

Urnenabstimmungen

Sonntag, 3. März 2024

Teilrevision Bau- und Zonenordnung – Mittelschulprovisorium
und
Teilrevision der Personalverordnung

Teilrevision der Bau- und Zonenordnung - Mittelschulprovisorium

Antrag Stadtrat

Der Stadtrat beantragt den Stimmberechtigten zur Beschlussfassung:

Gestützt auf die §§ 45 und 88 des kantonalen Planungs- und Baugesetzes (PBG) und in Anwendung von Art. 9 Ziff. 4 der Gemeindeordnung (GO) wird die Teilrevision der Bau- und Zonenordnung (BZO) festgesetzt und nach der Genehmigung durch die Baudirektion per 1. September 2024 in Kraft gesetzt.

Affoltern am Albis, 17. Oktober 2023

Stadtrat Affoltern am Albis

Eveline Fenner
Präsidentin

Stefan Trottmann
Schreiber

Abstimmungsfrage

Die Abstimmungsfrage lautet: Wollen Sie der Teilrevision der Bau- und Zonenordnung (Mittelschulprovisorium) zustimmen?

Das Wichtigste in Kürze

Das starke Bevölkerungswachstum im Kanton Zürich hat in den kommenden rund 25 Jahren Auswirkungen auf den Schulraum. Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler des Knonaueramts, die eine Mittelschule im Kanton Zürich (Limmattal oder Stadt Zürich) besuchen, ist stärker als erwartet angestiegen. Um die Mittelschulen in der Stadt Zürich kurzfristig zu entlasten, soll in der Stadt Affoltern am Albis vorerst eine Filialschule für ca. 650 Schülerinnen und Schüler unter der Führung der Kantonsschule Limmattal errichtet werden, welche bis ca. 2040 stehen bleiben wird und voraussichtlich auf das Schuljahr 2028 in Betrieb genommen werden kann. Aus diesem Grund hat die Baudirektion des Kantons Zürich mit der Mitwirkung der Bildungsdirektion und unter Einbezug der Stadt Affoltern am Albis eine Standortevaluation (Bevolligungsfähigkeit, Erschliessung, Verfügbarkeit usw.) für ein Provisorium durchgeführt, welche ergab, dass das Gebiet "Schwanden" am besten geeignet ist.

Der Kanton Zürich besitzt eigene Grundstücke im Gebiet "Schwanden". Der Standort verfügt über eine unverbaute Fläche von rund 50'000 m² in der Bauzone. Die Grundstücke sind vom Bahnhof in ca. 10 Minuten Gehdistanz gut erreichbar.

In der rechtskräftigen BZO ist der Standort "Schwanden" mit einer Gestaltungsplanpflicht belegt. Die heute rechtskräftige Zonierung, einschliesslich der Gestaltungsplanpflicht für das Gebiet "Schwanden", wurde an der

Gemeindeversammlung vom 30. November 2009 beschlossen. Seit der Festsetzung haben sich die Verhältnisse insofern geändert, als nun mit dem Mittelschulprovisorium doch ein Bedürfnis für eine öffentliche Nutzung im Gebiet "Schwanden" vorhanden ist. Der damit verbundene planerische und zeitliche Aufwand für die Festsetzung eines Gestaltungsplans und die Realisierung des dringend benötigten Schulraums in Form eines Mittelschulprovisoriums sind miteinander nicht vereinbar.

Die vorliegende Teilrevision der Bau- und Zonenordnung (BZO) hat deshalb zum Ziel, die Errichtung eines Mittelschulprovisoriums am Standort "Schwanden" von der Gestaltungsplanpflicht zu entbinden. Dadurch soll die rasche Realisierung des Mittelschulprovisoriums innerhalb des notwendigen Zeitplans ermöglicht und der dringend benötigte Schulraum bedarfsgerecht bereitgestellt sowie die Mittelschulen der Stadt Zürich entlastet werden. Da lediglich die provisorische Mittelschule von der Gestaltungsplanpflicht ausgenommen wird, bleibt die Pflicht zur Festsetzung eines Gestaltungsplans für ein mögliches Definitivum im Gebiet "Schwanden" bestehen.

Der Bezirkshauptort Affoltern am Albis zeichnet sich innerhalb des Einzugsgebiets durch eine gute Erschliessung mit dem öffentlichen Verkehr aus. Der Standort für das Definitivum wird weiterhin die Stadt Affoltern am Albis sein. Wo das Definitivum realisiert wird, wird mit einer separaten Standortevaluation bzw. Gebietsplanung zu einem späteren Zeitpunkt bestimmt. Der endgültige Standort der Mittelschule soll aber möglichst zentral gelegen sein.

Planungsbericht

Der Planungsbericht ist ein obligatorischer Bestandteil der Nutzungsplanung. In erster Linie dient dieser als einfaches und effizientes Instrument zur Qualitätsförderung und -kontrolle sowie zur transparenten Informationsvermittlung. Mit dem Planungsbericht werden Anspruchsgruppen, die Zweckmässigkeit, der Planungsprozess sowie die Abwägungen aufgezeigt. Die Herleitung, der Zweck und das planerische Vorgehen dieser Teilrevision der BZO ist im Planungsbericht vom 20. September 2023 detailliert beschrieben.

Rechtsgutachten "Zonenkonformität Mittelschule Knonaueramt"

Die Stadt Affoltern am Albis hat dem städtischen Rechtskonsulenten ein Gutachten zur "Zonenkonformität Mittelschule Knonaueramt" in Auftrag gegeben. Daraus resultierte, dass die umfassende Interessensabwägung die Anpassungen in der BZO begründet und eine Baubewilligung erteilt werden kann, ohne dass vorgängig ein Gestaltungsplan festgesetzt werden muss. Zudem steht die Bewilligung und Realisierung dem Richtplaneintrag Ziff. 6.2.2 nicht entgegen. Es ist ausserdem festzuhalten, dass bereits heute eine Ausnahmegewilligung gestützt auf § 220 Planungs- und Baugesetz (PBG) erteilt werden könnte. Die vorliegende Teilrevision der BZO durch einen Urnenentscheid wird jedoch die Legitimation und die Rechtssicherheit im Baubewilligungsverfahren signifikant erhöhen.

Holzmodulbauweise

Die Filialschule soll in Holzmodulbauweise erstellt werden. Dabei handelt es sich um qualitativ hochwertige Bauten, welche die Nachhaltigkeitsvorgaben des Kantons Zürich erfüllen.

Auswirkungen für die Stadt Affoltern am Albis

Die Finanzierung des Mittelschulprovisoriums erfolgt durch den Kanton Zürich. Die Planung löst keine Kosten aus, die von der Stadt Affoltern am Albis getragen werden müssen. Für die Stadt Affoltern am Albis entstehen keine wesentlichen negativen Auswirkungen.

Anhörung Rechnungsprüfungskommission (RPK)

Laut § 64 a Abs. 1 lit. b Gesetz über die politischen Rechten (GPR) werden neben den übrigen notwendigen Angaben im Beleuchtenden Bericht bei Versammlungsgemeinden ebenfalls die Anträge der Exekutivorgane sowie der RPK aufgenommen. Gemäss dem Leitfaden des Gemeindeamtes vom Oktober 2022, Kapitel 2.3.3., prüft die RPK lediglich die finanzielle Angemessenheit, nicht aber die sachliche.

Die Vorlage hat für die Stadt Affoltern am Albis keine finanziellen Auswirkungen, da die Finanzierung des Mittelschulprovisoriums durch den Kanton Zürich übernommen wird und die Planung keine Kosten auslöst, welche die Stadt Affoltern am Albis übernehmen muss.

Anpassung der Bau- und Zonenordnung

Im Kapitel 4.2 "Pflicht zum Gestaltungsplan" der Bau- und Zonenordnung wird Artikel 27.3 BZO wie folgt geändert (in grüner Schrift):

Art. 27.3

"Im Gebiet "Schwanden" soll eine gestalterische hochwertige Überbauung mit gemischter Nutzung geschaffen werden, die insbesondere dem Lärmschutz Rechnung trägt. Ein Gestaltungsplan ist über das gesamte Gebiet "Schwanden" festzusetzen. **Die Erstellung eines Mittelschulprovisoriums löst keine Gestaltungsplanpflicht aus.**"

Bericht zu den nicht berücksichtigten Einwendungen

Gemäss § 7 Planungs- und Baugesetz sind die nicht berücksichtigten Einwendungen zur Teilrevision der Bau- und Zonenordnung in einem "Bericht zu den nicht berücksichtigten Einwendungen" zu dokumentieren und deren Nichtberücksichtigung zu begründen. Dieser Bericht ist als Teil der Vorlage zusammen mit den übrigen Bestandteilen durch die Urnenabstimmung festzusetzen. Da keine Einwendungen gegen die Teilrevision der Bau- und Zonenordnung eingegangen sind, entfällt der "Bericht zu den nicht berücksichtigten Einwendungen".

Teilrevision Personalverordnung

Antrag Stadtrat

Der Stadtrat beantragt den Stimmberechtigten, der Teilrevision der Personalverordnung zuzustimmen und per 1. Juli 2024 in Kraft zu setzen.

Affoltern am Albis, 17. Oktober 2023

Stadtrat Affoltern am Albis

Eveline Fenner
Präsidentin

Stefan Trottmann
Schreiber

Antrag Rechnungsprüfungskommission (RPK)

Die Rechnungsprüfungskommission (RPK) hat den Antrag des Stadtrates zur Teilrevision der Personalverordnung (Stadtratsbeschluss vom 17. Oktober 2023) erhalten und unter finanzpolitischen Gesichtspunkten an ihrer Sitzung vom 23. November 2023 geprüft.

Die RPK beurteilt die jährlichen, zusätzlichen wesentlichen Mehrkosten (von aktuell rund 2.5 Mio. Franken brutto) aufgrund der geplanten Einführung der 38-Stunden-Woche aus finanzpolitischen Gesichtspunkten als nicht tragbar und als nicht verantwortbar.

Die RPK beantragt den Stimmberechtigten, die Teilrevision der Personalverordnung in der vorliegenden Fassung abzulehnen.

Affoltern am Albis, 23. November 2023

Rechnungsprüfungskommission Affoltern am Albis

Urs Gmür
Präsident

Reto Ruprecht
Vizepräsident

Abstimmungsfrage

Die Abstimmungsfrage lautet: Wollen Sie der Teilrevision der Personalverordnung zustimmen?

Das Wichtigste in Kürze

Der Stadtrat Affoltern am Albis hat die Personalverordnung überarbeitet. Zum einen, um sie bezüglich des geltenden Rechts wieder auf den aktuellen Stand zu bringen. Zum anderen, um die Stadt als Arbeitgeberin attraktiver zu machen und so der zunehmend akuten Personalnot entgegenzuwirken. Vorbehältlich der Zustimmung durch den Souverän erfolgt die Inkraftsetzung der neuen Personalverordnung per 1. Juli 2024.

Kernelement der Revision bildet die Einführung der 38-Stunden-Arbeitswoche bei gleichbleibendem Lohn für das gesamte städtische Personal. Diese Neuerung soll dazu beitragen, dass die Stadt Affoltern am Albis auf dem Arbeitsmarkt wieder konkurrenzfähiger wird. Denn heute ist das Lohnniveau - gemessen sowohl an vergleichbaren Gemeinden als auch an der Privatwirtschaft - unterdurchschnittlich.

Als Folge davon wird es zunehmend schwieriger, offene Stellen mit gut qualifiziertem Personal zu besetzen. Die Stadt leidet unter Personalmangel. Damit die Dienstleistungen in der gewohnten Qualität erbracht werden können, müssen die personellen Engpässe jetzt mit kostspieligen Springerlösungen überbrückt werden. Weil aber selbst die Springerfirmen die wachsende Nachfrage nicht mehr abdecken können, droht ein schleichender Abbau der Dienstleistungsqualität oder des Dienstleistungsangebots.

Mit der 38-Stunden-Woche möchte der Stadtrat dieser drohenden Entwicklung vorbeugen. Ergänzt wird das Massnahmenpaket durch eine Anpassung des Kündigungsschutzes an die Normen des Kantons, die Einführung eines Dienstaltersgeschenks nach fünf Jahren, die Option zur Gewährung von Funktionszulagen oder eine restriktivere Handhabung bezüglich Ferienkürzungen oder bezahltem Urlaub.

Die Inkraftsetzung genannter Neuerungen wird zu einer Zunahme des Personalaufwands führen. Dem gegenüber steht die Reduktion der Kosten für Springerlösungen und Personalrekrutierungsprozesse. Die Umsetzung hat keine Steuerfusserhöhung zur Folge.

Mit der Teilrevision der Personalverordnung werden die Rahmenbedingungen für das städtische Personal insgesamt verbessert und die Stadt Affoltern am Albis als fortschrittliche Arbeitgeberin positioniert. Der Stadtrat ist überzeugt, dass sich die Anpassungen auf längere Sicht und unter Berücksichtigung aller Faktoren auszahlen werden.

Ziele der Teilrevision

- Attraktivitätssteigerung der Stadt Affoltern am Albis als Arbeitgeberin
- Reduktion der Personalfuktuation
- Anpassung an aktuelles Recht

Ausgangslage

Die Stadt Affoltern am Albis verfügt seit dem Jahr 2017 über ein eigenständiges Personalrecht. Dieses hat sich seither in der Praxis bewährt und ist mittlerweile auch gerichtserprobt. Die Verfahren vor Bezirksrat und Verwaltungsgericht zeigten, dass die Regelungen der Stadt Affoltern am Albis auch vor Gericht durchsetzbar sind.

Die Stadt Affoltern am Albis ist mit über 500 Angestellten der zweitgrösste Arbeitgeber im Bezirk Affoltern. Die rund 150 Lehrpersonen der Primarschule unterstehen dem Lehrpersonalrecht, für welches der Kanton zuständig ist, die übrigen 350 Mitarbeitenden dem kommunalen Personalrecht. Darunter befinden sich auch rund 160 Angestellte im Pflegeheim und bei der Spitex Seewadel, die Mitarbeitenden in technischen und handwerklichen Berufen (z. B. Werkhof, Kläranlage, Haustechnik, Hauswartung, Feuerwehr, Schwimmbad Stigeli), wie auch Mitarbeitende in der Verwaltung, bei der Regionalbibliothek, bei der Stadtpolizei und bei den Tagesstrukturen der Primarschule. Das städtische Personalrecht muss deshalb zahlreichen Berufsgruppen Rechnung tragen.

Ein eigenständiges Personalrecht wird von Zeit zu Zeit überarbeitet, damit dieses dem aktuellen Umfeld entspricht. Der Kanton Zürich hat in seinen Erlassen in den letzten Jahren verschiedene Anpassungen vorgenommen. Insbesondere führte er eine zusätzliche Ferienwoche ein und hat Kündigungsmodalitäten in Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten wurden geändert. Im Weiteren wurde auf eidgenössischer Ebene der Vaterschaftsurlaub eingeführt.

Die Stadt Affoltern am Albis führte die zusätzliche Ferienwoche schon vor Jahren ein und schaffte sich damals ein Alleinstellungsmerkmal und eine erhöhte Arbeitgeberattraktivität. Durch die kantonalen Anpassungen hat die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin nachgelassen. Der Stadtrat beabsichtigt deshalb, mit der Revision des kommunalen Personalrechts wieder eine Stärkung der Stadt Affoltern am Albis als Arbeitgeberin herbeizuführen. Dies hat er auch in seinen strategischen Zielen so definiert.

Das kommunale Personalrecht besteht einerseits aus der Personalverordnung, welche der Urnenabstimmung untersteht, und andererseits aus dem Personalreglement, welches durch den Stadtrat erlassen wird. Die Totalrevision des Personalreglements wird parallel zur Teilrevision der Personalverordnung erarbeitet, so dass eine koordinierte Inkraftsetzung per 1. Juli 2024 möglich ist.

38-Stunden-Woche als zentrale Änderung

Insbesondere Fachleute in der Pflege (Pflegeheim und Spitex Seewadel), aber auch in der Verwaltung und bei den handwerklichen Betrieben sind zunehmend schwieriger zu rekrutieren (Fachkräftemangel). Nicht besetzte Stellen müssen heute mit teuren Springerlösungen überbrückt werden, weil das Personal fehlt. Allerdings können mittlerweile auch Springerfirmen nicht mehr im gewünschten Umfang temporäres Personal zur Verfügung stellen.

Der Stadtrat hat bei verschiedenen Stellenbesetzungen feststellen müssen, dass die geforderten Löhne höher sind als diejenigen, welche die Stadt bezahlt. Die Kandidatinnen und Kandidaten entschieden sich in der Folge für einen anderen Arbeitgeber. Auch ein gutes Arbeitsklima oder ein kürzerer Arbeitsweg konnten die Bewerbenden nicht umstimmen.

Ein Vergleich mit der Privatwirtschaft und anderen Gemeinden bestätigt diese Feststellung. Der Stadtrat hat verschiedene Gesamtarbeitsverträge aus der Privatwirtschaft geprüft. Ein Beispiel aus dem handwerklichen Bereich: Gemäss Gesamtarbeitsvertrag für das Maler- und Gipsergewerbe ist der Mindestlohn eines Gipsers 6.4% höher als der Lohn eines Handwerkers beim Werkhof der Stadt mit der gleichen Erfahrung. Dabei arbeitet der Gipser nur 40 Stunden pro Woche. Der Handwerker bei der Stadt 42 Stunden. Rechnet man dies ebenfalls in Lohn um, hat der Handwerker bei der Stadt über 11% weniger Lohn. Dies entspricht einer Differenz von über Fr. 530.-- pro Monat.

Auch der aktuelle Lohnvergleich des Vereins der Zürcher Gemeinde- und Verwaltungsfachleute (VZGV) zeigt ein ähnliches Bild. Es wurden die Löhne verschiedener Funktionen in 71 zürcherischen Gemeinden und Städte verglichen. Dabei fallen zwei Sachen auf:

1. Die Stadt Affoltern am Albis ist mit über 12'500 Einwohnerinnen und Einwohner mit Abstand die grösste Gemeinde im Bezirk Affoltern. Viele Bezirksgemeinden bezahlen für gleiche Funktionen höhere Löhne als die Stadt Affoltern am Albis.
2. Im Vergleich mit gleichgrossen Gemeinden im Kanton Zürich liegen die Löhne der Stadt Affoltern am Albis im unteren Bereich der Bandbreite. Betrachtet man den Medianwert, verdienen Angestellte bei der Stadt Affoltern am Albis je nach Funktion zwischen 5 bis 25% weniger als in vergleichbaren Gemeinden. Der Medianwert besagt, dass die Hälfte der Löhne höher sind und die andere Hälfte darunter liegt.

Ein Grund dafür sieht der Stadtrat darin, dass die letzte generelle Lohneinreihung der Stellen aus dem Jahr 2008 datiert. Aufgrund dessen prüfte der Stadtrat verschiedene Möglichkeiten. Eine Variante wäre gewesen, die Löhne um mindestens 10% zu erhöhen. Dies erachtet der Stadtrat aber als keine nachhaltige Lösung, weil damit die Lohnspirale weiterdreht und dadurch noch kein Alleinstellungsmerkmal geschaffen wird. Im Gegenteil: Die Stadt Affoltern würde sich mit der Lohnerhöhung nur dem Niveau der übrigen Gemeinden angleichen.

Er suchte deshalb einen anderen Weg und kam zur 38-Stunden-Woche. Die 38-Stunden-Woche bei gleichem Lohn bedeutet eine Reduktion der Arbeitszeit um 9.5%. Oder anders gesagt, eine Lohnerhöhung um 9.5% durch weniger Arbeitszeit.

Der Stadtrat sieht bei der Einführung der 38-Stunden-Woche für alle Mitarbeitenden folgende Vorteile:

- Freizeit und Arbeitszeit sind besser vereinbar. Viele Menschen gewichten heute die Freizeit höher als das Erwerbsleben. Neue Lebensformen

brauchen neue Lösungsansätze bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die 38-Stunden-Woche ist eine Antwort auf die gesellschaftliche Veränderung.

- Die Reduktion der Arbeitszeit hat erwiesenermassen einen positiven Einfluss auf die Gesundheit, was zu weniger krankheitsbedingten Ausfällen beim Personal führt.
- Die Pflegeinitiative wird bereits auf kommunaler Ebene umgesetzt. Das Schweizer Stimmvolk hat mit über 60% Ja-Stimmen entschieden, die Arbeitsbedingungen des Pflegefachpersonals zu verbessern. Das Pflegeheim und die Spitex Seewadel sind eine Abteilung der Stadt Affoltern am Albis. 45% der betroffenen Mitarbeitenden arbeiten dort.
- Dem Stadtrat ist es wichtig, alle Angestellten gleich zu behandeln. Er will deshalb keine Bevorzugung des Pflegepersonals. Ihm sind alle Mitarbeitenden gleich wichtig.
- Die allgemeine Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin steigt und Teilzeitarbeit wird attraktiver. Vor allem Frauen arbeiten heute immer noch vielfach in einem Teilzeitpensum. Durch die Reduktion des Vollzeitpensums ist das Teilzeitpensum bei gleicher Stundenzahl 10% "mehr Wert" und macht die Stadt als Arbeitgeberin auch für Teilzeitarbeitende attraktiver, auch in Führungspositionen.
- Weniger Stellenwechsel und eine schnellere Besetzung der offenen Stellen führen zu tieferen Kosten für Springereinsätze.
- Das Lohnniveau wird indirekt der Privatwirtschaft und den übrigen Gemeinden angeglichen.

Die 38-Stunden-Woche hat aber auch Nachteile. So wird zusätzliches Personal benötigt, um die Arbeitszeitreduktion aufzufangen. Es ist aber auch davon auszugehen, dass Teilzeitmitarbeitende ihre Pensen erhöhen und sich so die Anzahl neu benötigter Stellen reduzieren wird. Ebenfalls abfedernd auswirken wird sich die neue Flexibilisierungsmassnahme, wonach Mitarbeitende auch mehr als 38 Stunden pro Woche arbeiten können, wenn sie das wünschen und es die dienstlichen Verhältnisse gestatten. Entscheiden sie sich für das "Modell Plus", beträgt die Arbeitszeit weiterhin 42 Stunden, dies allerdings bei einem entsprechend höheren Lohn.

Die 38-Stunden-Woche ist nichts Neues. Im Bezirk Bülach haben bereits zwei Pflegeheime erfolgreich auf dieses Modell umgestellt. In der Schweizer Privatwirtschaft gibt es einzelne Unternehmen, die sogar die 4-Tage-Woche mit 36 Stunden pro Woche eingeführt haben.

Die Vorteile für die Bevölkerung

Der Stadtrat will proaktiv handeln und die Stadt als Arbeitgeberin attraktiver machen. Davon profitiert auch die Bevölkerung. Einige Beispiele dazu: Gut ausgebildetes Pflegepersonal, pflegt unsere betagten Angehörigen, Fachleute

unterhalten die Schulhäuser für unsere Kinder sowie unsere Infrastrukturen wie Kläranlage, Schwimmbad, Sportplatz und Strassen. Motivierte Polizistinnen und Polizisten sorgen für unsere Sicherheit und Mitarbeitende bei der Regionalbibliothek für Lesestoff. Angestellte der Tagesstrukturen betreuen Schulkinder im Hort und beim Mittagstisch der Primarschule. Die Verwaltungsangestellten stellen die direkte Demokratie bei Wahlen und Abstimmungen sicher, bearbeiten Baugesuche zeitnah und sorgen dafür, dass die Ferienreise nicht an der Grenze endet, weil die Identitätskarte abgelaufen ist.

Professionelle und somit bürgernahe Dienstleistungen können nur mit genügend und gut ausgebildetem Personal erbracht werden.

Die weiteren wesentlichsten Anpassungen in der Personalverordnung

Auf kantonaler Ebene wurde der Kündigungsschutz der Mitarbeitenden angepasst. Für eine Kündigung in Zusammenhang mit dem Verhalten und der Leistung sind nicht mehr zwei Mitarbeiterbeurteilungen notwendig. Die Stadt Affoltern am Albis möchte diese Regelung ebenfalls übernehmen und sieht neu nur noch eine einmalige Abmahnung der Mitarbeitenden vor.

Damit auch junge Angestellte, nicht bereits nach zwei, drei Jahren die Stelle wechseln, soll neu ein Dienstaltersgeschenk bereits nach fünf Dienstjahren ausgerichtet werden. Dieses beträgt einen halben Monatslohn bzw. 11 Ferientage. Die übrigen Dienstaltersgeschenke ab zehn Dienstjahren bleiben unverändert.

Neu soll der Stadtrat Zulagen gewähren können. Es ist vorgesehen, dass zusätzliche Aufgaben, wie z. B. die Übernahme der Betreuung von Lernenden mit einer Funktionszulage abgegolten werden könnten. Solche Funktionszulagen sind vor allem auch im Pflegebereich (Pflegeheim und Spitex Seewadel) sinnvoll.

Die Ferien sollen bereits nach dem ersten Monat eines Ausfalls gekürzt werden können. Dies unabhängig davon, weshalb die Mitarbeitenden seit mehr als einem Monat an der Dienstausbung verhindert sind. Bisher waren solche Ferienkürzungen nur bei unbezahltem Urlaub, Krankheit und Nichtberufsunfall vorgesehen.

Als konsequente Weiterentwicklung des kommunalen Personalrechts ist der geänderte Art. 34 Personalverordnung zu beurteilen. Bisher wurde bei bezahltem Urlaub für familiäre Ereignisse und persönliche Angelegenheiten auf die kantonale Regelung verwiesen. Neu soll der Stadtrat diesen Urlaub im Personalreglement festlegen können. Geplant ist als Ausgleich zur der 38-Stunden-Woche eine restriktivere Gewährung von bezahltem Urlaub als heute bei der kantonalen Regelung.

Die Kosten dieser Vorlage

Die Kosten für die 38-Stunden-Woche

Die durch Personalwechsel verursachten Kosten können bis zu einem Jahresgehalt betragen, wenn sämtliche direkten, indirekten und Opportunitäts-Kosten berücksichtigt werden. Durch die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird die Attraktivität der Stadt Affoltern am Albis als Arbeitgeberin auch bei der jungen Generation und für Teilzeitarbeitende steigen, was dazu führt, dass Stellen schneller besetzt werden können, was sich positiv auf die Kosten auswirkt.

Die Einführung der 38-Stunden-Woche wird zu einer Zunahme des Personalaufwands um rund 9.5% führen. Die jährlich wiederkehrenden Kosten dafür werden insgesamt auf rund 2.3 Mio. Franken (brutto) geschätzt. Zudem ist mit Kosten für die Ausrüstung der zusätzlichen Mitarbeitenden zu rechnen. Diese Kosten bewegen sich im mittleren fünfstelligen Bereich.

Das Pflegeheim und die Spitex Seewadel sind allerdings grundsätzlich kostendeckend zu betreiben. Die Mehrkosten in diesem Bereich in der Höhe von rund Fr. 750'000.-- muss der Betrieb erwirtschaften und können von den 2.3 Mio. Franken in Abzug gebracht werden.

Der Stadtrat rechnet nicht damit, dass aufgrund der 38-Stunden-Woche zusätzliche Büroräumlichkeiten notwendig sein werden. Neue Arbeitsmodelle, wie Homeoffice, Arbeitsplatzsplitting und die Vielfältigkeit der Berufsgruppen wirken dem entgegen. So benötigt z. B. eine zusätzliche Pflegefachperson keinen zusätzlichen physischen Arbeitsplatz. Zusätzliche Arbeitsplätze sind eher aufgrund des Bevölkerungswachstums und der zunehmenden Regelungsichte seitens Kanton und Bund nötig. Die entsprechende Immobilienstrategie mit der Erweiterung des Stadthauses hatte der Stadtrat bereits am 14. September 2020 öffentlich vorgestellt.

Den neuen Ausgaben stehen Kosten für temporäre Einsatzkräfte, sogenannte Springer, gegenüber. Im Jahr 2022 beliefen sich die Springerkosten, ohne Pflegeheim und Spitex, auf 1.2 Mio. Franken. Die Kosten für einen Springer für eine 100%-Stelle belaufen sich auf rund Fr. 25'000.-- pro Monat. Der Stadtrat ist überzeugt, dass ein Teil dieser Kosten mit den geplanten Massnahmen eingespart werden können.

Noch höhere Kosten als die Einführung der 38-Stunden-Woche würden entstehen, wenn die Löhne auf das Niveau der Privatwirtschaft oder der übrigen Gemeinden angehoben würden.

Übrige Kosten der Vorlage

Zusätzliche Kosten im Rahmen der vorliegenden Teilrevision der Personalverordnung fallen nur noch bei der Ausrichtung des Dienstaltersgeschenkes nach fünf Jahren an, sofern der Mitarbeiter die Auszahlung und nicht die Ferientage wählt. Wählt er die 11 Tage Urlaub, ist dieser innerhalb von zwei Jahren zu beziehen und die übrigen Mitarbeitenden übernehmen die Stellvertretung im

Rahmen des bestehenden Stellenplans. Die konkrete Höhe der zu erwartenden Kosten dafür kann heute nicht genau berechnet werden, weil der Stadtrat nicht weiss, welche Mitarbeitenden in fünf Jahren effektiv noch bei der Stadt Affoltern am Albis arbeiten und somit Anrecht auf ein zusätzliches Dienstaltersgeschenk hätten.

Der Stadtrat geht aber davon aus, dass etwa durchschnittlich 25 Angestellte pro Jahr Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk nach fünf Jahren hätten. Geht man von den bisherigen Erfahrungen aus, wonach etwa die Hälfte der Mitarbeitenden das Dienstaltersgeschenk als Ferien beziehen, belaufen sich die jährlich wiederkehrenden Kosten auf etwa Fr. 40'000.--.

Der Stadtrat rechnet damit, dass durch das zusätzliche Dienstaltersgeschenk vor allem junge Mitarbeitende etwas länger als von ihnen geplant bei der Stadt Affoltern am Albis verbleiben, was langfristig zu tieferen Gesamtkosten führen wird, wenn man sämtliche Kosten miteinbezieht, welche ein Stellenwechsel verursacht.

Im Bereich der geplanten Funktionszulagen ist nicht mit zusätzlichen Kosten zu rechnen. Diese sind heute im Monatslohn durch eine höhere Einstufung innerhalb der Lohnklasse berücksichtigt. In Zukunft sollen solche Zulagen transparenter gestaltet und separat ausgewiesen werden können.

Das Budget 2024 und der Finanzplan bis 2027 zeigen, dass die gesamte Teilrevision der Personalverordnung, inkl. der Einführung der 38-Stunden-Woche, keine Steuererhöhung zur Folge hat.

Inkraftsetzung

Die vorliegende Teilrevision der Personalverordnung soll per 1. Juli 2024 in Kraft gesetzt werden.

Teilrevision Personalverordnung Stadt Affoltern am Albis

Synoptische Darstellung

Anmerkung: Gemäss Einleitung in der heute gültigen Personalverordnung, gelten entsprechend dem Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau alle Personen- und Funktionsbezeichnungen dieser Personalverordnung, ungeachtet der männlichen oder weiblichen Sprachform, für beide Geschlechter. Die Personen- und Funktionsbezeichnungen richten sich deshalb nach der heute geltenden Personalverordnung.

Bestimmung bisher	Bestimmung neu	Kommentar
<p>Art. 9 Begründung</p> <p>¹Das Anstellungsverhältnis wird durch schriftliche Verfügung und deren Annahme begründet.</p> <p>²Es kann in begründeten Fällen (insbesondere bei Teilzeit- und Aushilfsverhältnissen) mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohns, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Anstellungsverhältnisses von dieser Personalverordnung abweichen.</p> <p>³Bei Angestellten, die auf Amtsdauer gewählt werden (z. B. Friedensrichter), legt die Exekutive die Anstellungsbedingungen und Entschädigungen in der Anstellungsverfügung fest.</p>	<p>Art. 9 Bewerbung und Anstellung</p> <p>¹Bei der Bewerbung für eine Anstellung sind die Ausweise über die berufliche Ausbildung und die bisherige Tätigkeit vorzulegen. Die Anstellungsbehörde kann weitere Erfordernisse aufstellen und zusätzliche Personendaten einholen.</p> <p>²Voraussetzung für eine Anstellung ist insbesondere die fachliche und persönliche Eignung des Bewerbers.</p> <p>³Das Anstellungsverhältnis wird durch Verfügung begründet. Es kann in begründeten Fällen (insbesondere bei Teilzeit- und Aushilfsverhältnissen) mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohns, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Anstellungsverhältnisses von dieser Personalverordnung abweichen.</p> <p>⁴Bei Angestellten, die auf Amtsdauer gewählt werden (z. B. Friedensrichter), legt die</p>	<p>Damit die Rechtssicherheit erhöht werden kann, wird die Datenbearbeitung im Rahmen der Bewerbung in Abs. 1 neu geregelt. Für einzelne Stellen sind Strafregister- und Betreibungsregisterauszüge nötig, was unter "weitere Erfordernisse" subsummiert wird. Abs. 2 beschreibt neu die Anstellungsvoraussetzungen. Die Annahme der Verfügung ist nicht mehr zwingend, weshalb Abs. 3 angepasst wurde. Abs. 4 bleibt inhaltlich unverändert (bisher Abs. 3)</p>

	Exekutive die Anstellungsbedingungen und Entschädigungen in der Anstellungsverfügung fest.	
<p>Art. 15 Kündigung in Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten</p> <p>¹Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem 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.</p> <p>²Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder ein gleichwertiges Verfahren belegt werden.</p>	<p>Art. 15 Kündigung in Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten</p> <p>¹Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. Von einer Bewährungsfrist kann abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.</p> <p>²Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen mindestens durch eine einmalige, schriftliche Abmahnung des Mitarbeiters dokumentiert sein.</p>	<p>Kündigungen in Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten benötigen analog der kantonalen Regelung keine Mitarbeiterbeurteilung mehr. Die Mitarbeiterbeurteilung wird durch eine Abmahnung ersetzt.</p> <p>Die jährlichen Mitarbeiterbeurteilungen werden durch regelmäßige Mitarbeitergespräche ersetzt (vgl. auch Art. 40).</p>
<p>Art. 19 Beendigung altershalber und infolge Invalidität</p> <p>¹Angestellte scheiden auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, ohne Kündigung aus dem Dienst aus. Über Ausnahmen entscheidet die Anstellungsinstanz.</p>	<p>Art. 19 Beendigung altershalber und infolge Invalidität</p> <p>¹Angestellte scheiden auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Referenzalter erreichen, ohne Kündigung aus dem Dienst aus. Über Ausnahmen entscheidet die Anstellungsinstanz.</p>	<p>Die Stimmberechtigten der Schweiz haben der AHV-Reform per 1. Januar 2024 zugestimmt. Im geänderten Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung wird neu vom AHV-Referenzalter ge-</p>

<p>²Tritt ein Angestellter vor dem Erreichen der Bestimmungen von Abs. 1 altershalber zurück, handelt es sich um einen Altersrücktritt (vorzeitige Pensionierung).</p> <p>³Die Leistungen bei Altersrücktritt, Entlassung altershalber oder infolge Invalidität richten sich nach den Bestimmungen der zuständigen Pensionskasse.</p>	<p>Abs. 2 unverändert</p> <p>Abs. 3 unverändert</p>	<p>sprochen. Diese Begrifflichkeit aus dem Bundesrecht ist in Art. 19 Abs. 1 zu übernehmen.</p>
<p>Art. 22 ¹ Lohn</p> <p>¹Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit der Angestellten, sofern nicht besondere ergänzende Vergütungen ausdrücklich vorgesehen sind.</p> <p>²Provisionen und Entschädigungen Dritter in Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit sind der Stadt abzuliefern.</p> <p>³Der Lohnrahmen umfasst die Lohnklassen des Kantons Zürich. Die Funktionen werden entsprechend ihren Anforderungen innerhalb dieses Lohnrahmens eingereiht. Die Exekutive erlässt den Einreichungsplan und passt diesen nach Bedarf an.</p> <p>⁴Es gelten jeweils die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreichungsplans als erste und zweite Leistungsklasse.</p> <p>⁵Alles Weitere regelt die Exekutive in den Vollzugsbestimmungen.</p>	<p>Art. 22 Lohn</p> <p>¹Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit der Angestellten, sofern nicht besondere ergänzende Vergütungen ausdrücklich vorgesehen sind. Die Exekutive kann Zulagen gewähren.</p> <p>Abs. 2 - 5 unverändert</p>	<p>Neu sollen Funktionszulagen ausgerichtet werden können. Spezielle Aufgaben, z. B. die Betreuung der Lernenden, können so transparent dargestellt werden und sollen nicht mehr im Grundlohn eingerechnet werden müssen. Die Lohnsumme wird aufgrund dieser Massnahme nicht verändert.</p>

<p>Art. 25 Dienstaltersgeschenke</p> <p>¹Nach 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Dienstjahren bei der Stadt wird bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis je ein, nach 25 Dienstjahren ein anderthalbfacher und nach 40 Dienstjahren ein doppelter Monatslohn als Dienstaltersgeschenk ausgerichtet.</p> <p>²Bei der Berechnung wird nur die ununterbrochene Anstellungsdauer berücksichtigt. Frühere Arbeits-, Ausbildungs- und Praktikumsverhältnisse sowie Lehrjahre werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt.</p> <p>³Sofern es die dienstlichen Verhältnisse gestatten, kann die zuständige Instanz das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in Form von Urlaub gewähren. Ein Monatssalär entspricht 22 Ferientagen.</p>	<p>Art. 25 Dienstaltersgeschenke</p> <p>¹Nach 5 Dienstjahren bei der Stadt wird, bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis, ein halber, nach 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Dienstjahren je ein, nach 25 Dienstjahren ein anderthalbfacher und nach 40 Dienstjahren ein doppelter Monatslohn als Dienstaltersgeschenk ausgerichtet.</p> <p>²Bei der Berechnung wird nur die ununterbrochene Anstellungsdauer berücksichtigt. Frühere Arbeits-, Ausbildungs- und Praktikumsverhältnisse sowie Lehrjahre werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt.</p> <p>³Anstellungsunterbrüche von weniger als 10 Monaten werden für die Gewährung des Dienstaltersgeschenkens als ununterbrochene Anstellungsdauer betrachtet.</p> <p>⁴Sofern es die dienstlichen Verhältnisse gestatten, kann die zuständige Instanz das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in Form von Urlaub gewähren. Ein Monatssalär entspricht 22 Ferientagen.</p>	<p>Die Mitarbeitertreue soll bereits nach fünf Jahren honoriert werden. Statt erst nach 10 Dienstjahren wird ein Dienstaltersgeschenk nach 5 Jahren ausgerichtet (1/2 Monatslohn).</p> <p>Neu sollen auch Saisonstellen in Genuss von Dienstaltersgeschenken kommen, weshalb ein neuer Absatz 3 eingefügt wurde.</p>
<p>B Arbeitszeit, Ruhetage, Ferien, Urlaub, Krankheit und Unfall</p>	<p>B Arbeitszeit, Ruhetage, Ferien, Urlaub, Krankheit und Unfall</p>	
<p>Art. 27 Einteilung</p> <p>¹Die Exekutive regelt die Arbeitszeit und deren Einteilung sowie den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Ruhetags- und Pikettdienst.</p>	<p>Art. 27 Arbeitszeit</p> <p>¹Die ordentliche Bruttoarbeitszeit beträgt in der Regel 38 Stunden pro Woche, beziehungsweise 1'976 Stunden im Jahr.</p>	<p>Die ordentliche Arbeitszeit soll neu direkt von den Stimmberechtigten festgelegt werden. Sie beträgt 38 Stunden pro Woche. Die Kompetenzdelegation an</p>

<p>²Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeiten und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.</p>	<p>²Sofern es die dienstlichen Verhältnisse erlauben, kann die Bruttoarbeitszeit, auf Wunsch des Mitarbeiters, auf bis zu 42 Stunden pro Woche, beziehungsweise 2'184 Stunden im Jahr, erhöht werden. Entsprechend erhöht sich auch der Grundlohn.</p> <p>³Es gilt die Jahresarbeitszeit.</p> <p>⁴Die jährliche Arbeitszeit wird netto berechnet. Für die Berechnung der Netto-Jahresarbeitszeit werden neben den ordentlichen Ruhetagen (Samstag und Sonntag) die auf einen Wochentag fallenden zusätzlichen Ruhetage sowie Arbeitszeitreduktionen vor zusätzlichen Ruhetagen in Abzug gebracht.</p> <p>⁵Bei Teilzeitbeschäftigung (weniger als 38 Stunden pro Woche) wird die jährliche Netto-Arbeitszeit auf Grund des reduzierten Beschäftigungsgrades ermittelt.</p> <p>⁶Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeiten und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.</p> <p>⁷Die Exekutive regelt die Einteilung sowie den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Ruhetags- und Pikettdienst.</p>	<p>den Stadtrat entfällt. Der Stadtrat ist neu nur noch für die Einteilung der Arbeitszeit zuständig.</p> <p>Abs. 2 stellt eine Flexibilisierungsmöglichkeit dar. Falls der Mitarbeiter weiterhin 42 Stunden pro Woche arbeiten möchte, ist das möglich, soll aber nicht die Regel darstellen. Die vorliegende Formulierung schliesst eine Erhöhung seitens der Arbeitgeberin aus.</p> <p>Abs. 3, 4 und 5 wurden sinngemäss aus dem bestehenden Personalreglement übernommen. Nachdem die Arbeitszeit vollständig in der Personalverordnung geregelt werden soll, sind diese Bestimmungen ebenfalls hier einzufügen.</p> <p>Abs. 6 war bisher Abs. 2 und Abs. 7 ist sinngemäss angepasst der bisherige Abs. 1</p>
--	---	---

<p>Art. 28 Ruhetage</p> <p>¹Sofern die Exekutive nicht in besonderen Fällen eine abweichende Regelung trifft, gelten neben Samstagen und Sonntagen</p> <p>a) als zusätzliche ganze Ruhetage: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag</p> <p>b) als zusätzliche halbe Ruhetage: 24. Dezember, 31. Dezember</p> <p>c) als Arbeitstage mit einer reduzierten Sollzeit von 6 Stunden: die Tage vor Karfreitag und Auffahrt</p> <p>²Zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, die auf Samstage oder Sonntage fallen, werden nicht nachgewährt. Die gleiche Regelung gilt sinngemäss für Ämter, an denen am Samstag oder Sonntag voll oder teilweise gearbeitet wird.</p>	<p>Art. 28 Ruhetage</p> <p>¹Sofern die Exekutive nicht in besonderen Fällen eine abweichende Regelung trifft, gelten neben Samstagen und Sonntagen</p> <p>a) als zusätzliche ganze Ruhetage: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, 24. Dezember, Weihnachtstag, Stephanstag, 31. Dezember</p> <p>b) als Arbeitstage mit einer reduzierten Sollzeit von 6 Stunden: die Tage vor Karfreitag und Auffahrt</p> <p>Abs. 2 unverändert</p>	<p>Die Stadt Affoltern am Albis verfügt insgesamt über zwei Ruhetage weniger als der Kanton. Früher waren die beiden Chilbimontage geschlossen. Im Rahmen der Einführung einer zusätzlichen Ferienwoche bei der Stadt Affoltern am Albis, wurden diese beiden Ruhetage aufgehoben und zu den Ferientagen gerechnet.</p> <p>Nachdem der Kanton ebenfalls eine fünfte Ferienwoche bzw. zusätzliche Ferientage eingeführt hat, sollen die Feiertage wieder angeglichen werden. Anstelle der Einführung der "fehlenden" kantonalen Feiertage (Fasnachtsmontag, Sechseläuten- und Knabenschliessennachmittag) sollen der 24. Dezember und der 31. Dezember nicht mehr als halbe, sondern als ganze Ruhetage gelten. Der zweite Tag wird im Rahmen von persönlichem Urlaub (Ferientag zum Geburtstag) durch die Exekutive gewährt.</p>
---	---	--

Art. 29 Ferien

¹Die voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten haben Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Kalenderjahr. Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden, beträgt der Ferienanspruch 6 Wochen. Lernende haben Anspruch auf 6 Wochen Ferien pro Kalenderjahr.

²Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt. Der Anspruch wird auf halbe Tage aufgerundet. Für zu viel bezogene Ferientage im Austrittsjahr bleibt eine Verrechnung oder Lohnrückforderung vorbehalten.

³Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt. Bei vollständiger Dienstaussetzung wegen Krankheit und Nichtberufsunfalls wird der Ferienanspruch nach Ablauf des ersten Monats unabhängig vom Kalenderjahr für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

⁴Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Ferienkürzung nicht berücksichtigt.

Art. 29 Ferien

Abs. 1 unverändert

Abs. 2 unverändert

³Bei vollständiger Dienstaussetzung wird der Ferienanspruch nach Ablauf des ersten Monats unabhängig vom Kalenderjahr für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

⁴Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

⁵Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Ferienkürzung nicht berücksichtigt.

⁶Für die Kürzung werden ein Bruchteil eines halben Tages auf den nächsten vollen Tag, ein Bruchteil eines ganzen Tages auf den

Neu soll die Ferienkürzung immer bereits nach einem Monat Abwesenheit erfolgen. Der Grund der Abwesenheit ist irrelevant. Auch Abwesenheiten wie beispielsweise Militär- oder Zivildienst führen zu einer Ferienkürzung, nicht mehr nur unbezahlter Urlaub, Krankheit und Nichtberufsunfall.

<p>⁵Für die Kürzung werden ein Bruchteil eines halben Tages auf den nächsten vollen Tag, ein Bruchteil eines ganzen Tages auf den nächsten halben Tag abgerundet. Sind die Ferien im laufenden Jahr bereits bezogen, erfolgt der Abzug vom Ferienanspruch des folgenden Jahres.</p>	<p>nächsten halben Tag abgerundet. Sind die Ferien im laufenden Jahr bereits bezogen, erfolgt der Abzug vom Ferienanspruch des folgenden Jahres.</p>	
<p>Art. 34 Urlaub</p> <p>¹Bezahlter Urlaub für familiäre Ereignisse und persönliche Angelegenheiten richtet sich nach dem Personalrecht des Kantons Zürich.</p> <p>²Die Exekutive legt die Einzelheiten fest und regelt den Urlaub bei weiteren Tätigkeiten, wie beispielsweise bei freiwilligen Militär- und Zivilschutzdienstleistungen sowie Feuerwehr- und Verbandstätigkeit.</p> <p>³Der Mutterschaftsurlaub richtet sich nach dem Personalrecht des Kantons Zürich.</p>	<p>Art. 34 Urlaub</p> <p>Die Exekutive regelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. den Anspruch der weiblichen Angestellten auf bezahlten Mutterschaftsurlaub b. Die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, persönlichen Angelegenheiten, Elternschaft, Weiterbildung, freiwilligen Militär- und Zivilschutzdienstleistungen sowie Feuerwehr- und Verbandstätigkeit. 	<p>Die Regelung zu den bezahlten Urlauben soll vom Kanton entkoppelt und komplett eigenständig geregelt werden. In der Praxis hat sich gezeigt, dass die zweigeteilte Regelung mit einem Teilverweis auf das kantonale Recht (Abs. 1) beim Personal zu Unklarheiten geführt hat.</p> <p>Analog der kantonalen Regelung soll dafür die Exekutive (Stadtrat) zuständig sein. Dieser hat die Regelungen in einem formellen, anfechtbaren Behördenerlass (Personalreglement) vorzunehmen.</p> <p>Unter dem Begriff "Elternschaft" ist der Vaterschaftsurlaub inkludiert.</p>

<p>Art. 40 Mitarbeitergespräch</p> <p>Die Vorgesetzten führen, in der Regel jährlich, mit jedem Angestellten ein Mitarbeitergespräch durch. Dabei werden die Leistung sowie das Verhalten nach innen und aussen beurteilt.</p>	<p>Art. 40 Mitarbeitergespräch</p> <p>Die Vorgesetzten führen regelmässig mit jedem Angestellten ein Mitarbeitergespräch durch.</p>	<p>Die jährliche Mitarbeiterbeurteilung soll durch regelmässige Mitarbeitergespräche ersetzt werden.</p>
<p>Art. 53 Übergangsbestimmungen</p> <p>¹Für alle beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits bestehenden Anstellungsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen der Personalverordnung, Ausführungserlasse eingeschlossen. Diese gehen früheren Bestimmungen in jedem Fall vor.</p> <p>²Für Anstellungsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht beendet sind, gilt bisheriges Recht.</p>	<p>Art. 53 Übergangsbestimmungen</p> <p>¹Für alle beim Inkrafttreten der Teilrevision der Personalverordnung per 1. Juli 2024 bereits bestehenden Anstellungsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen der Personalverordnung, Ausführungserlasse eingeschlossen. Diese gehen früheren Bestimmungen in jedem Fall vor.</p> <p>²Für Anstellungsverhältnisse, die beim Inkrafttreten der Teilrevision der Personalverordnung per 1. Juli 2024 bereits gekündigt, aber noch nicht beendet sind, gilt bisheriges Recht.</p>	

