an ihre Mitarbeitenden und umgekehrt gilt es auf Gesetzesebene Rechnung zu tragen. Ausserdem enthalten die heute gültigen Bestimmungen einige Unklarheiten in der konkreten Anwendung oder unbeabsichtigte Gesetzeslücken. Aus diesem Grund beauftragte der Stadtrat den Personaldienst mit der umfassenden Überarbeitung der kommunalen Personalbestimmungen. Die beiden nun totalrevidierten Erlasse wurden durch den Personaldienst mit dem Stadtschreiber erarbeitet und sowohl in der Geschäftsleitung wie auch mit dem Stadtpräsidenten Mark Eberli und Stadtrat Hanspeter Lienhart diskutiert und bereinigt. Ebenfalls wurde der Personalverband mittels Vernehmlassung in den Prozess miteinbezogen.

Entstanden ist dadurch eine zeitgemässe Gesetzesordnung, welche die Anstellungsverhältnisse zwischen der Stadt Bülach und ihren Mitarbeitenden klar, fair und den kantonalen Vorgaben sowie weiteren zwingenden Gesetzgebungen entsprechend regelt. Eine inhaltlich wie formelle Annäherung an die kantonalen Erlasse ist zwar aufgrund der



grundsätzlichen Gemeindeautonomie nicht zwingend, macht jedoch durchaus Sinn: Es kann in der Gesetzesanwendung auf zahlreichere Fälle von Rechtsprechung bzw. Gerichtsentscheiden in kantonalen Belangen abgestützt werden. Damit erhöht sich die Rechtssicherheit, was das Risiko von teuren, auf juristischer Ebene geführten Streitigkeiten reduziert.

## 2. Inhaltliches

Nachstehend sollen die wichtigsten Änderungen der revidierten Gesetzestexte, primär der Personalverordnung, aufgezeigt und kommentiert werden. Ergänzend dazu findet sich zur transparenten Gegenüberstellung in der Beilage eine Synopse von bestehender und revidierter Personalverordnung (PVO) und Vollziehungsbestimmungen (VB).

### I. Allgemeine Bestimmungen

Der Geltungsbereich (§ 1) wird in der revidierten Form präziser umschrieben. So werden z. B. die Mitglieder der KESB explizit der PVO unterstellt und in negativer Abgrenzung Kommissionsmitglieder und Friedensrichter davon ausgeschlossen. Ebenso wird dem Stadtrat die Kompetenz eingeräumt, für besondere Anstellungsverhältnisse, spezielle Vorschriften zu erlassen, welche von den Bestimmungen der PVO abweichen. Dies z. B. für Mitarbeitende im Stundenlohn, Praktikanten und -innen sowie Mitarbeitende von städtischen Sozialfirmen. Sinn und Zweck dieser Regelung ist die Sicherstellung einer gewissen Flexibilität seitens Stadt, um sachlich gerechtfertigt andersartige Anstellungsverhältnisse auch diesen besonderen Umständen entsprechend zu gestalten. Dadurch entfällt § 3 der heute gültigen PVO bzw. unter diesem Paragraphen werden neu die Lehrverhältnisse geregelt. Die explizite Erwähnung der Personengruppe Lernende auf Verordnungsebene unterstreicht die Wichtigkeit, welche die Stadt Bülach dem Berufsbildungssystem Schweiz und der Ausbildung von jungen Menschen zumisst. Betreffend den kantonalen und kommunalen Lehrpersonen sowie Therapeuten und -innen wird auf die kantonalen Gesetzgebungen verwiesen.

In der revidierten PVO wird generell nicht mehr von *Angestellten* sondern von *Mitarbeitenden* (vgl. § 2) gesprochen. Dies entspricht einem modernen Rollenverständnis, einem zeitgemässen Auftritt als Arbeitgeberin.

Bestehen bleibt § 4, welcher im Ergänzungsfall auf das Personalgesetz des Kantons Zürich und seine Ausführungsbestimmungen verweist.

Ausführlicher als bisher werden unter § 5 die Grundsätze der Personalpolitik aufgelistet und machen diese Grundsätze somit für die Adressaten der PVO besser verständlich und dadurch auch „lebenseher“.



## II. Dienstverhältnis/Arbeitsverhältnis

Als Grundsatz wird unter § 7 neu das Arbeitsverhältnis durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet. Dies im Unterschied zum § 6 der heutigen Verordnung, in welcher noch vom Dienstverhältnis gesprochen und dieses durch Verfügung begründet wird. Eine Verfügung als einseitiger (staatlicher) Hoheitsakt ist dann zielführend, wenn ein ausschliesslich hoheitliches Handeln des Staates (der Stadt Bülach) geboten ist. Zur Erfüllung öffentlicher Aufgaben ist der Abschluss eines öffentlich-rechtlichen Vertrages dann sinnvoll, wenn die Aufgabe durch Schaffung einer dauerhaften Rechtsbeziehung zwischen der Stadt Bülach und ihren Mitarbeitenden besser erledigt werden kann. Ebenfalls abweichend vom Charakter der Verfügung stehen sich beim verwaltungsrechtlichen bzw. öffentlich-rechtlichen Vertrag Leistung und Gegenleistung gegenüber. Dies ist bei einem Arbeitsverhältnis zweifelsohne der Fall (Arbeitsleistung gegen Lohn), weshalb Anstellungen nach der revidierten Personalverordnung nicht mehr verfügt, sondern durch einen Vertrag begründet werden sollen.

In § 8 wird neu auch Klarheit über die Delegationskompetenz betreffend der Anstellungsinstanz geschaffen. Verzichtet hingegen wird auf die explizite Nennung von Voraussetzungen zur Anstellung, da eine Regelung dieser Voraussetzungen auf Verordnungsstufe systematisch nicht korrekt eingeordnet ist. Diese Voraussetzungen sind in der Vollziehungsbestimmung festzulegen.

Die Dauer der Arbeitsverhältnisse wird in der revidierten PVO unter § 10 ausführlicher behandelt. Es wird somit zusätzliche Transparenz hinsichtlich befristeten Anstellungsverhältnissen wie auch der Anrechenbarkeit erlangter Dienstjahre hergestellt. Ebenso wurde im Folgeparagrafen das in der Praxis wichtige Instrument der Probezeit bzw. den Umgang damit detaillierter geregelt – dies begünstigt zweifelsohne ein korrektes Verständnis und richtige Anwendung des Gesetzes.

§ 11 der heute gültigen PVO findet sich in der revidierten Fassung nicht mehr. Der darin erfasste Sachverhalt ergibt sich automatisch aus den Bestimmungen über die Wahl auf Amtsdauer und muss in der Verordnung nicht wiederholt werden.

Die Auflistung der Beendigungsgründe unter § 12 wie auch die Bestimmungen über die Pensionierung im § 13 wurden inhaltlich nicht angepasst, sondern lediglich die Schreibweise des Personalgesetzes Kanton ZH übernommen. Dies macht Sinn, da diese Normen in Analogie zur kantonalen Gesetzgebung stehen.



§ 14 und § 15 regeln die Kündigungsformalitäten sowie die damit zusammenhängenden Fristen und Termine. In der neu aufgelegten PVO werden die Anwendung der Kündigungsfrist von 6 Monaten abschliessend konkretisiert (gilt neu ausschliesslich für Mitglieder der Geschäftsleitung) als auch gewisse Sonderfälle wie z.B. die Freistellung, Verkürzung der Kündigungsfrist normiert. Die Normendichte wurde zwecks Klarheit und Rechtssicherheit bewusst erhöht.

In § 16 werden die ordentliche Kündigung und die dafür vorauszusetzenden Gründe benannt. In der revidierten Fassung der PVO wird nun klar und systematisch unterschieden zwischen den Tatbeständen der missbräuchlichen Kündigung nach Art. 324 des schweizerischen Obligationenrechts sowie den sogenannten sachlich zureichenden Kündigungsgründen. Die Terminologie ist neu analog zum kantonalen Personalgesetz gewählt, da in der Praxis die Formalitäten zwischen der Stadt Bülach und dem Kanton Zürich deckungsgleich sind. Gleiches gilt für § 17 und § 18.

Im § 18 der heutigen PVO wird festgesetzt, dass der Arbeitgeber im Falle einer nichtigen Kündigung der betroffenen Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit anzubieten hat. Diese Regelung wird als Widerspruch in sich selber erachtet: Eine „nichtige“ Kündigung entfaltet keine (Rechts-) Wirkung, es können ergo dessen daraus keine Rechtsfolgen entstehen. Anders ausgedrückt: Es kann kein Recht auf Wiederanstellung erfolgen, da bei einer nichtigen Kündigung das Anstellungsverhältnis als gar nie als aufgelöst gilt. Deshalb wird in der revidierten Personalverordnung auf diesen Passus verzichtet.

Wiederum wurde mit Orientierung an der kantonalen Gesetzgebung das Instrument der fristlosen Kündigung aus wichtigen Gründen gemäss § 19 wie auch die Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen nach § 20 in die PVO aufgenommen und durch Normverdichtung die Rechtsklarheit erhöht.

Die Kompetenz zur Ausgestaltung der Abfindung (§ 21) wird in bestehender wie auch revidierter PVO an den Stadtrat delegiert und damit auf der nächsttieferen Gesetzesebene, nämlich den Vollziehungsbestimmungen unter Art. 9, geregelt (in diesem Artikel wird auf die kantonale Gesetzgebung verwiesen).

Neu aufgenommen wurde in § 22 das Instrument eines Sozialplans. Obwohl in revidierter Form nun explizit normiert, stellt das Angebot eines Sozialplans an sich keine Neuerung dar und präsentiert sich sinngemäss zu den kantonalen Bestimmungen. Mit Verweis auf § 4 der bestehenden wie auch neuen PVO greifen grundsätzlich ergänzend die Bestimmungen für das Staatspersonal, sprich das Zürcher Personalgesetz und seine Ausführungserlasse. Darin ist der Sozialplan geregelt und somit bereits heute Bestandteil der Bülacher Gesetzgebung.



Der Lohn- oder der in heute bestehender Verordnung noch so benannte Besoldungsnachgenuss (§ 20) wurde neu thematisch dem Titel *Personalvorsorge* unter Kapitel IV zugeordnet. Dort wird in der revidierten PVO unter § 56 auf die Regelungen gemäss dem Personalgesetz Kanton Zürich bzw. dessen Ausführungsbestimmungen verwiesen.

§ 23 bis § 25 widmen sich den personalrechtlichen Massnahmen in besonderen Fällen und formulieren die Tatbestände sowie die entsprechenden Rechtsfolgen aus. Sowohl für Anwender wie auch Adressaten des Gesetzes bringt diese Neuerung mehr Sicherheit im Umgang mit solchen Situationen.

Mit wiederholten Verweisen auf die Bestimmungen für das Staatspersonal (Personalgesetz Kanton Zürich und Ausführungserlasse) wurden unter § 26 bis § 29 in der revidierten Fassung der PVO das rechtliche Gehör, der Schutz der Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen, die zur Verfügung stehenden Rechtsmittel sowie Datenschutzthemen normiert – inhaltlich wurden im Vergleich zur heute geltenden Verordnung keine Veränderungen vorgenommen.

### III. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

Mit § 30 der neuen PVO erhält die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verstärkt Ausdruck im Gesetz – sie wird nun auf Verordnungsstufe als grundlegendes Recht der Mitarbeitenden explizit erfasst. Das Prinzip der Fürsorgepflicht ergibt sich heute aus verschiedenen Paragraphen der PVO in Verbindung mit der Verordnung 3 des Arbeitsgesetzes.

Zeitgemäss wird nicht mehr von Besoldung sondern von Lohn gesprochen, dazu die Ausführungen in § 31. Inhaltlich ergeben sich keine nennenswerten Änderungen. Die Festlegung des Lohnsystems wird an den Stadtrat delegiert und damit, systematisch korrekt, in den Vollziehungsbestimmungen in Kapitel II Art. 2 – 9 konkretisiert. Das gegenwärtige Lohnsystem wird unverändert beibehalten.

Das Instrument der Mitarbeiterbeurteilung wird in § 33 an den Stadtrat delegiert und erfährt damit in den Vollziehungsbestimmungen in Art. 38 Konkretisierung. Inhaltlich ändert sich nichts.

Aufgrund der Motion Alfred Schmid vom 21. April 2013 wurde das Thema individuelle Lohnerhöhungen unter § 35 ausführlich in Gesetzesform gebracht, so auch die Punkte Teuerungsausgleich und generelle Lohnerhöhungen unter § 36. Durch § 35 und § 36 wird dem Gemeinderat die Kompetenz zugewiesen, den Umfang der Lohnerhöhungen sowie allfällige Teuerungsausgleiche abschliessend festzulegen. So wie es heute in der Praxis schon erfolgt.

Die Regelung über die Prämien in § 37 wurde inhaltlich unverändert aus der jetzigen PVO (§ 32) übernommen.



In § 38 der revidierten PVO wird der Begriff der Kinderzulagen erweitert; heutzutage wird der Begriff der Familienzulagen verwendet, worunter Kinder- und Ausbildungszulagen fallen. Bezüglich Höhe der Familienzulagen richtet sich das Bülacher Gesetz weiterhin nach den kantonalen Bestimmungen.

Die wohl weitreichendste Anpassung der neuen PVO betrifft die Regelung der Ferien nach § 39. Zukünftig sollen allen Mitarbeitenden im Alter zwischen 20 und 50 Jahren fünf Wochen Ferien gewährt werden. Damit hätten alle Verwaltungsmitarbeitenden Anspruch auf mindestens fünf Wochen Ferien, ab Lebensalter 60 auf sechs Wochen. In den Grundsätzen zur Personalpolitik (§ 5 der neuen PVO) bekennt sich die Stadt Bülach zu zeitgemässen Anstellungsbedingungen. Zweifelsohne sind die Anzahl Ferientage dem Kernbereich attraktiver Anstellungsbedingungen zuzuordnen. Ebenso können Ferien bzw. der dadurch erreichte Erholungszweck als direkter Ausfluss der Arbeitgeber-Fürsorgepflicht ausgelegt werden. Genügend Erholung steht in unmittelbarem Zusammenhang mit guter und nachhaltiger Leistungsfähigkeit. Zahlreiche Gemeinden, Städte und Kantone mit welchen die Stadt Bülach betreffend Arbeitnehmer und -innen unmittelbar im Wettbewerb steht, können momentan die Trumpfkarte von einem Mehr an Ferientagen spielen. Als Beispiele seien hier Kloten, Glattfelden, Niederhasli oder auch Uster und Dübendorf (allesamt 25 Tage generell) oder der Kanton Schaffhausen (24 Tage) aufgeführt.

Ebenso plant der Kanton Zürich die Einführung der mittlerweile als Standard wahrgenommenen fünften Ferienwoche. Allerdings muss angemerkt werden, dass die Regierung des Kantons Zürich in einem ersten Vorschlag die Gewährung von mehr Ferien an eine generelle Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit um 0.5 Stunden sowie die Streichung der jeweils durch den Regierungsrat zusätzlichen Frei-Tage (RRB Nr. 495 in der Beilage) geknüpft hat. Dass in Bülach die vom Stadtrat partikular zusätzlich gewährten Frei-Tage mit einer Mehrwoche an Ferien abgegolten und somit vom Tisch sind, ist nachvollziehbar und steht in Analogie zum Vorschlag des Kantons Zürich. Die geforderte Arbeitszeiterhöhung hat jedoch rege Kritik bei unterschiedlichen politischen Gruppierungen, Interessensvertreter/innen, (Fach-) Gremien und Verbänden ausgelöst. Dazu illustrierend die Vernehmlassung des VZGV vom 6. Juli 2018 in der Beilage. Bereits jetzt arbeiten Verwaltungsangestellte mit 42 Wochenstunden mehr als der Schweizer Durchschnitt (41.7 Stunden/Woche<sup>1</sup>). Die Erhöhung der Arbeitszeit als Verhandlungspreis für die fünfte Ferienwoche hat die Zürcher Kantonsregierung denn auch in ihrem Vorhaben eingebremst, die Anpassung der Ferienregelung im Jahr 2019 einzuführen (die entsprechende Medienmitteilung vom 20. September 2018 in der Beilage).

In Bülach würde die fünfte Ferienwoche bei gleichbleibender Wochenarbeitszeit von 42 Std. (100% Pensum), geregelt im § 51 der revidierten PVO, gewährt. Wie erwähnt, würden jedoch zukünftig vom Stadtrat keine zusätzli-

---

<sup>1</sup> <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/arbeitszeit/normalarbeitsstunden-statistik-betriebsuebliche-arbeitszeit.html>





chen Frei-Tage mehr gesprochen. Der Personalverband der Stadt Bülach hat in seiner Vernehmlassung die Forderung nach der Gewährung von generell fünf Ferienwochen ebenfalls nochmals bekräftigt. Insofern würde sich die Stadt Bülach verglichen zu der heute geltenden Bestimmung (§ 34) von dem 1:1 Verweis auf das Personalgesetz des Kantons Zürich entkoppeln, lässt jedoch die kantonalen Bestimmungen als ergänzende Normen (im Sinne von „wenn in der PVO Bülach nichts anderes bestimmt“) bestehen/gültig.

Kosten: Der Personaldienst hat zur Kostenidentifikation denjenigen Personenkreis ausgemacht, welcher 2018 in den Genuss einer 5. Ferienwoche kommen würde (ausschliesslich Mitarbeitende im Monatslohn der Jahrgänge 1969 - 1997). Dies sind 149 Mitarbeitende (Stichtag 31. Dezember 2018), deren Gesamtlohnsumme/Jahr knapp 10'500'000 Franken (ohne Sozialversicherungskosten) beträgt. Isoliert betrachtet hat eine Ferienwoche für die genannte Mitarbeitergruppe somit einen monetären Gegenwert von ca. 202'000 Franken (10'500'000 Franken/52 Wochen). Werden durchschnittlich 15% Sozialversicherungskosten des Arbeitgebers dazugerechnet, ergibt sich ein Gesamtbetrag von 232'200 Franken. Gemessen am Aufwand der Rechnung 2017 von 134.2 Millionen Franken entspricht das einem Anteil von 0.17 Prozent.

Allerdings ist die vorgenannte Rechnung theoretischer Natur. Dieser Vergleich würde nur greifen, falls für die zusätzliche Ferienwoche eines jeden Mitarbeitenden ein 1:1 Ersatz mit gleichem Lohn aufgeboten werden müsste. Dies ist in der Praxis kaum der Fall und die vorgenannten Kosten von 232'200 Franken markieren daher die maximale finanzielle Auswirkung. Festzuhalten ist auch, dass die heutige gestufte Regelung des Ferienanspruches ab Lebensalter 50 bzw. 60 Jahre keine oder nur in Ausnahmefällen die Beanspruchung zusätzlicher Ressourcen hervorruft. Die im Alter erhöhten Ferienansprüche haben in der Regel keinen Einfluss auf den Stellenplan und können daher als kostenneutral betrachtet werden.

Bei Mitarbeitenden mit Schichtarbeit (Polizei, Hirslen, Hort) lässt sich vorgenannte Aufrechnung der Kosten für eine zusätzliche Ferienwoche passender heranziehen. Dies betrifft 33 Mitarbeitende und damit würden die maximalen Kosten circa 20% von 232'200 Franken, also ca. 46'500 Franken betragen. Dies entspricht im Verhältnis zum Gesamtaufwand einem Anteil von 0.035 Prozent.

Die Paragraphen § 40 und § 41 verweisen in der revidierten PVO wie bis anhin auf die kantonale Gesetzgebung. Explizit wird in § 41 die Anrechnung der Lehrjahre als Dienstjahre erwähnt.

§ 42 der revidierten PVO delegiert die Kompetenz zur Regelung der Spesen und Entschädigungen an den Stadtrat – somit bleibt die Kompetenzordnung wie in der heute gültigen Version bestehen. Alle diesbezüglichen, näher ausführenden Regelungen finden sich nun in den revidierten Vollziehungsbestimmungen in Art. 29 – 35: Damit wird präzise abgegrenzt und einer klaren und stringenten Gesetzssystematik Rechnung getragen.



Die § 41 – 44 der heutigen PVO wurden in der revidierten Fassung unter § 43 – 47 inhaltlich praktisch unverändert übernommen. Ergänzt wurde die revidierte PVO mit der unter dem § 44 erfassten Niederlassungsfreiheit. Darin behält sich die Stadt Bülach vor, bei Vorliegen von besonderen Verhältnissen und sachlichen Gründen, bei der Wohnsitznahme eines Mitarbeitenden gebührend Einfluss nehmen zu können. Gerade bei Tätigkeiten, welche mit Pikett- und Bereitschaftsdiensten behaftet sind, kann sich diese Regelung als sinnvoll erweisen. Beibehalten wurde unter § 45 das Recht von Personalverbänden zur Vernehmlassung in analoger Weise wie bisher unter § 42. Der Zusatz „mit berechtigtem Interesse“ ersetzt die heutige Formulierung „betroffene“ und soll präziser Aufschluss darüber geben, welche Art von Personalverbänden das entsprechende Recht geniessen.

Die Pflichten der Mitarbeitenden sind in der heutigen PVO in den § 45 – § 48 geregelt und wurden in der revidierten PVO unter § 48 – § 50 erfasst. Der Grundsatz der persönlichen Dienstleistung sowie die Interessenswahrung im Sinne der Stadt Bülach bleiben nachvollziehbar in gleicher Weise so bestehen.

Die Stellvertretungsregelung (heute unter § 46 normiert) gehört jedoch nicht auf Gesetzesstufe, sondern ist ein rein arbeitsorganisatorischer Aspekt – deshalb in der revidierten PVO auch nicht mehr zu finden.

Die Bestimmung über die Annahme von Geschenken wurde in der revidierten Fassung der PVO unter § 49 unverändert übernommen, weist jedoch zusätzlich noch konkretisierend dem Stadtrat die Kompetenz in dieser Sache zu.

Ebenfalls ausführlicher ist der Paragraph betreffend dem Amtsgeheimnis (§ 50), heute noch als Schweigepflicht betitelt. Zusätzlich wird in der revidierten PVO auf das Gesetz über die Information und den Datenschutz verwiesen.

Die Bestimmungen über die Arbeitszeit der heutigen PVO, § 49 – § 51, wurden in der revidierten Form unter § 51 mit dem Titel Arbeitszeit zusammengefasst und durch Kompetenzdelegation an den Stadtrat ausführlicher in den Vollziehungsbestimmungen unter Kapitel III „Arbeitszeit“ Art. 10 – Art. 28 geregelt. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf die Anpassung der Entschädigungen für Pikett- und Bereitschaftsdienst unter Art. 26 der revidierten Vollziehungsbestimmungen. Neu werden diese Dienste mit Fr. 3.75 pro Stunde für Pikettdienst (heute Fr. 2.75) und Fr. 2.25 pro Stunde für Bereitschaftsdienst (heute Fr. 1.60) vergütet. Beide Dienste bringen eine hohe Einschränkung der persönlichen Bewegungsfreiheit mit sich, beim Pikettdienst innerhalb 30 Minuten und beim Bereitschaftsdienst innerhalb 60 Minuten am Ereignis. Diese Einschränkung gilt es fair zu entschädigen, dies im Sinne von attraktiven Anstellungsbedingungen. Deshalb wurden die Ansätze nach nunmehr fast 20 Jahren den heutigen Gegebenheiten angepasst.



Die Themen Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter, zurzeit noch in den beiden Paragraphen 52 und 53 normiert, wurden unter dem § 52 zusammengefasst. Inhaltlich wurden keine nennenswerten Änderungen vorgenommen.

#### IV. Versicherungen / Personalvorsorge

Im fünften Kapitel werden im § 53 - § 57 der revidierten PVO die wichtigsten Eckpunkte der Lohnfortzahlung, Versicherungen und beruflichen Vorsorge festgelegt. Dabei orientieren sich diese Bestimmungen massgeblich an dem Personalgesetz des Kantons Zürich bzw. dem Vorsorgereglement der BVK und erfahren im Vergleich zur heute bestehenden PVO keine Änderungen. Einzig im § 53 wurde die Lohnfortzahlung bei Unfall präzisiert: Das Unfalltaggeld wird gemäss dieser Bestimmung vollumfänglich an den Versicherten/die verunfallte Person bezahlt und kann somit die 75% Lohnfortzahlung übersteigen. Für die Stadt Bülach bleibt diese prozentual höhere Lohnfortzahlung jedoch kostenneutral, da es sich wie vermerkt um eine reine Versicherungsleistung handelt.

Neu aufgenommen findet sich in der revidierten Fassung der PVO unter § 55 die Möglichkeit, Mitarbeitende in begründeten Fällen zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu verpflichten. Stand heute, behält sich die Stadt Bülach diese Möglichkeit gestützt auf § 4, nämlich der ergänzenden Wirkung des Personalgesetzes Zürich, offen.

#### V. Lehrpersonal

Aufgrund von § 1 betreffend Geltungsbereich der revidierten PVO entfallen die zusätzlichen Regelungen für das Lehrpersonal.

### **3. Zeitplanung**

Nach dem Beschluss durch den Gemeinderat resp. vor definitivem Erlass der revidierten Personalordnung im Sinne eines formellen Gesetzes gilt es, die 60-tägige Rekursfrist zu berücksichtigen. Angestrebt wird die Gesetzesänderung per 1. September 2019.

### **4. Folgen einer Ablehnung des Antrages**

Die Folgen einer Ablehnung bzw. das Nichterlassen der revidierten PVO lässt die Stadt Bülach aus mehreren Perspektiven ungünstig dastehen: Eine fast 20-jährige Gesetzgebung wirkt sprachlich veraltet, wird den heutigen Lebensgegebenheiten nicht mehr in allen Punkten gerecht und lässt teilweise Raum zur unsicheren Gesetzesauslegung.



Je klarer, aktueller und schlüssiger eine Gesetzesordnung ist, desto besser das Verständnis und ihre konkrete Anwendung. Gleichzeitig will die Stadt Bülach bei der Gewinnung von Arbeitskräften mit zeitgemässen Anstellungsbedingungen attraktiv und damit wettbewerbsfähig sein. Dies kann nur auf der Grundlage einer zeitentsprechenden und zukunftsgerichteten Gesetzesordnung erreicht werden. Die Konsequenz einer Ablehnung hätte deshalb eine zunehmend schwierigere und dadurch auch kostspieligere Suche nach guten Fachkräften zur Folge. Ebenfalls wird es weit aus anspruchsvoller werden, gute Fachkräfte in den eigenen Reihen zu halten. Denn attraktive und der Zeit angemessene Anstellungsbedingungen können nur auf Grundlage einer zeitgemässen und modernen Gesetzesordnung geschaffen und sichergestellt werden.

## 5. Fazit

Staatliches Handeln kann ausschliesslich auf der Grundlage von geltenden Gesetzen erfolgen (Legalitätsprinzip). Auch die Gestaltung von öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen hat diesem Prinzip zu folgen. Deshalb kommt den zugrunde liegenden Gesetzen und Ausführungserlassen eine besonders wichtige Bedeutung zu. Ausschliesslich mittels dieser von der Legislative erlassenen Regelungen können die Anstellungsbedingungen der Verwaltungsangestellten zeitgemäss, attraktiv und zukunftsgerichtet gestaltet werden. Dies bedingt, dass Veränderungen mit Zeithorizont auf die nächsten Jahre herbeigeführt werden und beim Erlass der jeweiligen Gesetze auch immer eine Portion „Pioniergeist“ und Mut gefragt ist. Nur durch eine vorrausschauende, die Entwicklungen der Zukunft antizipierende Haltung, kann einer zukünftigen Gesetzgebung Beständigkeit und somit die im Sinne der Rechtsicherheit unabdingbare Verlässlichkeit verliehen werden. Die vorgeschlagenen Änderungen sind in guter Balance zwischen Bestehendem und Offenheit bei ausgewählten Normen – schlussendlich immer zum Wohle der jungen, alten Stadt Bülach und ihren Einwohnerinnen und Einwohnern. Ebenso zieht die vorgeschlagene Revision der Personalerlasse nur kleine Auswirkungen in finanzieller Hinsicht mit sich.

Deshalb wird dem Gemeinderat empfohlen, die revidierte Personalverordnung der Stadt Bülach zu genehmigen und damit Rechtskraft zu verleihen.

## 6. Kontaktpersonen

Für weitere Auskünfte steht der Stadtschreiber, Christian Mühlethaler (Telefon 044 863 11 25 oder E-Mail [christian.muehlethaler@buelach.ch](mailto:christian.muehlethaler@buelach.ch)) oder der Leiter Personaldienst Lorenz Bönicke (Telefon 044 863 11 24 oder [lorenz.boenicke@buelach.ch](mailto:lorenz.boenicke@buelach.ch)) gerne zur Verfügung.

Der Gemeinderat wird gebeten, die Personalverordnung per 1. September 2019 als rechtskräftig zu erklären.

Behördlicher Referent: Stadtpräsident Mark Eberli



## Stadtrat Bülach

Mark Eberli  
Stadtpräsident

Christian Mühlethaler  
Stadtschreiber

(SRB-Nr. 21)

### Beilagen:

1. Synopse bestehende und revidierte PVO
2. Synopse bestehende und revidierte VB
3. Vernehmlassung VZGV vom 6. Juli 2018
4. Beschluss Regierungsrat Zürich vom 30. Mai 2018
5. Medienmitteilung des Regierungsrates Zürich vom 20. September 2018