



16.04.24/28.03

Liegenschaften

Anfrage Frédéric Clerc betreffend Heizungsersatz Liegenschaft Wydhof

Antwort des Stadtrats

Anfrage von	Gemeinderat Frédéric Clerc namens der FDP-Fraktion
Datum der Anfrage	18. Juni 2019
Titel der Anfrage	Heizungsersatz Liegenschaft Wydhof
Datum der Begründung und	
Datum der Verlesung im Gemeinderat	24. Juni 2019
Frist zur Beantwortung	24. August 2019 (Art. 48 Abs. 3 Geschäftsordnung des Gemeinderats)
Vorletzte Sitzung vor Ablauf der Frist	03. Juli 2019
Letzte Sitzung vor Ablauf der Frist	21. August 2019

Wortlaut der Anfrage:

"Aus der Medienmitteilung vom 7. Juni haben wir vernommen, dass für die Liegenschaft Wydhof der Stadtrat einen Kredit von 113'000 Franken für den Heizungsersatz genehmigt hat.

Wir würden gerne erfahren:

- *Wie bei diesem Projekt die bewilligten Mittel zusammengesetzt sind.*
- *Was den Ausschlag für die Holzstückheizung gegeben hat."*

Die Anfrage wird dem Ressort Planung und Bau zur Beantwortung zugewiesen.

Der Stadtrat **beschliesst:**

1. Die Anfrage von Gemeinderat Frédéric Clerc betreffend Heizungsersatz Liegenschaft Wydhof wird wie folgt beantwortet:

Ausgangslage

Der Stadtrat bewilligte am 5. Juni 2019 mit Beschluss-Nr. 209 Fr. 113'000.00 für den dringend



notwendig und unaufschiebbar gewordenen Ersatz der aus dem Jahr 1967 stammenden Ölheizung. Weiter ist auch die Stückholzheizung im Kachelofen in der Küche am Betriebsende angelangt. Die Stückholzheizung hat sich wirtschaftlich für den Pächter sehr bewährt, da er das Holz selbst aus dem nahegelegenen und von ihm gepachteten städtischen Wald generiert. Generell gilt die Ausgangslage, dass die Stadt Bülach als Eigentümerin der Liegenschaft die Heizanlage zur Verfügung stellen muss, die Betriebskosten jedoch vom Pächter getragen werden.

Projektbeschreibung

Der alte Kessel inklusive Boiler, Brenner, Ölleitungen, Heizungsgruppe und nicht mehr benötigten Sanitär- und Heizungsleitungen werden demontiert und entsorgt. Der Öltank wird stillgelegt. Es wird eine reine Holzstückheizung der Schmid AG, Eschlikon, mit Rauchgasreinigung installiert. Das Warmwasser wird über einen Beistell-Wassererwärmer mit Holz (Winter), resp. elektrisch (Sommer) aufbereitet. Auf dem Heuboden werden zwei 2000 Liter Energiespeicher eingebaut, um den Holzkessel optimal nutzen zu können. Da diese Speicher im Wohngebäude keinen Platz finden, ist dazu ein zusätzliches Podest zu errichten. Nebst der Rücklaufhochhaltung sind eine Gruppe Radiatoren und Wassererwärmer vorgesehen. Der Kamin wird saniert und die Heizleitungen werden gemäss Energiegesetz isoliert. Im Wohnzimmer und Küche fällt die Wärmequelle (Kachelofen) weg, weshalb drei Heizkörper installiert werden. Sämtliche alten Radiatorenventile werden durch neue Thermostatenventile ausgetauscht. Zum Heizraum ist aus Isolationsgründen die Innentüre durch eine zertifizierte, auch den Brandschutzvorschriften entsprechende Türe zu ersetzen. Das in die Jahre gekommene Anlieferungstor muss ebenfalls ersetzt werden.

Wie bei diesem Projekt die bewilligten Mittel zusammengesetzt sind

Die Kosten für den Ersatz der Heizanlage im Wydhof wurden wie folgt veranschlagt (alle Angaben verstehen sind inklusive Mehrwertsteuer):

BKP	Bezeichnung	Betrag in Fr.
21	Baumeister	2'000.00
23	Elektroanlagen	5'000.00
24/25	Heizung / Sanitär	75'072.00
273	Schreinerarbeiten	18'400.00
50	Baunebenkosten	5'000.00
	Unvorhergesehenes	5'528.00
	Total:	113'000.00



Die Liegenschaft Wydhof wird im Finanzvermögen geführt. Investitionen in Gebäude werden aktiviert, wenn dadurch zusätzlicher künftiger wirtschaftlicher Nutzen geschaffen oder die Nutzung des bestehenden Gebäudes gesteigert wird durch:

- Verlängerung der ursprünglichen Nutzungsdauer
- Erhöhung der ursprünglichen Kapazität/Raumvolumen
- Massgebliche Verbesserung des Raumstandards
- Verringerung der Betriebs- und Unterhaltskosten.

Die genannten Anforderungen sind beim vorliegenden Projekt nicht gegeben. Es handelt sich hierbei um Unterhaltsarbeiten, die direkt der Erfolgsrechnung (KST 40.942310, Konto 3430.40) zu belasten sind.

Was den Ausschlag für die Holzstückheizung gegeben hat

Im Vorfeld wurden die in Frage kommenden Systeme für den Ersatz der Öl- und Stückholzheizung gemäss der Immobilienstrategie der Stadt Bülach 2016 – 2024 gegenübergestellt. Der Leitsatz dazu lautet: Bei der Ausstattung und Versorgung der städtischen Anlagen sorgt die Stadt für eine nachhaltige und effiziente Verwendung der Ressourcen. Die Stadt berücksichtigt bei der Beschaffung der Energie insbesondere erneuerbare Energiequellen, neue Nutzungsarten von Energie sowie neue technische Verfahren zur Erhöhung der Energieeffizienz und Energierückgewinnung.

Ölheizung:

Die günstigste Variante bildet ein Ersatz durch eine neue Öl-Heizung. Diese kostet ohne Nebenarbeiten rund Fr. 62'500.00. Da so in Zukunft kein Stückholz mehr verwendet werden könnte, würde der CO₂-Ausstoss von heute rund 7'500 auf über 20'000 kg jährlich ansteigen. Diese Variante widerspricht der städtischen Immobilienstrategie komplett.

Luftwärmepumpe:

Eine reine Luftwärmepumpe einzubauen wäre möglich, jedoch reicht die Heizleistung in der kalten Jahreszeit nicht aus und müsste mittels eines weiteren Systems, z.B. einer Holzstückheizung ergänzt werden. Somit fällt diese Variante mit zwei Systemen aus wirtschaftlicher Sicht weg.

Erdsonde:

Im Gebiet des Wydhof wären Erdsondenbohrungen grundsätzlich möglich. In Anbetracht der Kostenschätzung im Betrag von rund Fr. 130'000.00 wurde auch diese Variante aus wirtschaftlichen Gründen nicht weiterverfolgt.



Holzstückheizung:

Im Rahmen der vor Ort gegebenen Situation drängte sich der Einsatz einer reinen Holzstückheizung auf. Die Anlage erbringt genügend Heizleistung, um eigenständig die Liegenschaft im besten Zustand beheizen zu können. Sie ist CO2 neutral, da der Pächter die Heizung mittels eigenem Holz aus dem nahegelegenen Wald bestücken kann. Zudem ist die Beschaffung (ohne Nebenarbeiten) kostenmässig mit einer Öl-Heizung vergleichbar. Entsprechend wurde diese Variante weiterverfolgt.

2. Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat, vom Bericht zur Anfrage von Gemeinderat Frédéric Clerc betreffend Heizungsersatz Liegenschaft Wydhof Kenntnis zu nehmen und die Anfrage als erledigt von der Pendenzenliste abzuschreiben.
3. Mitteilung an:
 - a) Claudia Forni Degkwitz, Präsidentin Gemeinderat, via Ratssekretariat
 - b) Mitglieder des Gemeinderats, via Ratssekretariat
 - c) Jeannette Wehrli, Ratssekretärin
 - d) Mitglieder des Stadtrats
 - e) Mitglieder der Geschäftsleitung
 - f) Medien und Abonnenten für GR-Drucksachen

Stadtrat Bülach

Mark Eberli
Stadtpräsident

Christian Mühlethaler
Stadtschreiber

Stadt Bülach
z.H. Gemeinderatspräsidentin Claudia Forni
Marktgasse
8180 Bülach

E 30. Aug. 2019

Original an:
Kopie an:

Bülach, 30. August 2019

Anfrage betreffend der geplanten Leistungsvereinbarung „Übernahme von Flüchtlingen“

Aufgrund der Berichterstattung im Zürcher Unterländer, dass die Gemeinde Hochfelden Ihren Vertrag mit der Asylorganisation Zürich per Ende 2019 gekündigt hat und Verhandlungen mit der Stadt Bülach im Raum stehen, stellen sich für uns diverse Fragen:

- Ist bereits eine Leistungsvereinbarung betreffend Übernahme von Flüchtlingen aus Hochfelden erstellt worden und wenn ja, ist diese schon unterzeichnet?
- Sind auch noch mit anderen Gemeinden solche Leistungsvereinbarungen geplant? Wenn ja, mit welchen?
- Wie wird sichergestellt, dass bei einem Anstieg der Asylgesuche Bülach den Verpflichtungen für die selber aufzunehmenden Asylanten nachkommen kann? Stehen in einem solchen Fall garantiert kurzfristig noch genügend Plätze im Asylneubau für den Bülacher Bedarf zur Verfügung oder müssten schlimmstenfalls wieder teure provisorische Lösungen gesucht werden?
- Ist bei dieser Leistungsvereinbarung sichergestellt, dass wirklich alle Kosten und Folgekosten (Sicherheit, Schule, Sozialhilfe, Unterhalt Infrastruktur & Asylheim, Betreuung und allfällige Sondermassnahmen etc.) durch die anderen Gemeinden gedeckt sind? Bitte führen Sie die getroffenen Vorkehrungen aus.
- Beträgt der Kostendeckungsgrad für diese Leistungsvereinbarung mit der Gemeinde Hochfelden – wie vom Gemeinderat für Externe Leistungen in den Grundsatzbeschlüssen bestimmt – die üblichen 100%? Ist ein höherer Deckungsgrad möglich? Wenn nein, weshalb nicht?
- Ist geplant, dass notwendiger Wohnraum für Sozialwohnungen im Asylzentrum integriert werden? Wenn nein, warum nicht?

Erstunterzeichnerin:

Romaine Rogenmoser



Mitunterzeichner:

L. Hartmann T. Olang

e. Bochs K. S. id
R. A. H.

Daniel Wülser „Parteilos“
Lägernweg 7
+41 79 228 1037
daniel.wuelser@buelach.ch

8180 Bülach, 23.06.2019

Gemeinderatspräsidentin
Claudia Forni
Rathaus
8180 Bülach

E 24. Juni 2019

Original an:
Kopie an:

Postulat „Stundenmässige Sperrung des Durchgangsverkehrs in einem Teil der Altstadt ab späterem Samstagnachmittag zwecks Attraktivitätssteigerung und zu Testzwecken“

Sehr geehrter Stadtrat

Der Stadtrat wird eingeladen zu prüfen, wie ab Höhe Surberbrunnen und bis nach dem Restaurant Rössli für einige Stunden - und während mehrere Monaten- am Samstagnachmittag ab ca. 15.30 Uhr bis kurz vor Mitternacht dieser 50 Meter lange Abschnitt **für den reinen Durchgangsverkehr** (für Autos, Motorräder und Velos) testhalber gesperrt werden könnte.

Erstunterzeichner



Dani Wülser

RPK
Stadt Bülach

E 23. Aug. 2019

Original an:
Kopie an:

Bülach, 20. August 2019

Gemeinderatspräsidentin
Claudia Forni
Rathaus
8180 Bülach

Interpellation Homeoffice/Desksharing

Der SR wird eingeladen aufzuzeigen:

- Wurden in der Planung des benötigten Raumbedarfs im ZVG Varianten von Homeoffice einbezogen?
- Wenn ja, in welcher Form und in welchem Umfang?
- Wenn nein, weshalb nicht?
- Wieviel Platz könnte im Hinblick auf den ressourcenschonenden Einsatz mit Homeoffice im ZVG bzw. in der gesamten Verwaltung gewonnen werden?
- Welche Formen von Desksharing kommen in Frage (ab einer Präsenzzeit von unter 40-60%) bzw. wie gross wäre diesbezüglich das Potential?

RPK Bülach


Präsidentin
Romaine Rogenmoser


Aktuar
Markus Surber







16.04.23/28.03

Interpellation Jörg Inhelder und Mitunterzeichnenden betreffend Kosteneinsparungen ZVG

Antwort des Stadtrats

Interpellation von	Gemeinderat Jörg Inhelder
Datum der Interpellation	11. Juni 2019
Titel der Interpellation	Kosteneinsparung im ZVG
Datum der Begründung im Gemeinderat	24. Juni 2019
Frist zur Beantwortung	24. September 2019 (Art. 49a Ziff. 4 Geschäftsordnung des Gemeinderats)
Vorletzte Sitzung vor Ablauf der Frist	04. September 2019
Letzte Stadtratssitzung vor Ablauf der Frist	18. September 2019

Wortlaut der Interpellation:

„Wir bitten den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen, die sich im Zusammenhang mit dem neuen Sitz der Stadtverwaltung im ZVG (Stadthaus) ergeben:

- 1. Gibt es einen Masterplan über alle Kostenarten, wo wieviel Geld eingespart werden kann bzw. soll? Falls nicht, wann gedenkt der Stadtrat einen solchen Effizienzsteigerungs-Plan zu erstellen?*
- 2. Welchen Betrag gedenkt der Stadtrat auf heutigem Kenntnisstand jährlich einzusparen, nachdem auch alle fremden Mietverträge ausgelaufen sind?*
- 3. Gibt es bereits Detailpläne, etwa in den Bereichen IT, Zusammenlegen von Scannern, Druckern etc., (effizientere Arbeit durch optimierte Arbeitsplätze, Entfall von Fahrten an Sitzungen) um die Einsparung aktiv herbeizuführen?
Wenn ja, wie hoch fallen die entsprechenden Einsparungen aus?
Wenn nein, wie gedenkt der Stadtrat die möglichen Einsparungen effektiv zu erreichen?*
- 4. Sind durch verbesserte Kommunikation und dadurch verbundene Effizienzsteigerung Einsparungen beim Personal vorgesehen?
Wenn ja, wie hoch fallen die entsprechenden Einsparungen aus?*



Wenn nein, wie viele Stellen oder Stellenprozente erwartet der Stadtrat durch die Effizienzsteigerung nach dem Umzug für neue Aufgaben verfügbar zu haben

5. *Wie hoch sind im schlimmsten Fall die nach Bezug des ZVG weiterlaufenden Mietkosten für Fremdobjekte (Lendihaus, OM Haus etc.) um die Erträge für die Stadt Bülach zu optimieren?*
6. *Sieht der Stadtrat mögliche Kosteneinsparungen (über alles gesehen), falls die Oberstufenschulpflege im ZVG einzieht, und wenn ja in welcher Grössenordnung?"*

Der Stadtrat **beschliesst:**

1. Die Interpellation von Gemeinderat Jörg Inhelder betreffend Kosteneinsparung im ZVG wird wie folgt beantwortet:

Frage 1: *Gibt es einen Masterplan über alle Kostenarten, wo wieviel Geld eingespart werden kann bzw. soll? Falls nicht, wann gedenkt der Stadtrat einen solchen Effizienzsteigerungs-Plan zu erstellen?*

Antwort: Der Stadtrat hat mit Datum vom 22. März 2017 Antrag und Weisung zum Verpflichtungskredit im Betrag von FR. 27'900'000.00 zum Bau des Zentralen Verwaltungsgebäudes (ZVG) Sechtbach vorgelegt. Darin wurde ausgewiesen, dass mit dem Neubau optimierte Betriebsabläufe entstehen. Betreffend Infrastruktur findet eine Synergienutzung statt. So wurde ausgewiesen, dass mit einer jährlichen Kosteneinsparung von ca. 1'1 Mio. Franken gerechnet wird. Die Zahlen wurden mit einer Tabelle hinterlegt und basieren auf der Grundlage von 190 Arbeitsplätzen. Bereits damals wurde darauf hingewiesen, dass es sich um eine projektbezogene Schätzung handelt und die tatsächlich realisierten Einsparungen davon abweichen können. Im ausgewiesenen Einsparpotential nicht enthalten sind Einsparungen, welche aufgrund des Gebäudes allgemein aus optimierten Abläufen, kürzeren Wegen, besserem Zusammenarbeiten etc., ergeben werden. Dies in Franken zu beziffern ist nicht möglich. Die Umsetzung von Kosteneinsparungen in diesem Bereich hängt von weiteren projektunabhängigen Faktoren ab. Eine Bezifferung dieser Effekte wäre nicht seriös. Ein Effizienzsteigerungs-Plan besteht nicht.



Frage 2: *Welchen Betrag gedenkt der Stadtrat auf heutigem Kenntnisstand jährlich einzusparen, nachdem auch alle fremden Mietverträge ausgelaufen sind?*

Antwort: Wie oben erwähnt, wurden die Fremdmieten in Antrag und Weisung ausgewiesen. Es handelt sich gesamthaft um wegfallende Fremdmieten im Betrag von Fr. 1'227'000.00.

Frage 3: *Gibt es bereits Detailpläne, etwa in den Bereichen IT, Zusammenlegen von Scannern, Druckern etc., (effizientere Arbeit durch optimierte Arbeitsplätze, Entfall von Fahrten an Sitzungen) um die Einsparung aktiv herbeizuführen?*

Wenn ja, wie hoch fallen die entsprechenden Einsparungen aus?

Wenn nein, wie gedenkt der Stadtrat die möglichen Einsparungen effektiv zu erreichen?

Antwort: Im Rahmen der Projektentwicklung wurden auch die Kostenreduktionen der Informatik ermittelt. In Antrag und Weisung wurden Fr. 327'000.00 ausgewiesen. Die Kostenreduktion wird wie erwähnt mit der Zusammenlegung und den damit verbundenen Synergien erreicht. Ein Drucker, Scan und ein Arbeitsplatzkonzept besteht. Die Höhe anderer Einsparungen kann heute noch nicht ermittelt werden.

Frage 4: *Sind durch verbesserte Kommunikation und dadurch verbundene Effizienzsteigerung Einsparungen beim Personal vorgesehen?*

Wenn ja, wie hoch fallen die entsprechenden Einsparungen aus?

Wenn nein, wie viele Stellen oder Stellenprozente erwartet der Stadtrat durch die Effizienzsteigerung nach dem Umzug für neue Aufgaben verfügbar zu haben

Antwort: Eine verbesserte Kommunikation führt weder automatisch zu Einsparungen noch zu Einsparungen beim Personal. Falls es zu Effizienzgewinnen führen sollte, wird der Stadtrat diese auch realisieren. Dazu braucht es aber die Erfahrung aus dem Betrieb im neuen Gebäude. Eine Schätzung zum heutigen Zeitpunkt ist deshalb nicht möglich. Eine Stellenreduktion zeichnet sich nicht ab.

Frage 5: *Wie hoch sind im schlimmsten Fall die nach Bezug des ZVG weiterlaufenden Mietkosten für Fremdobjekte (Lendihaus, OM Haus etc.) um die Erträge für die Stadt Bülach zu optimieren?*



Antwort: Unter der Annahme, dass sich keine Einigung mit Vermietern findet, keine Nachfolgemietes die Mietobjekte vorzeitig übernehmen würden und die Stadt die volle Laufzeit der Mietverträge einhalten müsste, würde sich nach aktuellem Projektstand (Juli 2019) die zu entrichtende Gesamtmiete auf rund 875'000 Franken belaufen.

Frage 6: *Sieht der Stadtrat mögliche Kosteneinsparungen (über alles gesehen), falls die Oberstufenschulpflege im ZVG einzieht, und wenn ja in welcher Grössenordnung?"*

Antwort: Der Entscheid der Sekundarschule über einen Einzug ins ZVG steht noch aus. Solange die Schulpflege der Sekundarschule keinen Entscheid gefällt hat, wird der Stadtrat nicht spekulieren. Es bräuchte dazu detaillierte Abklärungen. Diese werden – auch aus Ressourcengründen – in Angriff genommen, falls die Sekundarschule beabsichtigt, ins Stadthaus zu ziehen.

1. Mitteilung an:

- a) Claudia Forni, Präsidentin des Gemeinderates, via Ratssekretariat
- b) Mitglieder des Gemeinderats, via Ratssekretariat
- c) Jeannette Wehrli, Ratssekretärin
- d) Mitglieder des Stadtrats
- e) Mitglieder der Geschäftsleitung
- f) Medien
- g) Abonnenten für GR Drucksachen

Stadtrat Bülach

Mark Eberli
Stadtpräsident

Christian Mühlethaler
Stadtschreiber



16.04.21/30.01/33.09

Motion René Anthon betreffend Parkierungsreglement

Erlass neue Parkierungsvorschriften

Gesuch um Fristerstreckung

Ausgangslage

Am 20. September 2017 reichte Gemeinderat René Anthon bei der Gemeinderatspräsidentin eine Motion mit dem Titel „Parkierungsreglement“ ein. Die Motion wurde an der Gemeinderatssitzung vom 6. November 2017 dem Stadtrat überwiesen, welcher am 31. Oktober 2018 Bericht und Antrag zuhanden des Gemeinderats verabschiedete. Der an der Gemeinderatssitzung vom 10. Dezember 2018 vorgelegte Bericht der Abteilung Planung und Bau wurde unter Mitwirkung der Abteilungen Umwelt und Infrastruktur sowie Bevölkerung und Sicherheit erarbeitet. Der Rat stimmte der Erheblicherklärung der Motion von René Anthon einstimmig zu, womit innert neun Monaten insbesondere die Vorschriften über das Dauerparkieren bei Parkuhren und auf Parkplätzen mit beschränkter Parkzeit vom 5. Januar 1994 und die Nachtparkverordnung vom 6. Januar 2009 zu überarbeiten bzw. durch ein diese Erlasse ersetzendes Parkierungsreglement abzulösen sind. Die Frist dafür läuft am 10. September 2019 aus.

Aktueller Projektstand

Unmittelbar nach der Erheblicherklärung der Motion von René Anthon haben die Abteilungen Bevölkerung und Sicherheit sowie Umwelt und Infrastruktur bei zwei qualifizierten Ingenieurbüros Honorarofferten für die Ausarbeitung von neuen Parkierungsvorschriften eingeholt. Der Stadtrat beschloss an seiner Sitzung vom 27. Februar 2019 die Vergabe der Arbeiten an die Firma Gossweiler Ingenieure AG (GIAG), zusammen mit PLANE RAUM. Gleichzeitig bewilligte er für das offerierte Honorar einen Projektierungskredit und bestimmte eine Projekt- sowie Referenzgruppe, die unter der Projektleitung der Abteilung Bevölkerung und Sicherheit für die Ausarbeitung der neuen Parkierungsvorschriften zuständig sind.

Die Projektgruppe traf sich am 4. April 2019 zur Kick-Off Sitzung. An diesem Treffen wurden die heute bestehenden rechtlichen Grundlagen für das Parkieren im öffentlichen Raum zusammengefasst und anhand von Plansätzen die heutige Situation (Parkierungsanlagen, Parkieren auf öffentlichen Strassen, Bewirtschaftung) festgehalten und besprochen. Im Anschluss an die Sitzung fand eine Ortsbegehung mit Vertretern der Stadt Bülach, den Ingenieurbüros (Gossweiler Ingenieure AG und PLANE RAUM.) und der Kantonspolizei statt. Auf Basis der aus der Sitzung und der Ortsbegehung gewonnenen Erkenntnisse hat die Firma Gossweiler Ingenieure AG, zusammen mit PLANE RAUM und der Projekt

Protokoll Auszug

Behörde Stadtrat

Beschluss-Nr. 255

Sitzung vom 3. Juli 2019



gruppe, ein Parkplatzbewirtschaftungskonzept erarbeitet, auf dem das neue Parkierungsreglement aufgebaut wird.

Die Wirkung des Vorhandenseins von Parkplätzen und deren Bewirtschaftung wird in der Bevölkerung, von Gewerbetreibenden wie auch je nach politischem Hintergrund oftmals intensiv diskutiert und kontrovers beurteilt. Um zu gewährleisten, dass die unterschiedlichen Interessen von Politik, Gewerbe und Handel soweit möglich berücksichtigt werden, wurde nebst der Projektgruppe mit Vertretern der Stadt Bülach sowie den Ingenieurbüros eine Referenzgruppe aus Vertretern der genannten Interessengruppen zusammengestellt. Am 11. Juni 2019 traf sich die Referenzgruppe zusammen mit der Projektgruppe zum gemeinsamen Workshop. Die Vertreter von Politik und Gewerbe hatten dabei die Möglichkeit, Verständnisfragen zu klären sowie Rückmeldungen zum Konzept in Form von Korrekturen, Ergänzungen und Anmerkungen zu geben. Erfreulich kann festgehalten werden, dass diese durchwegs positiv ausgefallen sind und festgehalten werden kann, dass die von der Projektgruppe durchgeführte Datenerhebung und die daraus abgeleitete Zielvorstellung einheitlich auf Zustimmung stiess.

Die aus dem Workshop gewonnenen Erkenntnisse werden im Juni/Juli 2019 in das Parkraumbewirtschaftungskonzept eingearbeitet mit dem Ziel, die Referenzgruppe im August 2019 mit dem überarbeiteten Konzept zur Stellungnahme zu bedienen.

Gesuch um Fristerstreckung

Die Ausarbeitung des Parkraumbewirtschaftungskonzepts hat gezeigt, wie komplex und umfassend die Thematik ist. Im konzeptionellen Vorgehen wird die neue Parkierungsverordnung – und allenfalls ein dazugehöriges Parkierungsreglement – wie vom beauftragten Ingenieurbüro vorgeschlagen auf der Basis des Konzepts erstellt. Der Projektfahrplan sieht vor, dass das Konzept im August 2019 definitiv ausgearbeitet ist.

Das Erstellen der neuen gesetzlichen Grundlagen in einem so umfassenden Thema beansprucht viel Ausarbeitungs- und Absprachezeit. Hinzu kommt, dass auch in diesem Prozess und in den Nächsten Schritten die Referenzgruppe wieder adäquat miteinbezogen werden soll. Die Stellungnahme von Politik und Gewerbe und die Abstimmung deren Interessen sind für den Erfolg sehr wichtig. Ziel ist es, den Gesetzesentwurf sauber auszuarbeiten und breit abzustützen.

Aus den genannten Gründen kann die Projektgruppe den ursprünglich vorgesehenen Abgabetermin vom 10. September 2019 nicht einhalten. Somit kann auch die Abteilung Bevölkerung und Sicherheit die Motionsantwort nicht fristgerecht beim Stadtrat einreichen.

Protokoll Auszug

Behörde Stadtrat

Beschluss-Nr. 255

Sitzung vom 3. Juli 2019



Rechtliche Situation

Gemäss Geschäftsordnung des Gemeinderats Art. 51a Motion, Verfahren, Ziffer 9, kann der Gemeinderat auf Ersuchen des Stadtrats die Erstreckung der Frist um höchstens ein halbes Jahr beschliessen.

Antrag

Gestützt auf die vorgenannte Begründung beantragt die Abteilung Bevölkerung und Sicherheit die Bewilligung zur Einreichung eines Fristerstreckungsgesuchs von einem halben Jahr, um die Beantwortung der Motion René Anthon zum Thema Parkierungsreglement einzureichen. Die neue Frist zur Einreichung von Bericht und Antrag würde somit am 10. März 2020 ablaufen.

Der Stadtrat beschliesst:

1. Dem Gemeinderat wird beantragt, für die Beantwortung der Motion von Gemeinderat René Anthon mit dem Titel Parkierungsreglement eine Fristerstreckung um ein halbes Jahr zu gewähren. Die neue Frist zur Einreichung von Bericht und Antrag würde somit am 10. März 2020 ablaufen.
2. Mitteilung an:
 - a) Claudia Forni Degkwitz, Präsidentin des Gemeinderats, via Ratssekretärin
 - b) Jeannette Wanner, Ratssekretärin
 - c) Mitglieder des Stadtrats
 - d) Mitglieder der Geschäftsleitung
 - e) Fabian Glaser, Leiter Bevölkerungsdienste
 - f) Atilla Uysal, Leiter Stadtpolizei
 - g) Hanspeter Gossweiler, Tiefbausekretär
 - h) Oliver Steinmann, Gossweiler Ingenieure AG, Schaffhauserstrasse 55, 8180 Bülach
 - g) Fabio Trussardi, PLANE RAUM., Badenerstrasse 18, 8004 Zürich

Stadtrat Bülach



Mark Eberli
Stadtpräsident



Christian Mühlethaler
Stadtschreiber



Altersfürsorge

**Neubauprojekt „Grampen 2“ der Stiftung Alterszentrum
Region Bülach inkl. 24 Pflegeplätze und eine öffentliche
Parkierungsanlage im 2. UG
Abrechnung Projektierungskredit**

**Antrag und Weisung
an den Gemeinderat**

24. April 2019



Antrag

Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat, er wolle beschliessen:

1. Die Abrechnung für die Projektierung des Neubaus „Grampen 2“ inkl. 24 Pflegeplätze und eine öffentliche Parkierungsanlage im 2. UG wird mit Aufwendungen von Fr. 1'165'128.60 (inkl. MwSt.) und einer Kreditunterschreitung von Fr. 64'871.40 (minus 5.3%) genehmigt.
2. Mitteilung an
 - a) Stadtrat



Bericht/Weisung

Das Wichtige in Kürze

Der Gemeinderat genehmigte am 25. Juni 2012 einen Projektierungskredit von Fr. 1'100'000.00 für den Neubau „Grampen 2“ inklusive 24 Pflegeplätze und einer öffentlichen Parkierungsanlage im 2. UG. Der Stadtrat erhöhte den Kredit um Fr. 130'000.00 auf total Fr. 1'230'000.00.

Im Rahmen der Erarbeitung der Pflegeversorgungsstrategie (PvS) kam die Stadt Bülach zur Erkenntnis, dass für die Einwohnerinnen und Einwohner in Bülach bis 2021 genügend Pflegeplätze vorhanden sind. Folglich kann der gesetzliche Versorgungsauftrag mit dem bestehenden Angebot gedeckt werden. Die Realisierung von Pflegeplätzen im Neubau „Grampen 2“ ist daher nicht mehr erforderlich. Auf Grundlage dieser und weiterer Ergebnisse aus der Pflegeversorgungsplanung verabschiedete der Stadtrat am 1. November 2017 die PvS für die Jahre 2018 – 2021. Am 6. November 2017 stellte Stadtrat Rudolf Menzi die PvS dem Gemeinderat vor.

Mit Beschluss-Nr. 74 vom 21. März 2018 beschloss der Stadtrat, das Neubauprojekt zu beenden und den Projektierungskredit abzurechnen.

Der Projektierungskredit schliesst mit Aufwendungen von total Fr. 1'165'128.60 ab. Gegenüber den bewilligten Krediten ergibt sich somit eine Kreditunterschreitung von Fr. 64'871.40 oder minus 5.3%.

Ausgangslage

Der Gemeinderat genehmigte am 25. Juni 2012 einen Projektierungskredit von Fr. 1'100'000.00 für den Neubau „Grampen 2“ inkl. 24 Pflegeplätze und eine öffentliche Parkierungsanlage im 2.UG.

Mit Beschluss-Nr. 220 vom 21. August 2013 genehmigte der Stadtrat einen Zusatzkredit von Fr. 130'000.00 für zusätzliche Projektierungsarbeiten nach dem Zukauf der angrenzenden Liegenschaft, Parz.-Nr. 1401 (Erachfeldstrasse 12) durch die Stiftung Alterszentrum Region Bülach (SARB).

Zusammenstellung Kredite:

Gemeinderat, 25. Juni 2012	Fr. 1'100'000.00
Stadtrat, 21. August 2013	Fr. <u>130'000.00</u>
Total Kredite	Fr. <u>1'230'000.00</u>



Kosten

Die mit der Buchhaltung übereinstimmende Abrechnung vom 27. November 2017 schliesst mit Aufwendungen von total Fr. 1'165'128.60 ab. Gegenüber den bewilligten Krediten ergibt sich somit eine Kreditunterschreitung von Fr. 64'871.40 oder minus 5.3%.

Begründung Minderaufwendungen

Mehr- / Minderkosten nach BKP (Abweichungen > 10%)

BKP	Bezeichnungen	Betrag	Begründung
293	Elektroingenieur	- 6'300.00	Minderaufwand
294	HLKK-Ingenieur	+ 19'200.00	Mehraufwand durch die Umprojektierung infolge Kauf der Nachbarliegenschaft
297	Landschaftsarchitekt	+ 18'400.00	Mehraufwand durch die Umprojektierung infolge Kauf der Nachbarliegenschaft
511	Bewilligungen	- 20'000.00	Ein Baugesuch wurde nicht eingereicht
519	Baugespann	- 8'000.00	Ein Baugesuch wurde nicht eingereicht
52	Plankopien, Nebenkosten	- 24'200.00	Aufwand zu hoch budgetiert
551	Bauherrenvertretung	- 8'500.00	Minderaufwand
553	Bauherrenleistungen AZB	- 5'000.00	Seitens SARB wurden keine Aufwendungen in Rechnung gestellt
567	Anwalts-/Gerichtskosten	+ 6'400.00	Rekursverfahren eines Anbieters gegen Submissionsentscheid Vergabe Landschaftsarchitekt
	Unvorhergesehenes	-35'000.00	Position wurde nicht beansprucht

Begründung: Beendigung der Weiterbearbeitung Projekt „Grampen 2“

Im Rahmen der Erarbeitung der PvS kam die Stadt Bülach zur Erkenntnis, dass für die Einwohnerinnen und Einwohner in Bülach bis 2021 genügend Pflegeplätze vorhanden sind. Folglich kann der gesetzliche Versorgungsauftrag mit dem bestehenden Angebot gedeckt werden. Auf Grundlage dieser und weiterer Ergebnisse aus der Pflegeversorgungsplanung verabschiedete der Stadtrat am 1. November 2017 die Pflegeversorgungsstrategie (PvS) für die Jahre 2018 – 2021. Am 6. November 2017 stellte Stadtrat Rudolf Menzi die PvS dem Gemeinderat vor.



Durch den Umstand, dass ein ausreichendes Angebot an Pflegeplätzen für die Bülacher Einwohnerinnen und Einwohner vorhanden ist, werden die geplanten 25 Pflegeplätze des „Grampen 2“ nicht mehr benötigt. Dies wurde der Stiftung durch den geschäftsfeldverantwortlichen Stadtrat im Spätsommer 2017 mündlich eröffnet. Ebenso wurden die Medien darüber in Kenntnis gesetzt und dadurch folglich auch die Öffentlichkeit (vgl. u.a. Medienartikel im Zürcher Unterländer am 14. November 2017). Der Stadtrat beendete das Projekt „Grampen 2“ an seiner Sitzung vom 21. März 2018 und gab der Abteilung Soziales und Gesundheit den Auftrag, in Zusammenarbeit mit der Abteilung Planung und Bau Antrag und Weisung zur Projektabrechnung vorzubereiten.

Kontaktpersonen

- Stadtrat Rudolf Menzi, Telefon 079 675 89 67 oder E-Mail rudolf.menzi@buelach.ch
- Abteilungsleiter Daniel Knöpfli, Leiter Soziales und Gesundheit, Telefon 044 863 15 41 oder E-Mail daniel.knoepfli@buelach.ch

Der Gemeinderat wird gebeten, der Vorlage zuzustimmen.

Behördlicher Referent: Stadtrat Rudolf Menzi

Stadtrat Bülach

Mark Eberli
Stadtpräsident

Pascal Sidler
Stadtschreiber-Stv.

(SRB-Nr. 152)

Beilagen:

1. Kreditabrechnung
2. Buchhaltungsnachweis

Alter

**Rückwirkende Finanzierung von Plätzen in Alterswohnungen
sowie Pflegeplätze der Stiftung Alterszentrum Region Bülach
CHF 825'000**

**Antrag und Weisung
an den Gemeinderat**

24. April 2019



Antrag

Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat, er wolle beschliessen:

1. Für die Vergütung der in der Vergangenheit von der Stiftung Alterszentrum Region Bülach geschaffenen Plätze in Alterswohnungen und Pflegeplätze wird ein Objektkredit von CHF 825'000 zu Lasten Investitionskonto 4120.5640/INV00271 bewilligt.
2. Der Beschluss unterliegt gestützt auf Art. 10 der Gemeindeordnung dem fakultativen Referendum. Wird ein solches ergriffen, wird die Geschäftsleitung des Gemeinderates mit der Ausarbeitung des beleuchtenden Berichtes beauftragt.
3. Mitteilung an
 - a) Stadtrat



Weisung

Das Wichtige in Kürze

Im Zuge des Baus des Grampen 1 konnte die Stiftung Alterszentrum Region Bülach mehr als die geplanten Plätze in Alterswohnungen und Pflegeplätze realisieren. Vom zusätzlichen Angebot, namentlich den zusätzlichen Wohnungen und Pflegeplätzen, profitiert die Bülacher Bevölkerung direkt und nachhaltig. Der Stadtrat beabsichtigte und signalisierte gegenüber der Stiftung Alterszentrum Region Bülach bereits in früheren Jahren, diesen Mehrwert im Rahmen des Projekts „Grampen 2-14“ gegenüber der Stiftung finanziell abzugelten. Das Projekt „Grampen 2-14“ wurde jedoch im Frühjahr 2018 vom Stadtrat beendet, da es für die Bülacher Einwohnerinnen und Einwohner aktuell und in mittelfristiger Zukunft ausreichend Pflegeplätze zur Verfügung hat. Trotz Beendigung des Projekts „Grampen 2-14“ hat die Stadt von den getätigten Investitionen der Stiftung profitiert und deshalb veranlasst es den Stadtrat, dem Gemeinderat zu beantragen, die zusätzlichen Plätze in Wohnungen und Pflegeplätze finanziell abzugelten.

1. Ausgangslage

Die Stadt Bülach hat gemäss dem kantonalen Pflegegesetz einen Versorgungsauftrag und muss für die Einwohnerinnen und Einwohner mit zivilrechtlichem Wohnsitz in Bülach genügend Pflegebetten bereitstellen. Hierfür arbeitet die Stadt stark mit der Stiftung Alterszentrum Region Bülach (SARB) zusammen. Diese betreibt neben ihrem eigenen Haus (Im Grampen) seit 1. Juli 2015, über Leistungsvereinbarungen mit der Stadt, auch das städtische Alters- und Pflegeheim Rössligasse sowie die städtischen Pflegewohngruppen Gringglen, Soligänter und seit 1. Februar 2018 die städtische Pflegewohngruppe Bergli.

Am 4. März 2001 stimmte die Bülacher Stimmbevölkerung der Abstimmungsvorlage „Alterszentrum Bülach: Gründung einer Stiftung“ mit einem Ja-Stimmen-Anteil von 86 % zu. Dadurch befürwortete das Stimmvolk auch den Bau von total 32 Pflegeplätzen sowie 29 Alterswohnungen (9 1 ½-, 17 2 ½-, 3 3 ½- Zimmerwohnungen). Im Rahmen der Realisierung sowie zu einem späteren Zeitpunkt konnten ohne städtischem Auftrag weitere Wohnungen und Pflegeplätze realisiert werden. Laut den Stiftungsstatuten stehen die Betten der Alterswohnungen und Pflegeplätze in erster Linie den drei Stiftergemeinden (Bülach, Bachenbülach und Hochfelden) im Verhältnis ihrer Einwohnerzahl zum Zeitpunkt der Errichtung der SARB am 24. April 2001 zu. Durch Optimierungen in der Bauplanung wurden per Betriebseröffnung am 22. November 2004 in zwei 2 ½-Zimmer-Wohnungen und einer 3-Zimmer-Wohnung 6 Pflegebetten sowie 10 weitere Pflegeplätze zusätzlich erstellt. Darüber hinaus konnten während den ersten Betriebsjahren durch Optimierungen und Umbauten bis am 01. Dezember 2011 12 zusätzliche Pflegeplätze realisiert werden.



Die folgende tabellarische Zusammenfassung lehnt sich an eine Aufstellung der SARB vom 5. Dezember 2011 an und gibt den Sachverhalt wieder:

Stiftergemeinden	Bülach	Bachenbülach	Hochfelden	Total
In erster Linie den drei Stiftergemeinden im Verhältnis ihrer Einwohnerzahl zum Zeitpunkt der Errichtung der Stiftung verfügbare Wohn- und Pflegeformen in % (Art. 2.3. der Stiftung-Statuten)	74.5	17.0	8.5	100
Anzahl geplante Plätze an Wohn- und Pflegeformen gemäss Abstimmungsvorlage vom 4. März 2001 9 1-½ Zimmer Wohnungen 9 „Plätze“ 17 2-½ Zimmer Wohnungen 34 „Plätze“ 3 3-½ Zimmer Wohnungen 6 „Plätze“ Pflegeplätze 32 Plätze				
Total „Plätze“ (Plätze in Wohnungen und Pflegeplätze) gem. Abstimmungsvorlage 81 „Plätze“	60	14	7	81
Zusätzlich realisierte Plätze an Wohn- und Pflegeformen während der Planung und Realisierung des Grampen 1 2 2-½ Zimmer Wohnungen 4 „Plätze“ 1 3-Zimmer Wohnung 2 „Plätze“ Pflegeplätze 10 Plätze				16
Total „Plätze“ (Plätze in Wohnungen und Pflegeplätze) bei Betriebseröffnung am 22. November 2004 = 97 „Plätze“	72.3	16.5	8.2	97
Zusätzlich realisierte Plätze seit 22.11. 2004 Pflegeplätze 12 Plätze				12
Total am 1. Dezember 2011 = 109 „Plätze“ („Plätze“ in Wohnungen und Pflegeplätze)	81.2 = 82	18.5 = 18	9.3 = 9	109



Stiftergemeinden	Bülach	Bachenbülach	Hochfelden	Total
Zusätzlich betriebene „Plätze“ (Pflegeplätze und „Plätze“ in Wohnungen) gegenüber der Abstimmungsvorlage	22	4	2	28

Rechnerisch hat die SARB für die Stadt Bülach 22 zusätzliche „Plätze“ in Form von Alterswohnungen und Pflegeplätzen im Grampen 1 realisiert. Ursprünglich beabsichtigte der Stadtrat im Rahmen des Projekts „Grampen 2-14“, die getätigten Investitionen der SARB mit rund CHF 1'000'000 abzugelten und hat dies gegenüber dem Stiftungsrat auch so kommuniziert. Da das Projekt „Grampen 2-14“ nicht realisiert wurde, stellt der Stadtrat dem Gemeinderat den Antrag, die getätigte Investition in zusätzliche „Plätze“ („Plätze“ in Wohnungen und Pflegeplätze) sowie in Anerkennung der guten und wertvollen Arbeit der SARB seit Beginn der Stiftungsgründung mit einem Betrag von CHF 825'000 (CHF 37'500 pro zusätzlichen Platz) rückwirkend abzugelten.

2. Erwägungen

Der Stadtrat ist sich seinem Versorgungsauftrag bezüglich Pflegeplätzen bewusst und kommt diesem nach. Mit der Gründung der SARB und auch dem weiteren Ausbau der Pflegeplätze in den städtischen Einrichtungen – die seit Mitte 2015 mittels Leistungsvereinbarung ebenfalls durch die SARB betrieben werden – konnte bzw. kann sichergestellt werden, dass jene Menschen, die in Bülach im Alter gepflegt werden müssen, dies auch können. Mit der SARB hat die Stadt einen starken und verlässlichen Partner. Im Sinne der Transparenz ist es dem Stadtrat wichtig, die rückwirkende Finanzierung für die Investitionen in die zusätzlichen Plätze im Grampen 1 (Pflegeplätze und „Plätze“ in Wohnungen) aus rechtlicher und politischer Sicht zu betrachten.

Rechtliche Würdigung

Die Bülacher Stimmbevölkerung hat sich am 4. März 2001 für die Gründung der Stiftung Alterszentrum Bülach ausgesprochen und damit auch den Bau von total 32 Pflegeplätzen sowie 29 Alterswohnungen befürwortet. Im Rahmen der Realisierung von Grampen 1 und eines Umbaus erstellte die Stiftung bis am 1. Dezember 2011 zusätzlich 6 Pflegebetten in zwei 2½- und einer 3-Zimmer Alterswohnung sowie 22 Pflegeplätze, total 28 „Plätze“. Von diesen insgesamt 28 zusätzlichen „Plätzen“ fallen rechnerisch 22 „Plätze“ Bülach zu.

Die SARB hat die 28 zusätzlichen Plätze in eigener Kompetenz und ohne städtischen Auftrag realisiert. Bei Betriebsöffnung im November 2004 wurden insgesamt 6 Pflegebetten in Alterswohnungen und 10 Pflegeplätze realisiert. Bis zum 1. Dezember 2011 wurden zusätzlich 12 Pflegeplätze realisiert. Diese neu geschaffenen Plätze waren nicht im ursprünglichen Bauprojekt geplant und in der Abstimmungsvorlage vom 4. März 2001 nicht enthalten.

Dem gesetzlichen Versorgungsauftrag bezüglich der Pflegeplätze kommt der Stadtrat nach. Die Versorgung konnte jederzeit sichergestellt werden. Jedem / jeder Pflegebedürftigen konnte gemäss Pflegegesetz ein Platz angeboten



werden (im Haus Grampen 1 der SARB, in den städtischen Einrichtungen Rössligasse, Gringglen, Soligänter, Bergli, welche seit 1. Juli 2015 bzw. die Pflegewohngruppe Bergli seit 1. Februar 2018 mittels Leistungsvereinbarung zwischen der Stadt und der SARB ebenfalls durch die SARB betrieben werden sowie mit der Mitgliedschaft in der Interkommunalen Anstalt Kompetenzzentrum Pflege und Gesundheit). Aufgrund der ausreichenden Anzahl an Pflegebetten bis sicher 2021 besteht aktuell kein Bedarf an zusätzlichen Pflegebetten. Folglich wurde das Projekt Grampen 2-14, welches 25 neue Pflegebetten und 33 Alterswohnungen vorsah, mit Beschluss-Nr. 74 vom 21. März 2018 durch den Stadtrat beendet. Der Stadtrat stellt dem Gemeinderat einen Antrag auf rückwirkende Abgeltung für getätigte Investitionen in die zusätzlich erstellten 22 „Plätze“ im Grampen 1 im Betrag von CHF 825'000 (CHF 37'500 x 22). Die Gemeinden Bachenbülach und Hochfelden haben für ihren Anteil der zusätzlichen 6 „Plätze“ (Bachenbülach 4, Hochfelden 2) von CHF 37'500 pro „Platz“ im Jahr 2012 bzw. 2013 bezahlt.

Ohne Substantiierung wird ein Betrag von CHF 37'500 für einen „Platz“ veranschlagt. Der Betrag von CHF 825'000 soll pauschal die getätigten Investitionen für die zusätzlich erstellten 22 „Plätze“ abgelden. Die Gemeindeordnung Bülach hält in Art. 31 lit. a fest, dass der Stadtrat ausserhalb des Voranschlages über neue, einmalige Ausgaben im Einzelfall bis CHF 300'000, höchstens CHF 600'000 im Jahr beschliessen kann. Der Stadtrat konnte somit gegenüber der SARB nur vorbehältlich der Zustimmung durch den Gemeinderat eine Zusage machen, für die zusätzlichen, in eigener Verantwortung im Grampen 1 realisierten Betten eine Zahlung von CHF 825'000 zu leisten.

Die Stadt Bülach profitiert von den durch die Stiftung getätigten Investitionen in die nachträglich zusätzlich erstellten 22 „Plätze“ (5 Pflegebetten in Alterswohnungen und 17 Pflegeplätzen), garantieren sie doch, dass Bülacherinnen und Bülacher auch ihren Lebensabend in Bülach und ihnen vertrauter Umgebung verbringen können. Obwohl die rechtliche Grundlage für eine rückwirkende Abgeltung fehlt, beantragt der Stadtrat dem Gemeinderat, der SARB den Betrag von CHF 825'000 an die bis zum 1. Dezember 2011 erstellten zusätzlichen Pflegeplätze zu vergüten. Zum Zeitpunkt der Realisierung dieser zusätzlichen Pflegeplätze ging sowohl der Stadtrat als auch die SARB davon aus, dass diese „Plätze“ für die Erfüllung des gesetzlichen Versorgungsauftrags an Pflegeplätzen für die Stadt Bülach benötigt würden. Die hohe Auslastung der Pflegeplätze in Bülach zum damaligen Zeitpunkt bestätigte die Richtigkeit dieser Annahme.

Politische Würdigung

Die SARB hat aus Sicht des Stadtrats bis zum heutigen Tag einen hervorragenden Job gemacht. Die Bülacherinnen und Bülacher können mitten in Bülach ihren Lebensabend verbringen. Betreut werden die pflegebedürftigen Personen von motivierten Mitarbeitenden der SARB. Dieses wertvolle Engagement für die älteren Einwohnerinnen und Einwohner von Bülach gilt es aus Sicht des Stadtrats, anzuerkennen. Dass die SARB zudem mehr Alterswohnungen und Pflegeplätze geschaffen hat als ursprünglich geplant, kommt der Stadt und ihrer Bevölkerung zugute. Die SARB leistete



einen wesentlichen Beitrag daran, dass die Stadt Bülach ihren gesetzlichen Versorgungsauftrag mit Pflegeplätzen in Bülach erfüllen konnte, sodass nicht in anderen Gemeinden Pflegeplätze eingekauft werden mussten. Der Stadtrat erkannte dies bereits in früheren Jahren und stellte dem Stiftungsrat eine Abgeltung im Rahmen der damals geplanten Projektvorlage „Grampen 2-14“ in Aussicht. Im Wissen der Zusage einer Abgeltung von Seiten der Stadt Bülach haben dann auch die anderen beiden Stiftergemeinden, Bachenbülach und Hochfelden, ihre rechnerischen zusätzlichen „Plätze“ (Pflegeplätze und Plätze in Wohnungen) abgegolten (ebenfalls mit CHF 37'500 pro „Platz“; Bachenbülach im Jahr 2012 mit CHF 150'000, Hochfelden im Jahr 2013 mit CHF 75'000). Der Stadtrat sieht sich nach seiner früheren Absicht auch gegenüber den beiden anderen Stiftergemeinden in der Pflicht, die von der SARB getätigten Investitionen für 22 zusätzliche „Plätze“ im gleichen Masse abzugelten.

3. Kosten

Bei der Abgeltung handelt es sich um einmalige Kosten von CHF 825'000. Diese sind im Investitionsprogramm 2018 – 2022 enthalten (INV00271).

Folgekosten

Es fallen nur Kapitalfolgekosten an. Diese berechnen sich wie folgt:

- Abschreibung: CHF 25'000
Anlagekategorie: Hochbauten, Abschreibung über 33 Jahre, Nutzungsbeginn: 31.12.2007 (Mittelwert zwischen 31.12.2004 und 31.12.2011)
Da der Nutzungsbeginn bereits 2007 erfolgte, müssen im Jahr 2019 zudem ausserplanmässige Abschreibungen für die Jahre 2007 bis 2018 von CHF 300'000 (12 Jahre à CHF 25'000) zu Lasten des Geschäftsfelds Alter vorgenommen werden.
Zudem fällt ab dem Jahr 2019 bis 2039 die ordentliche lineare Abschreibung von jährlich CHF 25'000 an.
- Verzinsung: CHF 2'558
Zinssatz gemäss durchschnittlichem langfristigem Fremdkapital per 31.12.18 (analog interner Verzinsung): 0.31% im 1. Jahr

Die jährlichen Folgekosten betragen Total CHF 27'558.



Kostenverteiler

Die Kosten gehen voll zu Lasten der Stadt Bülach, da es sich auch um vergangene Investitionen für die Bülacher Bevölkerung handelt.

Finanzierung

Die Finanzierung erfolgt über den Steuerhaushalt.

4. Folgen einer Ablehnung des Antrags

Mit der Ablehnung des Antrages gilt die Stadt Bülach die zusätzlich durch die Stiftung Alterszentrum Region Bülach geschaffenen Plätze nicht ab. Gegenüber der Stiftung und damit auch gegenüber den anderen beiden Stiftergemeinden kann sie eine vom Stadtrat formulierte Absicht nicht einhalten.

5. Fazit

Der Stadtrat ist der Ansicht, dass es dem Gemeinderat Wert sein sollte, die hervorragenden Leistungen der SARB sowie insbesondere die zusätzlich geschaffenen Plätze in Form von Alterswohnungen und Pflegeplätzen entsprechend finanziell zu würdigen und abzugelten. Es geht dabei um eine möglichst gute Gesundheitsversorgung für die ältere Generation in der Stadt Bülach. Mit dem Angebot der SARB kann die Stadt Bülach den Betroffenen ein würdiges Älterwerden mitten in Bülach ermöglichen. Dieses Engagement hat der Stadtrat schon in früheren Jahren erkannt und eine Abgeltung im Rahmen des Projekts „Grampen 2-14“ gegenüber dem Stiftungsrat in Aussicht gestellt. Aus diesen Gründen erachtet es der Stadtrat als wichtig und richtig, die Investitionen der SARB für zusätzliche Plätze in Bülach analog den anderen Stiftergemeinden abzugelten.

Der Gemeinderat wird gebeten, der Vorlage zuzustimmen.

6. Kontaktperson

Für weitere Auskünfte steht der zuständige Stadtrat Rudolf Menzi gerne zur Verfügung. Telefon 079 675 89 67 oder E-Mail rudolf.menzi@buelach.ch.

Behördlicher Referent: Stadtrat Rudolf Menzi



Stadtrat Bülach

Mark Eberli
Stadtpräsident

Pascal Sidler
Stadtschreiber-Stv.

(SRB-Nr. 151)

Beilage:

Information über das Verhandlungsergebnis der Verzichtspanung Grampen 2-14 und das Alternativprojekt Grampen 2-18

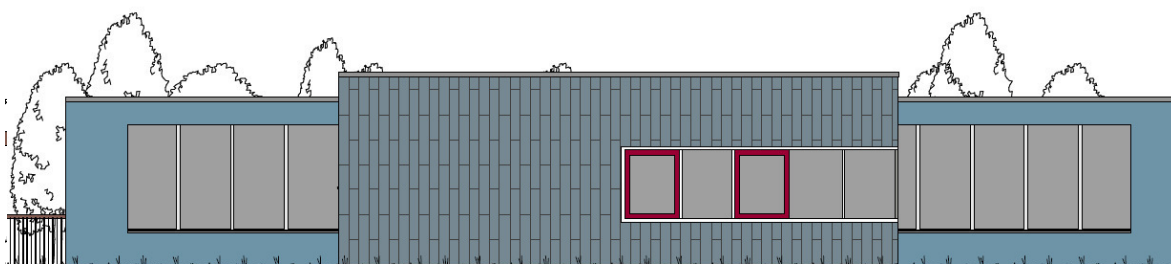


Bildung

Kindergarten Soligänter

**Anbau Gruppenraum, Einbau Behinderten-WC und
Sanierung Umgebung**

Fr. 588'000.00



Antrag und Weisung
an den Gemeinderat

30. Januar 2019



Antrag

Die Primarschulpflege und der Stadtrat beantragen dem Gemeinderat, er wolle **beschliessen**:

1. Für den Anbau eines Gruppenraums, Einbau einer Behinderten-WC-Anlage und Sanierung der Umgebung im Kindergarten Soligänter wird zu Lasten der Investitionsrechnung (217.5030/INV00146) ein Verpflichtungskredit von Fr. 588'000.00 (inkl. MwSt.) bewilligt. Die Kreditsumme erhöht oder vermindert sich um die in der Zeit zwischen der Aufstellung des Kostenvoranschlages und der Bauausführung eingetretene Baukostenentwicklung (Baukostenindex Stand April 2018).
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) Stadtrat



Weisung

Das Wichtige in Kürze

Die Platzverhältnisse im Kindergarten Soligänter sind nicht mehr zeitgemäss und entsprechen nicht mehr den heutigen Ansprüchen und Empfehlungen der Volksschule. Nebst den Klassenräumen stehen lediglich eine Garderobe, ein Kellerraum und der Aussenbereich zur Verfügung. Um den heutigen pädagogischen Bedürfnissen zu genügen ist eine Erweiterung der Innenräume und Anpassungen im Aussenbereich notwendig.

Das Bauprojekt umfasst deshalb die Erstellung eines Gruppenraums sowie den Einbau einer behindertengerechten Toilettenanlage. Der eingeschossige Anbau wird an der Nordseite angefügt. Der Anbau entsteht in Form eines einfachen Flachdachbaus in Holzelementbauweise.

Das Flachdach wird mit einer extensiven, unterhaltsarmen Dachbegrünung versehen. Erschlossen wird der Anbau über das Knaben-WC, welches rückgebaut wird. Der jetzige Aussenraum wird durch eine Neugestaltung so optimiert, dass die knappe Aussenfläche besser und pädagogisch sinnvoll genutzt werden kann.

Die Räumlichkeiten im Kindergarten Soligänter werden nach Abschluss der Arbeiten aus pädagogischer Sicht den heutigen Standards entsprechen.

Die gesamten Baukosten werden vom Architekturbüro zfp architektur ag mit Fr. 588'000.00 veranschlagt.



1. Ausgangslage

Der Kindergarten Soligänter wurde im Jahre 1966 erbaut. In den vergangenen 25 Jahren sind in diesem Gebäude folgende Sanierungen und Renovationen ausgeführt worden:

- 2006 Heizungssanierung
- 2007 Holz-Metallfenster
- 2010 Fassaden- und Dachsanierung

Im Kindergarten befinden sich folgende Räumlichkeiten:

Untergeschoss:	Heizungsanlage, Geräteraum, Materialraum, Lagerraum (Schutzraum), Tankraum, Arbeitsraum
Erdgeschoss:	2 Kindergartenräume, 1 Garderobe, 2 Geräteräume, 2 WC-Anlagen, Putzraum 2, Aussengeräteräume

Die Platzverhältnisse im Kindergarten Soligänter sind nicht mehr zeitgemäss und entsprechen nicht mehr den heutigen Ansprüchen und Empfehlungen der Volksschule. Nebst den Klassenräumen stehen lediglich eine Garderobe, ein Kellerraum und der Aussenbereich zur Verfügung. Für Gruppenunterricht (z.B. Deutsch als Zweitsprache, DaZ) besteht nur die Möglichkeit, sich mit wenigen Kindern in den Kellerraum zurückzuziehen. Auch die Lehrperson für die integrative Förderung (IF) muss im Kellerraum arbeiten. Werkstattunterricht im Sinne eines ordentlichen Kindergarten-Unterrichtes ist unter diesen Bedingungen nur sehr eingeschränkt möglich. Der geplante Gruppenraum würde die Bedürfnisse vor Ort befriedigen und die Arbeit für DaZ-Unterricht und IF-Unterstützung wesentlich erleichtern. Dem Personal steht momentan kein Personalraum zu Verfügung, ebenso fehlt ein behindertengerechtes WC.

2. Pädagogische Erwägung

Der Kanton Zürich macht für die Kindergartenstufe klare Empfehlungen zum Raumprogramm. Es wird der hohe Stellenwert von pädagogisch wertvollen Innen- und Aussenräumen betont.

Kantonale Empfehlungen für Schulanlagen, Flächenmasse für die Kindergartenstufe:
(Bildungsdirektion des Kantons Zürich, 2012)

- Klassenzimmer 72m²
- Grossgruppenraum 36m² / pro Klasse



Bedeutung von Lernumgebungen für die Kindergartenstufe:

„Eine der Haupttätigkeiten der Lehrperson auf der Kindergartenstufe ist es, Kinder zu Lernumgebung hinzuführen, zusammen mit Kindern eine Lernumgebung zu gestalten oder Kinder selbst eine Lernumgebung gestalten zu lassen. Räumliche, materielle, soziale und zeitliche Aspekte werden berücksichtigt. Lernumgebungen fördern durch ihre Gestaltung pädagogisch wertvolle eigenständige Lernprozesse. Der engere und erweiterte Raum und seine Ausstattungen haben einen grossen Einfluss auf die Entwicklung und das Lernen des Kindes. Innenräume ermöglichen verschiedene, parallel laufende Aktivitäten der Kinder. Sie sind so gestaltet, dass sie dem Bewegungsbedürfnis der Kinder entsprechen, diese sich aber bei den verschiedenen Tätigkeiten nicht stören. Daneben hat auch die ästhetische Gestaltung der Räume einen Einfluss. Abgesehen von der baulichen Struktur, die Übersichtlichkeit, Flexibilität und Vielfalt bieten muss, sind die Möglichkeiten für Kommunikation und Konzentration zu schaffen. Aussenräume des Kindergartens sind pädagogisch wertvoll, wenn sie als Werkspielplätze eingerichtet sind, welche genügend Material und feste Einrichtungen anbieten zum Bauen, Erkunden und Bewegen.“

(Lehrplan für die Kindergartenstufe des Kantons Zürich, 2008)

Die Arealgrösse des Kindergartens Soligänter erlaubt es nicht, 2 Gruppenräume gemäss den kantonalen Empfehlungen anzubauen, ohne den Aussenbereich empfindlich zu verkleinern. Bereits ein dringend benötigter Gruppenraum reduziert diesen Bereich massiv. Der Aussenbereich ist für die Förderung der Entwicklung der Kinder zentral. Er muss so gestaltet sein, dass die verschiedensten Bedürfnisse der Kinder abgedeckt werden können. Zudem ist zu berücksichtigen, dass sich zum Teil über 40 Kinder gleichzeitig draussen aufhalten.

Zeitgemässe Kindergartenräume (inkl. Aussenbereich) sind eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Rekrutierung von geeigneten Lehrpersonen. Auf der Kindergartenstufe herrscht grosser Personalmangel und Stellensuchende können aussuchen. Bei der Wahl wird dem Raum ein hoher Wert beigemessen und die Bewerberinnen besichtigen die Räumlichkeiten, bevor sie eine Stelle annehmen.

3. Geplante Sanierung / Erweiterung

a) Gebäudeinneres

Die WC-Anlage wird bis auf den Rohbau zurückgeführt und danach neu ausgebaut. Zudem wird ein kleiner Putzraum eingebaut.

b) Anbau

Der Anbau entsteht auf der Nordseite des Kindergartens in Form eines einfachen Flachdachbaus. Die Ausführung er-



folgt in Holzelementbauweise. Die Vorteile der Holzelementbauweise sind die sehr kurze Bauzeit und der CO₂ neutrale Rohstoff. Die Fassadenverkleidung besteht aus hinterlüfteten, kleinformatigen Eternitplatten. Der Gruppenraum erhält eine kleine Küche. Das Flachdach wird mit einer extensiven, unterhaltsarmen Dachbegrünung versehen. Die Fenster werden in einer Holz-Metall Konstruktion ausgeführt. Die Lamellenstoren dienen zur Beschattung, aber auch als Einbruchsicherung. Der Bodenbelag besteht aus Linol. Ausgenommen davon sind die Nassräume, welche mit einem Plattenbelag ausgestattet werden. Eine schalldämmende Deckenbekleidung optimiert die Akustik in den Räumen. Die Wärmelieferung erfolgt über den bestehenden Heizkreislauf.

Geprüfte Varianten:

Anstelle eines Anbaus wurde vorab die Aufstockung des Gebäudes geprüft. Eine vollständige Nutzung der aktuellen Dachfläche kann nicht realisiert werden, da die Immobilie mit der Liegenschaft auf dem Nachbargrundstück Kat.-Nr. 4100 zusammengebaut ist und die Stadt Bülach mit ihrer Fensterfront in Konflikt gerät. Somit könnte höchstens eine Teilfläche beansprucht werden. Diese wiederum müsste, um die Behindertengerechtigkeit zu wahren, intern mit einem Lift erschlossen und zudem ein Treppenhaus eingebaut werden. Dadurch würde zu viel Platz für den Lift und das Treppenhaus verloren gehen, die Kosten markant steigen und natürliches Licht wäre in der Garderobe nicht mehr vorhanden. Auch eine angebaute Erschliessung hat sich nicht als gangbarer Weg bestätigt. Bei beiden Varianten wäre zudem der Gruppenraum nicht im selben Geschoss wie der Kindergarten. Das ist aus pädagogischer Sicht nicht optimal, da sich Kinder auch ohne unmittelbare Aufsichtsperson immer wieder in den Gruppenräumen aufhalten. Demzufolge ist der Anbau mit gleichzeitiger Optimierung des Aussenbereichs und einer Aufwertung des Spielplatzes sinnvoll.

Projektoptimierungen und Kosteneinsparungen:

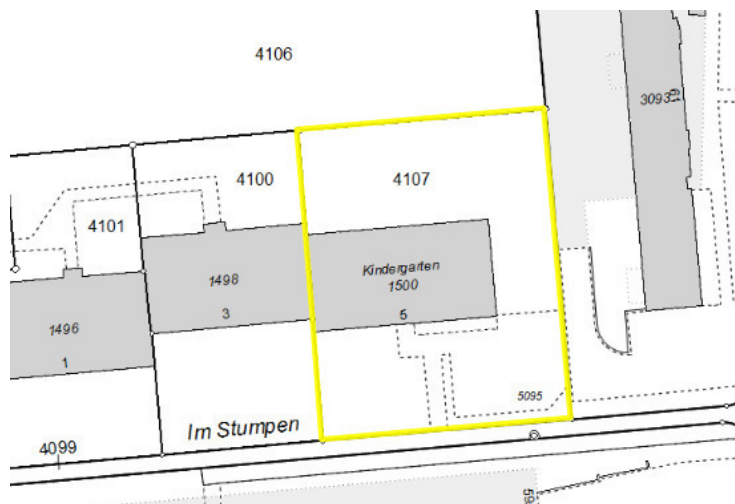
Aufgrund der Rückweisung vom Stadtrat am 28. November 2018 (Beschluss Nr. 376) wurde nach Möglichkeiten gesucht, um das Projekt kostenmässig zu reduzieren. Folgende Änderungen haben Kosteneinsparungen im Betrag von rund 150'000 Franken ergeben: Der Kubus wird waagrecht und nicht in einem Winkel von 15° erstellt (-9'000 Franken). Es wird auf grossflächige und runde Fenster (-24'000 Franken) sowie in den bestehenden Kindergartenräumen auf die Akustikdecken (-29'000 Franken) samt LED Beleuchtung (-25'000) verzichtet. In der Umgebung wird ein um 31'000 Franken geringeres Budget für Spielgeräte / Bepflanzung veranschlagt. Zudem wird auf Fachplaner und damit auf detaillierte Ausschreibungsunterlagen verzichtet (-29'000 Franken). Die Offerten müssen gemäss Besichtigung eingegeben und der Arbeitsumfang selbst errechnet werden. In der Folge werden die Offerten weniger miteinander vergleichbar sein. Bei diesem Projekt kann diese Vorgehensweise gestützt auf das wenig komplexe Bauvorhaben versucht werden.



c) Aussenanlage

Durch den Neubau des Gruppenraums verliert der Kindergarten an Aussenfläche. In den vergangenen Jahren wurden lediglich die nötigsten Arbeiten ausgeführt. Durch eine optimierte Neugestaltung der Umgebung soll die knappe Aussenfläche effizienter genutzt werden können. Dies wird durch die Anpassungsarbeiten im Gelände, der Erstellung eines neuen Zugangswegs, Rasenarbeiten, der Gestaltung des Schotterplatzes sowie durch neue, zeitgemässe Spielgeräte erreicht. Diese Arbeiten sind im BKP 421 enthalten.

d) Baurechtliche Rahmenbedingungen



Grundstück Nr. 4107

Grundstückfläche: 1111 m²

Nutzungszone: Wohnzone W 3.0 (rechtskräftig)

Lärmempfindlichkeitsstufe: II (gemäss Lärmschutzverordnung)

4. Kosten und Finanzierung

a) Investitionskosten

Die Baukosten werden vom Architekturbüro zfp architektur ag, Bülach, (KV vom 8. Januar 2019) wie folgt veranschlagt:

Kostenvoranschlag gemäss SIA +/-10% Baukostenindex Stand April 2018

BKP	Arbeitsgattung	Kosten
1	Vorbereitung	Fr. 16'000.00
2	Gebäude	Fr. 461'000.00
4	Umgebung	Fr. 89'000.00



5	Baunebenkosten	Fr.	12'000.00
9	Ausstattung	Fr.	10'000.00
Total	Investitionskosten	Fr.	<u>588'000.00</u>

In der Investitionsrechnung (Konto 217.5030/INV00146) sind für die Realisierung dieses Projektes im Jahr 2018 Fr. 50'000.00 und für 2019 Fr. 620'000.00 veranschlagt. Für das Vorprojekt wurden davon bisher Fr. 15'000.00 benötigt.

b) Folgekosten

Die jährlichen Folgekosten berechnen sich gemäss §37 des Kreisschreibens der Direktion des Innern wie folgt:

- Kapitalfolgekosten

Die Kapitalfolgekosten (Abschreibung und Verzinsung) betragen
3,34% pro Jahr (Nutzungsdauer 33 Jahre). Fr. 19'640.00

- Betriebliche Folgekosten:

Die Sachaufwendungen werden mit 2% der Bruttoanlagekosten
veranschlagt, das heisst mit jährlich Fr. 11'760.00

- Personelle Folgekosten:

Erhöhung Reinigungspensum Fr. 3'100.00

Total Folgekosten Fr. 34'500.00

c) Subventionen

Es können keine Subventionen beantragt werden.

5. Nachhaltigkeit

a) Umwelt

Die Renovation resp. Erweiterung nimmt Rücksicht auf die bestehende Bausubstanz. Das Erstellen in Holzelementbauweise mit der erforderlichen Isolationen unterstützt eine nachhaltige und ökonomische Bauweise. Der Unterhalt reduziert sich über die Jahre auf ein Minimum.

b) Gesellschaft

Der primäre Nutzniesser des Anbaus werden die Benutzer des Kindergartens sein. Den Lehrpersonen können bessere Arbeitsbedingungen angeboten werden und den Kindern stehen zeitgemässe Räumlichkeiten zur Verfügung. Nach der



Erweiterung entspricht der Kindergarten den Ansprüchen an ein zeitgemässes Unterrichten. Das Gebäude ist zudem gestützt auf das Behindertengleichstellungsgesetz behindertengerecht erschlossen und eingerichtet.

c) Finanzen

Mit der Renovation resp. Erweiterung wird die in den 2010er-Jahren getätigte Investition in den Kindergarten Soligänter für mindestens weitere 25 Jahre gesichert. Durch die einfache, jedoch zeitgemässe Konstruktion wird auch der im Budget enthaltene Betrag nicht überschritten.

6. Termine

Für die Realisierung der Arbeiten sind folgende Termine vorgesehen:

- Baueingabe: Mai 2019
- Rechtskraft Bauentscheid: Juli 2019
- Baubeginn: Sommerferien August 2019
- Bauvollendung November 2019

Es ist das Ziel, für die lärmintensiven Arbeiten die Sommerferien zu nutzen. Danach erfolgt der Anbau, welcher während des Betriebs des Doppelkindergartens ausgeführt wird. Die inneren Ausbauarbeiten sollten in den Herbstferien ausgeführt werden.

7. Folgen einer Ablehnung

Findet der Ausführungskredit im Rat keine Mehrheit, müsste der Betrieb in den nicht mehr den heutigen Ansprüchen und Empfehlungen der Volksschule entsprechenden, engen und ungenügenden Platzverhältnissen weitergeführt werden.

8. Fazit

Die Räumlichkeiten im Kindergarten Soligänter werden nach Abschluss der Arbeiten aus pädagogischer Sicht den heutigen Standards entsprechen.



9. Kontaktpersonen

Für weitere Auskünfte steht Markus Fischer, Leiter Bildung, Tel. 044 863 13 71 oder E-Mail markus.fischer@buelach.ch, gerne zur Verfügung.

Der Gemeinderat wird gebeten, der Vorlage zuzustimmen.

Behördliche Referentin: Stadträtin und Primarschulpräsidentin Virginia Locher

Stadtrat Bülach

Mark Eberli
Stadtpräsident

Christian Mühlethaler
Stadtschreiber

(SRB-Nr. 25)

Beilagen:

1. Projektunterlagen zfp Architektur AG vom 8. Januar 2019
2. Kostenvoranschlag zfp Architektur AG vom 8. Januar 2019
3. Beschluss Primarschulpflege vom 22. Januar 2019, Nr. 70



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 „lebensnaher“.



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/Woche¹). 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-

¹ <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 präzisiert 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 zukunftsgerecht 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) oder der Leiter Personaldienst Lorenz Bönicke (Telefon 044 863 11 24 oder 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

Personalverordnung (PVO)

bisher	neu
I Allgemeine Bestimmungen	
§ 1 Geltungsbereich Diese Verordnung regelt die Dienstverhältnisse der Angestellten der Stadt Bülach. Die Dienstverhältnisse des Lehrpersonals der Primarschule Bülach sind ebenfalls Gegenstand dieser Verordnung, soweit sie nicht durch die Schulgesetzgebung geregelt sind.	§ 1 Geltungsbereich Dieser Verordnung unterstehen die Mitarbeitenden der Stadt Bülach, eingeschlossen die Mitglieder der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde. Für die kantonalen und kommunalen Lehrpersonen sowie für Therapeutinnen und Therapeuten gelten die Bestimmungen des Lehrpersonalgesetzes sowie der Lehrpersonalverordnung des Kantons Zürich. Mitglieder von Kommissionen, der Friedensrichter sowie nebenamtliche Funktionäre unterstehen dieser Personalverordnung nicht. Für sie gilt die Entschädigungsverordnung der Stadt Bülach. Der Stadtrat kann für besondere Arbeitsverhältnisse, namentlich Mitarbeitende im Stundenlohn, welche nach Bedarf und auf Abruf arbeiten, Praktikantinnen und Praktikanten sowie für Mitarbeitende von städtischen Sozialfirmen besondere Vorschriften erlassen, welche von dieser Verordnung abweichen.



§ 2 Begriff "Angestellte" Als Angestellte werden alle Personen bezeichnet, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilzeitlichen Pensum in einem Dienstverhältnis zu der Stadt Bülach stehen, eingeschlossen die gemäss Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	§ 2 Begriff "Mitarbeitende" Mitarbeitende sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilzeitlichen Pensum in einem Arbeitsverhältnis zu der Stadt Bülach stehen. Eingeschlossen sind gemäss Gemeindeordnung oder übergeordnetem Recht zu wählende oder vom Stadtrat zu ernennende Personen.
§ 3 Aushilfspersonal, Mitarbeitende im Stundenlohn Das Aushilfspersonal und die Mitarbeitenden im Stundenlohn unterstehen nicht dieser Personalverordnung, sondern ihre Anstellung wird durch spezielle Verfügungen geregelt.	-
	§ 3 Lernende Lernende nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung werden ausserhalb des Stellenplans mit vom Bund vorgegebenen Lehrvertrag angestellt. Lehrverhältnisse erhalten ihre Gültigkeit nach Genehmigung der Lehrverträge durch die zuständige kantonale Behörde.
§ 4 Ergänzungen Soweit diese Verordnung und die dazugehörigen Vollziehungsbestimmungen einer Ergänzung bedürfen, gelten die entsprechenden Bestimmungen für das Staatspersonal des Kantons Zürich.	§ 4 Ergänzungen Soweit diese Verordnung und die dazugehörigen Vollziehungsbestimmungen einer Ergänzung bedürfen, gelten die entsprechenden Bestimmungen für das Staatspersonal des Kantons Zürich.



§ 5 Personalpolitik Die Personalpolitik der Stadt Bülach orientiert sich am Leistungsauftrag, an den Bedürfnissen der Kundschaft und des Personals sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushalts. Die Personalpolitik • will der Stadt fachlich und persönlich qualifizierte, ganzheitlich denkende, verantwortungsbewusste und entscheidungsfreudige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und erhalten; • fördert und fordert das Personal entsprechend seinen Aufgaben, Eignungen Neigungen und Fähigkeiten durch zielorientierte Aus- und Weiterbildung; • unterstützt in angemessenem Umfang das Angebot an Ausbildungsplätzen; • sorgt für zeitgemässe Arbeitsbedingungen; • verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer; • berücksichtigt im Bewusstsein ihrer sozialen Verantwortung auch leistungsgeminderte Menschen. Der Stadtrat schafft die notwendigen Instrumente zur Verwirklichung der Personalpolitik.	§ 5 Grundsätze der Personalpolitik Der Stadtrat bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik: • sie orientiert sich am Leistungsauftrag und der Rechtspflege, an den Bedürfnissen der Kundschaft und der Mitarbeitenden sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushalts; • sie will der Stadt fachlich und persönlich qualifizierte, ganzheitlich denkende, verantwortungsbewusste und entscheidungsfreudige Mitarbeitende gewinnen und erhalten; • sie nutzt und entwickelt das Potential der Mitarbeitenden, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt; • sie schafft ein Angebot an Ausbildungsplätzen und unterstützt eine zielorientierte Weiterbildung; • sie sorgt für zeitgemässe Arbeitsbedingungen; • sie verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer; • sie berücksichtigt im Bewusstsein ihrer sozialen Verantwortung auch leistungsgeminderte Menschen. • sie begünstigt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie • sie fördert flexible Arbeitsmodelle
	§ 6 Gesamtarbeitsverträge Der Stadtrat kann Gesamtarbeitsverträge abschliessen. Der Gesamtarbeitsvertrag wird Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.



II Dienstverhältnis		II Arbeitsverhältnis	
A. Begründung			
§ 6 Grundsatz Das Dienstverhältnis der Angestellten ist öffentlich-rechtlich und wird durch Verfügung begründet.		§ 7 Grundsatz Das Arbeitsverhältnis wird durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet.	
		§ 8 Anstellungsinstanz Die Zuständigkeiten zur Anstellung und Entlassung der Mitarbeitenden werden vom Stadtrat respektive für kommunale Lehrpersonen von der Schulpflege bestimmt, sofern das Gesetz nicht etwas anderes vorschreibt.	
§ 7 Ausschreibung Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Die Ausschreibung kann insbesondere unterbleiben a) wenn die Stelle durch Beförderung oder Versetzung innerhalb der Verwaltung oder auf dem Wege der Berufung besetzt wird, b) in Bereichen, in denen die öffentliche Ausschreibung auf Grund der erfahrungsgemäss grossen Fluktuation oder des fehlenden Stellenmarktes einen unverhältnismässigen Aufwand bedeuten würde.		§ 9 Ausschreibung Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Die Ausschreibung kann insbesondere unterbleiben a. wenn die Stelle durch Beförderung oder Versetzung innerhalb der Verwaltung oder auf dem Wege der Berufung besetzt wird, b. in Bereichen, in denen die öffentliche Ausschreibung auf Grund der erfahrungsgemäss grossen Fluktuation oder des fehlenden Stellenmarktes einen unverhältnismässigen Aufwand bedeuten würde.	
§ 8 Voraussetzungen zur Anstellung Voraussetzung für die Anstellung ist die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers.		-	



B. Dauer	
§ 9 Grundsatz Das Dienstverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der gegenseitigen Kündigung begründet.	§ 10 Dauer im Allgemeinen Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der gegenseitigen Kündigung begründet. Befristete Anstellungsverhältnisse sind in der Regel für längstens ein Jahr zulässig und gelten bei stillschweigender Fortsetzung als unbefristet. Bei sachlich zureichenden Gründen kann die Befristung ausnahmsweise höchstens drei Jahre betragen. Ohne Unterbruch aneinandergereihte befristete Arbeitsverhältnisse gelten ebenfalls nach drei Jahren als unbefristet. Bei der Anstellung kann die Möglichkeit der vorzeitigen Kündigung vereinbart werden. Vorbehalten bleiben die besondere Vereinbarungen für die Anstellung, Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse mit Ausbildungscharakter. Alle dieser Verordnung unterstehenden Arbeitsverhältnisse werden für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt. Unbezahlte Urlaube, soweit sie insgesamt sechs Monate übersteigen, werden nicht angerechnet.



§ 10 Probezeit Für neu eintretende Angestellte besteht eine Probezeit von drei Monaten. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig eine Woche auf das Ende einer Woche.	§ 11 Probezeit Für neu eintretende Angestellte besteht in der Regel eine Probezeit von drei Monaten. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen oder Übernahme einer neuen Funktion kann die Probezeit mit Zustimmung der/des Mitarbeitenden wegbedungen oder verkürzt werden. Bei einer Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht kann die Probezeit entsprechend der Dauer des Ausfalls verlängert werden. Eine Verlängerung erfolgt auf Verlangen der Stadt oder der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters und ist schriftlich festzuhalten.
§ 11 Wahl auf Amtsdauer Bei den vom Volk gewählten Angestellten bleiben in Bezug auf Begründung und Dauer des Dienstverhältnisses die Bestimmungen über die Wahl auf Amtsdauer vorbehalten.	-



C. Beendigung	
§ 12 Beendigungsarten Das Dienstverhältnis endet durch • Kündigung des oder der Angestellten • Kündigung durch die Anstellungsinstanz • Ablauf einer befristeten Anstellung • Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen • Auflösung aus wichtigen Gründen • Erreichen der Altersgrenze (Pensionierung) • Entlassung invaliditätshalber • Tod • Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten	§ 12 Beendigungsgründe Das Arbeitsverhältnis endet durch a. Kündigung b. Ablauf einer befristeten Anstellung c. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen d. Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen e. Entlassung invaliditätshalber f. Altersrücktritt, Entlassung altershalber g. Tod
§ 13 Pensionierung Für das Erreichen der Altersgrenze und die Versetzung in den Ruhestand gelten die einschlägigen Bestimmungen der kantonalen Versicherungskasse für das Staatspersonal des Kantons Zürich.	§ 13 Pensionierung und vorzeitiger Altersrücktritt sowie Entlassung wegen Invalidität Die Entlassung wegen Invalidität und altershalber sowie der Altersrücktritt richten sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal.



§ 14 Kündigungsfristen und -termine Die Fristen für die Kündigung der Dienstverhältnisse nach Ablauf der Probezeit betragen: • im ersten Dienstjahr einen Monat • ab dem zweiten Dienstjahr drei Monate Für Angehörige des höheren Kaders beträgt die Kündigungsfrist ab dem dritten Dienstjahr sechs Monate. Der Stadtrat bezeichnet die einzelnen Funktionen. Die Anstellungsinstanz kann den Angestellten im Einzelfall eine kürzere Kündigungsfrist zugestehen, wenn dem keine wesentlichen Interessen entgegenstehen.	§ 14 Kündigung, Fristen und Termine Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen: • im ersten Dienstjahr einen Monat • ab dem zweiten Dienstjahr drei Monate Für die Mitglieder der Geschäftsleitung beträgt die Kündigungsfrist ab dem dritten Dienstjahr sechs Monate. Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Verkürzung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen. Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Die zur Kündigung zuständige Instanz kann Angestellte in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist ohne Einfluss auf die Lohnfortzahlung freistellen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes.
§ 15 Kündigungsform Die Kündigung hat beidseits schriftlich zu erfolgen.	§ 15 Kündigungsform Die Kündigung hat beidseits schriftlich zu erfolgen.



§ 16 Ordentliche Kündigung, Kündigungsgründe

Die Angestellten können das Dienstverhältnis ohne Grundangabe kündigen.

Die Anstellungsinstanz kann das Dienstverhältnis nach Ablauf der Probezeit nur kündigen, wenn wesentliche Gründe vorliegen.

Wesentliche Gründe liegen vor, wenn:

- die Angestellten dauernd oder langfristig an der Aufgabenerfüllung verhindert sind;
- die Arbeitsstellen aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst werden und die Angestellten die Annahme des neuen oder eines andern zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnen oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;
- die Angestellten nicht in der Lage sind, ihre Aufgaben anforderungsgerecht zu erfüllen oder mangelnde Leistungen erbringen;
- die Angestellten die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen verletzt haben;
- die Angestellten eine strafbare Handlung begangen haben, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

§ 16 Ordentliche Kündigung, Kündigungsgründe

Die Kündigung durch die Stadt Bülach darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

Ein sachlich zureichender Grund besteht namentlich, wenn

- mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen,
- die Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird und eine andere, zumutbare Stelle nicht angeboten werden kann oder abgelehnt wird,
- die oder der Mitarbeitende während langer Zeit wiederholt oder dauernd an der Erfüllung der Aufgaben verhindert ist. Die Lohnfortzahlung gemäss § 53 darf durch die Kündigung grundsätzlich nicht verkürzt werden.



§ 17 Kündigung im Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung bzw. Leistung Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Aufgabenerfüllung bzw. mangelnder Leistung ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine Bewährungsfrist von höchstens sechs Monaten ein. Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.	§ 17 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhaltens ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann. Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.
§ 18 Kündigungsschutz Die Kündigung des Dienstverhältnisses durch die Anstellungsinstanz ist unzulässig, wenn sie: • ohne wesentlichen Grund erfolgt; • mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse, oder • mit der Tätigkeit als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter des Personals im Zusammenhang steht. Der Arbeitgeber bietet der betroffenen Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn ihre Kündigung nichtig ist. Im übrigen gelten die Bestimmungen für das Staatspersonal.	§ 18 Kündigungsschutz Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung nach § 21 bleibt vorbehalten. Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.



	§ 19 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist. Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Die Ausrichtung einer Abfindung nach § 21 bleibt vorbehalten.
	§ 20 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden. Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Vollziehungsbestimmungen ausgerichtet werden.
§ 19 Abgangsentschädigung Der Stadtrat legt die allfällige Abgangsentschädigung fest.	§ 21 Abfindung Der Stadtrat legt die Voraussetzungen für eine Abfindung und deren Höhe in den Vollziehungsbestimmungen fest.



	§ 22 Sozialplan Führt eine Restrukturierung oder ein Stellenabbau bei mindestens fünf Mitarbeitenden zur Kündigung, legt der Stadtrat unter Einbezug des Personalverbands einen Sozialplan fest. Dieser regelt die Leistungen der Stadt Bülach, wobei sie sich nach den Bestimmungen zur Abfindung gemäss Vollziehungsbestimmungen ausrichten. Er kann auch zusätzliche oder Leistungen anderer Art vorsehen.
§ 20 Besoldungsnachgenuss Im Todesfall haben die Hinterbliebenen Anspruch auf den vollen Besoldungsnachgenuss während des laufenden und der folgenden zwei Monate. Als Hinterbliebene gelten der überlebende Ehegatte und die minderjährigen Kinder, ferner – falls sie von der verstorbenen Person unterstützt wurden – Eltern, volljährige Kinder, Enkel, Geschwister und Grosseltern der verstorbenen Person.	-



	D. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen und Verweis
	§ 23 Versetzung Wenn es die Organisation erfordert, kann die Anstellungsinstanz die Funktion beziehungsweise den Aufgabenbereich und den Arbeitsort eines/einer Mitarbeitenden ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie im Rahmen der Zumutbarkeit ändern. Eine allfällige damit verbundene Lohnreduktion erfolgt erst nach Ablauf der Dauer, welche der Kündigungsfrist entspricht. Eine Abfindung gemäss Vollziehungsbestimmungen bleibt vorbehalten.
	§ 24 Vorsorgliche Massnahmen Die Anstellungsinstanz kann Mitarbeitende jederzeit vorsorglich von der Arbeit freistellen, wenn - genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen, - wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist, oder - zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern. Die Anstellungsinstanz entscheidet auch über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden.



	§ 25 Verweis Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsinstanz einen Verweis aussprechen. Der Verweis erfolgt im Rahmen eines Gesprächs nach Abklärung des Sachverhalts und Anhörung der Betroffenen. Er ist protokollarisch zusammen mit einer Stellungnahme des oder der Betroffenen festzuhalten. Im Falle eines Verweises muss zwingend eine Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt werden.
E. Rechtsschutz	
§ 21 Anhörungsrecht Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist sobald wie möglich nachzuholen.	§ 26 Anhörungsrecht Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.



§ 22 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz Die Stadt schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen. Der Stadtrat regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreibung des Rechtswegs als notwendig erweist.	§ 27 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz Die Stadt schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen. Der Kostenersatz richtet sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal.
§ 23 Weiterzug personalrechtlicher Entscheidungen Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheiden durch das Personal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.	§ 28 Weiterzug personalrechtlicher Entscheidungen Gegen Verfügungen der Anstellungsinstanz kann innert 30 Tagen nach der Mitteilung Einsprache beim Stadtrat erhoben werden. Gegen personalrechtliche Entscheide des Stadtrats kann innert 30 Tagen nach der Mitteilung Rekurs beim Bezirksrat eingereicht werden. Für die aufschiebende Wirkung gilt §25 Abs. 2 lit. a des Verwaltungsrechtspflegegesetzes sinngemäss. Im Übrigen richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheiden nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.



E. Datenschutz	F. Datenschutz
§ 24 Bearbeitung von Personendaten Die Stadt bearbeitet nur solche Personendaten ihrer Angestellten, die für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind. Die Personendaten müssen richtig und, soweit es der Zweck des Bearbeitens verlangt, vollständig sein. Sie sind nach Möglichkeit bei der betroffenen Person einzuholen. Personendaten dürfen im Hinblick auf die Besetzung einer Stelle nur mit Einwilligung der betroffenen Person beschafft werden, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Anstellungsverhältnis notwendig und geeignet sind. Diese Daten sind bei Nichtanstellung zurückzugeben oder zu vernichten, wenn die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.	§ 29 Bearbeitung von Personendaten Der Datenschutz richtet sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal.
§ 25 Rechte der Angestellten Die Angestellten haben das Recht auf • Einsicht in die sie betreffenden Personendaten, • Berichtigung oder Vernichtung unrichtiger Personendaten; • Anbringung eines Vermerks, wenn weder die Richtigkeit noch die Unrichtigkeit von Personendaten bewiesen werden kann, • Sperrung der Bekanntgabe ihrer Daten an private Personen und Organisationen.	



III Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden	
A. Rechte	
	§ 30 Schutz der Persönlichkeit Die Stadt Bülach achtet die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht. Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Mitarbeitenden erforderlichen Massnahmen.
§ 26 Besoldung Die Besoldungen der Angestellten werden von der Anstellungsinstanz im Rahmen des Besoldungssystems und des Einreihungsplans festgelegt. Sie bemessen sich nach Funktion, Leistung sowie Erfahrung und berücksichtigen die Konkurrenzfähigkeit der Stadt am Arbeitsmarkt. Die Besoldung bildet die Vergütung für die gesamte Inanspruchnahme und Betätigung der Angestellten in ihrer Funktion. Vorbehalten bleibt der Ersatz der Dienstauflagen und die Ausrichtung der in den Vollziehungsbestimmungen geregelten Entschädigungen.	§ 31 Lohn Der Stadtrat legt das Lohnsystem fest. Die Anstellungsinstanz legt den Lohn der Mitarbeitenden im Rahmen des Lohnsystems fest. Der Lohn bildet die Vergütung für die gesamte Inanspruchnahme und Betätigung der Angestellten in ihrer Funktion. Vorbehalten bleiben der Ersatz der Dienstauflagen und die Ausrichtung der in den Vollziehungsbestimmungen geregelten Entschädigungen. Die Löhne für die Lernenden werden von der Anstellungsinstanz im Rahmen branchenüblicher Ansätze im Lehrvertrag vereinbart.
§ 27 Gleicher Lohn für gleiche Arbeit Angestellte haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.	§ 32 Gleicher Lohn für gleiche Arbeit Mitarbeitende haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.



§ 28 Mitarbeiterbeurteilung Das Personal hat Anspruch auf eine Mitarbeiterbeurteilung. Diese dient als Grundlage für eine optimale Erfüllung der Aufgaben, eine leistungsgerechte Entlohnung und eine zielorientierte Personalförderung.	§ 33 Mitarbeiterbeurteilung Der Stadtrat legt das Mitarbeiterbeurteilungssystem fest.
§ 29 Besoldungssystem, Einreihungsplan Der Stadtrat erlässt Vollziehungsbestimmungen, in denen die Ausgestaltung des Besoldungssystems und der Einreihungsplan enthalten sind. Im Einreihungsplan wird jede Funktion aufgrund ihrer Anforderungen bestimmten Besoldungsklassen zugeordnet. Bei einer Änderung der Funktionsanforderungen wird die Einreihung überprüft und gegebenenfalls angepasst. Die Besoldungsentwicklung der Angestellten setzt sich zusammen aus der individuellen Besoldungsveränderung und allfälligen generellen Besoldungsveränderungen.	§ 34 Lohnentwicklung Die Lohnentwicklung der Mitarbeitenden setzt sich zusammen aus individuellen Lohnveränderung und allfälligen generellen Lohnveränderungen.



§ 30 Individuelle Besoldungsveränderungen Die individuellen Besoldungsveränderungen der Angestellten stützen sich auf die Mitarbeiterbeurteilung. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten. Der Stadtrat legt für individuelle Besoldungsveränderungen jährlich einen bestimmten Betrag fest. Dabei berücksichtigt er die wirtschaftliche Lage und die Situation am Arbeitsmarkt.	§ 35 Individuelle Lohnveränderungen Der Stadtrat stellt dem Gemeinderat jährlich zusammen mit dem Voranschlag einen begründeten Antrag betreffend den Umfang der im nächsten Jahr zu gewährenden generellen und/oder individuellen Lohnerhöhungen. Er berücksichtigt dabei die wirtschaftliche Lage und die Situation am Arbeitsmarkt. Der Stadtrat kann seinen Antrag spätestens an der Gemeinderatssitzung betreffend Voranschlag anpassen. Er begründet die Anpassung. Der Gemeinderat legt den Umfang der im nächsten Jahr zu gewährenden generellen und/oder individuellen Lohnerhöhungen mit dem Voranschlag fest. Die individuellen Lohnveränderungen der Angestellten stützen sich auf die Mitarbeiterbeurteilung sowie auf die Lage des Lohnes im Lohnband.
§ 31 Teuerungsausgleich und weitere generelle Besoldungsveränderungen Der Stadtrat legt den Teuerungsausgleich und allfällige weitere generelle Besoldungsveränderungen fest.	§ 36 Teuerungsausgleich und weitere generelle Lohnveränderungen Der Stadtrat stellt dem Gemeinderat jährlich zusammen mit dem Voranschlag Antrag betreffend für das nächste Jahr dem Personal gewährenden Teuerungsausgleich oder allfällige weitere generelle Lohnveränderungen. Der Stadtrat kann seinen Antrag spätestens an der Gemeinderatssitzung betreffend Voranschlag anpassen. Er begründet seine Anpassungen. Der Gemeinderat legt den Umfang des im nächsten Jahr zu gewährenden Teuerungsausgleichs oder allfällige weitere generelle Lohnveränderungen mit dem Voranschlag fest.



§ 32 Prämien Der Stadtrat kann einzelnen Angestellten für ausserordentliche Leistungen eine Prämie ausrichten. Die Prämie wird für ein Jahr zugesprochen und nicht in die versicherte Jahresbesoldung miteinbezogen.	§ 37 Prämien Der Stadtrat regelt die Ausrichtung von Prämien an Mitarbeitende für ausserordentliche Leistungen.
§ 33 Kinderzulagen Die Angestellten haben Anspruch auf Kinderzulagen, gemäss den für das Staatspersonal geltenden Bestimmungen.	§ 38 Familienzulagen Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen gemäss den für das Staatspersonal geltenden Bestimmungen.



§ 34 Ferien

Die Regelung des Ferienanspruchs richtet sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal.

Die Ferien sind so zu beziehen, dass eine gegenseitige Stellvertretung möglich ist.

§ 39 Ferien und Urlaub

Der Ferienanspruch für voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende pro Kalenderjahr beträgt

- a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sowie den Lernenden 27 Tage;
- b. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden 25 Tage;
- c. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden 27 Tage;
- d. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden 32 Tage.

Die Regelung gilt auch für Mitarbeitende im Stundenlohn, denen der Ferienanspruch mit einer Lohnzulage abgegolten wird.

Die übrigen Regelungen betreffend Ferien und deren Bezug richten sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal.

Die Regelung für bezahlte Urlaubstage richtet sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal.

Die Gewährung von unbezahltem Urlaub erfolgt durch die Anstellungsinstanz.



§ 35 Mutterschaft, Krankheit und Unfall Der Anspruch auf besoldeten Mutterschaftsurlaub und der Anspruch auf Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall, richtet sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal. Der Stadtrat regelt die Beschränkung der Leistungen bei absichtlichem oder grobfahrlässigem Herbeiführen eines Unfalls. Dauert die Dienstaussetzung zufolge Unfall länger als drei Monate wird der Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um 1/12 gekürzt.	-
§ 36 Militär- und andere Dienste Der Anspruch auf Lohnzahlung bei Militär- und Zivilschutzdienst, Dienst in zivilen Führungsstäben sowie bei Zivildienst richtet sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal. Die Angestellten sind verpflichtet, den Vorgesetzten Mitteilung zu machen, sobald sie vom Zeitpunkt des Einrückens in den Militär- oder anderen Dienst Kenntnis erhalten. Wenn es der Verwaltungsbetrieb erfordert, ist der oder die Angestellte auf Begehren der zuständigen Führungsinstanz verpflichtet, um eine Verlegung des Dienstes nachzusuchen.	§ 40 Militär-, Schutz- und Zivildienst Die Regelung von Militär-, Schutz- und Zivildienst richtet sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal.



§ 37 Urlaub Der Stadtrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub in den Vollziehungsbestimmungen.	-
§ 38 Dienstaltersgeschenke Für die Ausrichtung der Dienstaltersgeschenke gilt die Regelung für das Staatspersonal sinngemäss.	§ 41 Dienstaltersgeschenke Für die Ausrichtung der Dienstaltersgeschenke gelten die Bestimmungen für das Staatspersonal. Bei der Stadt Bülach absolvierte Lehrjahre gelten als Dienstjahre.
§ 39 Spesen Der Stadtrat regelt den Ersatz von folgenden Spesen in den Vollziehungsbestimmungen: • die Entschädigung für die dienstliche Benutzung von Verkehrsmitteln • den Ersatz von entstandenen weiteren Auslagen im Rahmen der Funktion	§ 42 Spesen und weitere Entschädigungen Der Stadtrat regelt die Vergütung von Spesen und weiteren Entschädigungen.
§ 40 Weitere Entschädigungen In den Vollziehungsbestimmungen regelt der Stadtrat die weiteren Entschädigungen, wie: • Sonntags- und Nachtdienstzulagen • an die Besoldung anzurechnende Entschädigungen für Dienstwohnungen und Naturalbezüge • Entschädigungen für Pikettdienst • Kleiderentschädigung im Sinne von Sicherheitsmassnahmen	



§ 41 Vereinsfreiheit Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.	§ 43 Vereinsfreiheit Die Vereinsfreiheit der Mitarbeitenden ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.
	§ 44 Niederlassungsfreiheit Die Niederlassungsfreiheit der Mitarbeitenden ist gewährleistet. Wenn es für die Tätigkeit 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.
§ 42 Mitsprache Personalverbände Vor Änderungen von Bestimmungen dieser Personalverordnung steht den betroffenen Personalverbänden das Recht zur Vernehmlassung zu.	§ 45 Mitsprache Personalverbände Vor Änderungen von Bestimmungen dieser Personalverordnung und ihrer Vollziehungsbestimmungen steht Personalverbänden mit berechtigtem Interesse das Recht zur Vernehmlassung zu.
§ 43 Arbeitszeugnis Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und Dauer des Dienstverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. Auf besonderes Verlangen wird lediglich eine Arbeitsbestätigung ausgestellt.	§ 46 Arbeitszeugnis Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. Auf besonderes Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

**§ 44 Fort- und Weiterbildung**

Der Stadtrat fördert die Fort- und Weiterbildung der Angestellten. In den Vollziehungsbestimmungen wird die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Übernahme von Kosten geregelt.

§ 47 Aus- und Weiterbildung

Der Stadtrat fördert die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden.



B. Pflichten	
§ 45 Grundsatz Die Angestellten sind zur persönlichen Dienstleistung verpflichtet. Sie wahren die Interessen der Stadt und erfüllen ihre Funktion rechtmässig, wirtschaftlich, initiativ und loyal.	§ 48 Grundsatz Die Mitarbeitenden sind zur persönlichen Dienstleistung verpflichtet. Sie wahren die Interessen der Stadt und erfüllen ihre Funktion rechtmässig, wirtschaftlich, initiativ und loyal.
§ 46 Stellvertretung Die Angestellten sind verpflichtet, Stellvertretungen für Abwesende zu übernehmen. Sie können ausnahmsweise auch für andere Arbeiten, die nicht ihrer Funktion gehören, zugezogen werden.	-
§ 47 Annahme von Geschenken Angestellte dürfen im Zusammenhang mit der amtlichen Funktion keine Geschenke oder sonstige Vergünstigungen für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Geschenke von geringem Wert sowie Auszeichnungen.	§ 49 Annahme von Geschenken Mitarbeitende dürfen im Zusammenhang mit der amtlichen Funktion keine Geschenke oder andere Vergünstigungen für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Geschenke von geringem Wert. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.



§ 48 Schweigepflicht Die Angestellten sind über dienstliche Angelegenheiten zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit bleibt auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen.	§ 50 Amtsgeheimnis Die Mitarbeitenden sind über dienstliche Angelegenheiten zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse gemäss § 23 des Gesetzes über die Information und den Datenschutz besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
§ 49 Arbeitszeit Die durchschnittliche Arbeitszeit richtet sich in der Regel nach den Bestimmungen für das Staatspersonal. Zur Einteilung der Arbeitszeit erlässt der Stadtrat eine besondere Regelung.	§ 51 Arbeitszeit Die Arbeitszeit richtet sich grundsätzlich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal. Der Stadtrat regelt die Einteilung der Arbeitszeit und die Ruhetage.
§ 50 Überzeit Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vorgeschriebene Arbeitszeit hinaus zu dienstlichen Aufgaben verpflichtet werden. Der Stadtrat regelt die Entschädigung bzw. den Ausgleich von Überzeit in den Vollziehungsbestimmungen.	Die Mitarbeitenden können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vorgeschriebene Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es im Hinblick auf die Gesundheit und auf familienrechtliche Verpflichtungen zumutbar ist. Der Stadtrat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Mehrzeit, Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.



§ 51 Dienstfreie Tage Als allgemeine dienstfreie Tage gelten: • die Samstage und Sonntage • Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auf-fahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weih-nachts- und Stefanstag Der Stadtrat legt den Arbeitsschluss vor dienstfreien Tagen in den Voll-ziehungsbestimmungen fest.	-
§ 52 Nebenbeschäftigung Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung und die Übernahme von Gut-achten ist nur mit Zustimmung der Anstellungsinstanz zulässig. Erteil-te Bewilligungen können jederzeit wieder entzogen werden, wenn die Ausübung der Nebenbeschäftigung die Amtstätigkeit beeinträchtigt.	§ 52 Anstellungen bei weiteren Arbeitgebern und öffentliche Ämter Die Anstellung bei weiteren Arbeitgebern ist zulässig, sofern sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stel-lung vereinbar ist. Die Anstellungsinstanz ist zu informieren. Mitarbeitende, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsinstanz. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang. Wird Arbeitszeit von mehr als einem halben Tag pro Woche beansprucht, ist diese zu kompensieren.



§ 53 Öffentliche Ämter Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsinstanz. Die Übernahme von öffentlichen Ämtern, deren Ausübung zeitraubend ist, bedarf der Bewilligung der Anstellungsinstanz. Zur Ausübung eines öffentlichen Amtes kann Urlaub gewährt werden. Dieser soll in der Regel 15 Arbeitstage pro Kalenderjahr nicht überschreiten. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.	
IV Versicherungen	
§ 54 Krankenversicherung Die Angestellten sind verpflichtet, sich bei einer Krankenkasse gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit auf eigene Kosten zu versichern.	IV Personalvorsorge § 53 Krankheit und Unfall, Mutterschaft Die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall sowie der Mutterschaftsurlaub richten sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal. Nach Ablauf der vollen Lohnfortzahlung bei Unfall gemäss den Bestimmungen für das Staatspersonal, erfolgt die weitere Lohnfortzahlung in der Höhe des Unfalltaggeldes, mindestens jedoch 75%.



§ 55 Berufs- und Nichtberufsunfall Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung für die Angestellten richten sich nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG). Das gesamte Personal ist gegen Berufsunfall versichert. Gegen Nichtberufsunfall ist versichert, wer mindestens acht Stunden pro Woche (unterrichterteilendes Personal fünf Stunden) bei der Stadt tätig ist. Das Personal hat sich an den Kosten für die Nichtberufsunfallversicherung zu beteiligen. Die Höhe des Kostenanteils wird jeweilen vom Stadtrat festgelegt. Zum Schutz des Personals kann der Stadtrat ergänzende Versicherungsverträge abschliessen, welche die Minimalleistungen gemäss Unfall- und Versicherungsgesetz übersteigen.	§ 54 Unfallversicherung Die Versicherungsverträge für die obligatorische Unfallversicherung der nicht bei der SUVA versicherten Mitarbeitenden werden vom Stadtrat abgeschlossen. Der Stadtrat legt die Beteiligung der Mitarbeitenden an den Prämien fest. Zum Schutz des Personals kann der Stadtrat ergänzende Versicherungsverträge abschliessen, welche die Minimalleistungen gemäss Unfall- und Versicherungsgesetz übersteigen.
	§ 55 Vertrauensärztliche Untersuchung Die Mitarbeitenden können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.
	§ 56 Leistungen im Todesfall Die Leistungen im Todesfall richten sich nach den Bestimmungen für das Staatspersonal.
§ 56 Versicherungskasse für das Staatspersonal Für die berufliche Vorsorge haben die Angestellten der Versicherungskasse für das Staatspersonal des Kantons Zürich beizutreten. Für die Eintrittsformalitäten, den Umfang der Beitragspflicht und die Versicherungsleistungen gelten die einschlägigen Bestimmungen.	§ 57 Berufliche Vorsorge Für die berufliche Vorsorge haben die Mitarbeitenden der vom Stadtrat im Einverständnis mit dem Personal festgelegten Vorsorgeeinrichtung beizutreten. Es gelten die Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung.



V Lehrpersonal

§ 57 Grundsatz

Das Dienstverhältnis der Volksschullehrkräfte der Primarschule richtet sich nach dem kantonalen Lehrerbesoldungsgesetz und dessen Lehrerbesoldungsverordnung.

Das Dienstverhältnis des übrigen Lehrpersonals richtet sich nach dieser Verordnung. Die Regelung der übrigen Anstellungsbedingungen ist Sache der Primarschulpflege.

§ 58 Besoldung Volksschullehrkräfte

Die Besoldung der Volksschullehrkräfte wird vom Kanton ausgerichtet unter Belastung der Stadt mit den gesetzlich vorgeschriebenen Gemeindeanteilen.

§ 59 Besoldungsermittlung kommunal besoldetes Lehrpersonal

Die bei Stellenantritt für die Besoldung anzurechnenden Dienstjahre werden von der Primarschulpflege gemäss kantonalen Bestimmungen festgesetzt.

§ 60 Besoldungen weiteres Lehrpersonal

Die Schulpflege legt die Besoldungen des weiteren Lehrpersonals der Primarschule in Vollziehungsbestimmungen zum Schulwesen fest. Massgebend sind dabei die Empfehlungen der Bildungsdirektion.



VI Schlussbestimmungen	
§ 61 Vollziehungsbestimmungen Zum Vollzug dieser Personalverordnung erlässt der Stadtrat Vollziehungsbestimmungen. Die Besoldungen des weiteren Lehrpersonals legt die Primarschulpflege in Vollziehungsbestimmungen zum Schulwesen fest. Dieses ist durch den Stadtrat zu genehmigen.	§ 58 Vollziehungsbestimmungen Zum Vollzug dieser Personalverordnung erlässt der Stadtrat Vollziehungsbestimmungen.
§ 62 Inkrafttreten Diese Verordnung tritt auf den 1. Januar 2000 in Kraft. Sie ersetzt die Besoldungsverordnung Stadt Bülach vom 12. März 1979 mit den seitherigen Änderungen sowie alle übrigen früheren Anordnungen, soweit diese ihr widersprechen.	§ 59 Inkrafttreten Diese Verordnung wird nach Rechtskraft des Gemeinderats-Beschlusses durch den Stadtrat in Kraft gesetzt. Sie ersetzt die Personalverordnung der Stadt Bülach vom 22. November 1999 sowie alle übrigen früheren Anordnungen, soweit diese ihr widersprechen.

17.01

Personalverordnung

Ferienanspruch für Mitarbeitende unter 21 und über 49 Jahren

Antrag an den Gemeinderat für zusätzliche 2 Tage

Ausgangslage

Am 30. Januar 2019 verabschiedet der Stadtrat Antrag und Weisung zur Revision der Personalverordnung an den Gemeinderat. Darin enthalten ist im §39 auch der Anspruch für die Ferien. Zukünftig sollen allen Mitarbeitenden im Alter zwischen 20 und 50 Jahren fünf Wochen Ferien gewährt werden. Damit hätten alle Veraltungsmitarbeitenden Anspruch auf mindestens fünf Wochen Ferien, ab Lebensalter 60 auf sechs Wochen. Für die Mitarbeitenden mit Lebensalter 50 und älter würde sich der Ferienanspruch nicht verändern. Auch der Kanton plante zum Zeitpunkt der Antragsstellung die Einführung der fünften Ferienwoche. Ein erster Anlauf dazu löste Kritik aus, sodass der Regierungsrat auf die ursprünglich auf das Jahr 2019 geplante Einführung verzichtete. Der Kanton hielt im September 2018 fest, dass die fünfte Ferienwoche weitgehend unbestritten sei und er einen neuen Vorschlag ausarbeiten werde.

Aktueller Beschluss des Kantons Zürich

Der Regierungsrat hat mit Beschluss Nr. 405/2019 vom 17. April 2019 (Beilage 1 und 2: Beschluss und Medienmitteilung) die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz betreffend Ferienanspruch geändert. Die Mitarbeitenden im Alter von 21 bis 49 Jahren erhalten eine fünfte Ferienwoche. Die Regelung tritt per 1. Januar 2020 in Kraft. Zusätzlich hat der Regierungsrat für die Arbeitnehmenden unter 21 Jahren sowie über 49 Jahren neu zwei zusätzliche Ferientage bewilligt.

Ferienregelung ab 1. Januar 2020

§79 der Vollzugsverordnung regelt den Ferienanspruch im Detail:

Den Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:

- | | |
|--|----------------|
| <i>a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sowie den Lernenden</i> | <i>27 Tage</i> |
| <i>b. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden</i> | <i>25 Tage</i> |
| <i>c. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden</i> | <i>27 Tage</i> |
| <i>d. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden</i> | <i>32 Tage</i> |



Erkenntnis: Wettbewerbsnachteil für die Stadt Bülach

Der Stadtrat hat dem Gemeinderat die fünfte Ferienwoche für alle Mitarbeitenden beantragt. Mit dem Entscheid des Regierungsrats legt der Kanton nun in den Alterskategorien unter 21 und über 49 Jahren vor. Diese Mitarbeitenden erhalten zwei Tage mehr, als dies in der revidierten Personalverordnung der Stadt Bülach vorgeschlagen wird.

Dadurch gerät die Stadt Bülach, falls die fünfte Ferienwoche vom Gemeinderat genehmigt wird, mit dem Ferienanspruch in den erwähnten Alterskategorien ins Hintertreffen. Dies geschieht nicht nur in Bezug auf die Angestellten des Kantons. Viele Gemeinden haben keine eigene Personalverordnung und stützen sich vollständig auf die Bestimmungen des Kantons ab. Somit erwächst der Stadt Bülach auch ein Wettbewerbsnachteil gegenüber anderen Gemeinden. Im Ringen um gute Mitarbeitende und gute Anstellungsbedingungen würde dieser Nachteil schwer wiegen.

Konsequenz: Anpassung an den Beschluss des Regierungsrats

Um einen möglichen Wettbewerbsnachteil auszugleichen, soll der Ferienanspruch in der Stadt Bülach analog dem Kanton geregelt werden. Die fünfte Ferienwoche für die Mitarbeitenden zwischen 21 und 49 Jahren wurde bereits beantragt. Mit diesem stadträtlichen Nachtrag soll nun der Anspruch der Mitarbeitenden unter 21 Jahren auf 27 Tage, der über 50-Jährigen auf 27 Tage und der über 60-Jährigen auf 32 Tage festgesetzt werden. Das ist ein Plus von je 2 Tagen. Damit orientiert sich die Stadt Bülach nicht nur in vielen anderen gesetzlichen Bestimmungen am Kanton sondern auch in diesem wesentlichen Punkt des Ferienanspruchs.

Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat er wolle beschliessen:

1. Der Ferienanspruch der Mitarbeitenden, welche im Kalenderjahr das 20. Altersjahr vollenden sowie den Lernenden, beträgt 27 Tage (plus 2 Tage).
2. Der Ferienanspruch der Mitarbeitenden, welche im Kalenderjahr das 50. Altersjahr vollenden, beträgt 27 Tage (plus 2 Tage).
3. Der Ferienanspruch der Mitarbeitenden, welche im Kalenderjahr das 60. Altersjahr vollenden, beträgt 32 Tage (plus 2 Tage).

Protokoll Auszug

Behörde Stadtrat



Beschluss-Nr. 161

Sitzung vom 8. Mai 2019

4. Dieser Nachtrag ist integrierter Bestandteil von Antrag und Weisung zur Revision der Personalverordnung vom 30. Januar 2019.
5. Mitteilung an:
 - a) Claudia Forni, Präsidentin des Gemeinderats, via Ratssekretariat
 - b) Mitglieder des Gemeinderats, via Ratssekretariat
 - c) Jeannette Wanner, Ratssekretärin
 - d) Mitglieder des Stadtrats
 - e) Mitglieder der Geschäftsleitung
 - f) Angelo Visconti, Präsident Personalverband Stadt Bülach
 - g) Lorenz Bönicke, Leiter Personaldienst
 - h) Medien
 - i) Abonnenten für GR-Drucksachen

Stadtrat Bülach

Mark Eberli
Stadtpräsident

Christian Mühlethaler
Stadtschreiber