

Urnenabstimmungen

Sonntag, 18. Mai 2025

Teilrevision der Bau- und Zonenordnung
Sonderbauvorschriften im Zena-Areal
und
Teilrevision der Personalverordnung

Teilrevision der Bau- und Zonenordnung Sonderbauvorschriften im Zena-Areal

Das Wichtigste in Kürze

Siedlungsentwicklung nach innen

In der gesamten Schweiz, wie auch in der Stadt Affoltern am Albis, wächst die Bevölkerung und somit nimmt auch der Bedarf an Wohnraum zu. Damit die landschaftlichen Qualitäten und Freiräume erhalten bleiben, gilt bundesrechtlich die bereits vorhandenen Siedlungsflächen in den bestehenden Bauzonen besser zu nutzen und qualitativ aufzuwerten. Das Raumplanungsgesetz gibt vor, dass die Siedlungsentwicklung nach innen (sogenannte Innenentwicklung) erfolgen soll. Das heisst, dass die Potenziale in den bestehenden Bauzonen auszuschöpfen sind und die Dichten an dafür geeigneten Lagen zu erhöhen sind. Das gesamtschweizerische Ziel ist es, die Zersiedlung und den Bodenverbrauch einzudämmen.

Lenkung der Innenentwicklung in der Stadt Affoltern am Albis

Die Stadt Affoltern am Albis steuert unter anderem die Innenentwicklung mittels Siedlungsleitbild, welches den langfristigen Rahmen der Entwicklung der Stadt Affoltern am Albis vorgibt und eine raumplanerische Gesamtschau der Entwicklungsabsichten aufzeigt. Die Stadt Affoltern am Albis fördert und sichert die qualitative Innenentwicklung durch Unterstützung von Sondernutzungsplanungen wie zum Beispiel mittels Gestaltungsplänen und/oder Sonderbauvorschriften.

Sonderbauvorschriften (SBV)

Sonderbauvorschriften sind Teil der Bau- und Zonenordnung. Sie dienen dazu, für besondere Nutzungen spezielle Bauvorschriften mit einheitlichen Gestaltungsgrundsätzen zu schaffen (§ 79 Planungs- und Baugesetz [PBG]). Sie sollen eine freiere Überbauung ermöglichen und dürfen zu diesem Zweck von der allgemeinen Bau- und Zonenordnung (BZO) und von den kantonalen Mindestvorschriften abweichen. Es besteht grundsätzlich keinen Zwang, nach den SBV zu bauen. Die jeweiligen Bauwilligen haben die Wahl zwischen den SBV oder der Grundordnung (Regelbauweise).

Umwandlung des brachliegenden Zena-Areals

Die Grundeigentümerin Sustainable Properties AG (Senn Hold AG) entwickelt beim einstigen Standort des weit herum bekannten Gewerbebetriebes Zena Swiss AG, welcher die Zena Sparschäler herstellte, das Areal neu. Das Zena-Areal liegt am Rande des Ortszentrums, nördlich des Bahnhofs Affoltern am Albis direkt neben dem Bahndamm und der Zwillikerstrasse. Es grenzt im Norden an das Schulareal Ennetgraben.

Auf dem Zena-Areal soll nun ein in jeder Hinsicht nachhaltiges Bauprojekt mit hoher Wohnqualität realisiert werden. Um das erwünschte Dichtemass umzusetzen und die qualitative Innenentwicklung im planungsrechtlichen Kontext

einzubinden, werden die Anforderungen an das Bauvorhaben mittels Sonderbauvorschriften festgesetzt.

Die Sonderbauvorschriften legen qualitative und quantitative Anforderungen an die bauliche Gestaltung sowie städtebauliche Einordnung fest, um die gewünschte Dichte städtebaulich verträglich zu realisieren. Sie schaffen den rechtlichen Rahmen, um das zulässige Dichtemass zu erhöhen, sofern die gestalterischen und qualitativen Vorgaben eingehalten werden. Dies stellt den ersten Schritt hin zu einem nachgelagerten verpflichtenden Gestaltungsplan dar, der das Bauvorhaben weiter qualitativ konkretisiert und rechtlich absichert. Die öffentliche Auflage und Anhörung des nachgelagerten privaten Gestaltungsplans Zena-Areal erfolgt nach der Urnenabstimmung.

Geplantes Bauvorhaben

Das geplante Bauvorhaben im Zena-Areal umfasst eine nachhaltige Wohnüberbauung mit sechs Gebäuden, die insgesamt 90 bis 100 Wohneinheiten beherbergen werden. Das Projekt sieht eine Mischung aus Miet- und Eigentumswohnungen vor, wobei in einigen Erdgeschossen kleine Gewerbeflächen integriert sind. Ein besonderer Fokus liegt auf der Nachhaltigkeit, weshalb mindestens der Gold-Standard des Nachhaltigkeitsstandards SNBS angestrebt wird.

Städtebauliche Einbettung und Architektur

Die topografische Lage des Areals in einer leichten Geländemulde begünstigt die Integration höherer Bauten, da diese weniger exponiert wirken. Die Gebäude weisen abgestufte Fassadenhöhen zwischen 17 m und 25 m auf, wobei nur zwei der sechs Gebäude die maximale Höhe von knapp 25 m erreichen. Diese Höhenstaffelung ermöglicht eine harmonische Anpassung an die umliegende Bebauung.

Die unregelmässige Anordnung der sechs Punkthäuser stellt einen Bezug zum historisch gewachsenen Strassendorf her. Die leicht rotierende Ausrichtung der Gebäude optimiert die Belichtung der Wohnungen und schafft erweiterte Bezüge zum Aussenraum. Ein offener Innenhof zwischen den Gebäuden ermöglicht Sichtbezüge nach aussen und trägt zur Integration in die bestehende heterogene Siedlungsstruktur bei.

Anpassung der Bau- und Zonenordnung

Im Kapitel 3.1 "Wohnzonen" der Bau- und Zonenordnung werden folgende neue Artikel ergänzt:

Art. 6a Sonderbauvorschriften gemäss § 79 PBG für die Wohnzone mit Gewerbe erleichterung im Zena-Areal

Art. 6a.1

Das im Zonenplan speziell bezeichnete Zena-Areal kann alternativ zu den Bestimmungen der Wohnzone mit Gewerbebeerbauung nach den folgenden Sonderbauvorschriften überbaut werden:

Art. 6a.2

Die Sonderbauvorschriften bezwecken eine qualitative Innenentwicklung. Von diesen Sonderbauvorschriften darf nur Gebrauch gemacht werden, wenn die Qualität der Überbauung durch einen Gestaltungsplan sichergestellt wird. Dabei sind die Anforderungen an Arealüberbauungen gemäss § 71 PBG und an das nachhaltige Bauen gemäss SNBS Gold zu erfüllen sowie Objektschutzmassnahmen gegen Hochwasser nachzuweisen.

Art. 6a.3

Gestaltungspläne, welche den Rahmen dieser Sonderbauvorschriften nicht überschreiten, bedürfen der Zustimmung des Stadtrates gemäss § 86 PBG und der Genehmigung durch die Baudirektion.

Art. 6a.4

In diesem Areal gilt:

- a. Ausnützungsziffer: max. 180 %
- b. Fassadenhöhe: max. 17 m, diese darf auf einer anrechenbaren Gebäudefläche im Sinne von § 256 PBG von höchstens 75 % der gesamten Gebäudefläche wie folgt überschritten werden:
 - max. 22 m Fassadenhöhe auf max. 40 % anrechenbarer Gebäudefläche
 - max. 25 m Fassadenhöhe auf max. 45 % anrechenbarer Gebäudefläche
- c. Anzahl Geschosse innerhalb der Fassadenhöhe: frei
- d. Anzahl anrechenbare Dach- oder Attikageschosse: max. 1
- e. Fiktive Traufseite der Attikageschosse: frei wählbar, keine Dachaufbauten
- f. Abstände im Innern des Areals: frei
- g. Gebäudelänge: max. 44 m
- h. Abstände entlang des für Velo- und Fussverkehr hinreichend ausgebauten Bahnwegs: frei
- i. Abgrabungen und Aufschüttungen im Innern des Areals:
Art. 31.1 kommt nicht zur Anwendung
- j. Empfindlichkeitsstufe: ES II
- k. Zulässige Nutzungen: Wohnen, nicht störende Gewerbe- und Dienstleistungsnutzungen
- l. Maximum Abstellplätze: 60 % des Normbedarf gem. Art. 30 Abs. 1 – 3;
Minimum Abstellplätze: gem. Art. 30 Abs. 5

- m. SNBS Gold: Zertifizierung erforderlich, massgebend ist der SNBS Gold-Standard (oder besser) zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung des Gestaltungsplans
- n. Grünflächenziffer: min. 30 %
- o. Grosskronige Bäume ohne Unterbauung: min. 8 Bäume, zusätzlich zu den Strassenbäumen an der Zwillikerstrasse

Auswirkungen für die Stadt Affoltern am Albis

Die Vorlage stellt die ersten Weichen für ein nachhaltiges Bauvorhaben dar. Durch die Neuerstellung von Wohnungen wird die Bevölkerungszahl zunehmen. Da unter anderem auch Familienwohnungen entstehen, wird die Anzahl der Schülerinnen und Schüler steigen. Die hochwertige Bauweise und der substantielle Anteil an Eigentumswohnungen lassen zudem ein Wachstum der städtischen Steuereinnahmen erwarten.

Im Rahmen des nachgelagerten Gestaltungsplanes wird eine Mehrwertabgabe fällig, welche den Mehrwertausgleichsfonds erhöht. Diese Mittel können gemäss Reglement zum kommunalen Mehrwertausgleichsfonds auch für kommunale Massnahmen der Raumplanung verwendet werden.

Planungsbericht nach Art. 47 Raumplanungsverordnung (RPV)

Der Planungsbericht ist ein obligatorischer Bestandteil der Nutzungsplanung und ein integrierter Teil der Vorlage. 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, den Planungsprozess sowie die Abwägungen aufgezeigt. Die Bau- und Zonenordnung der Stadt Affoltern am Albis wurde auf die Auswirkung der neuen SBV überprüft und im umfassenden Planungsbericht vom 6. Februar 2025 beschrieben. Dieser Bericht und der Zonenplan sind auf der Homepage der Stadt Affoltern am Albis (www.stadtaffoltern.ch) abrufbar.

Bericht zu den nicht berücksichtigten Einwendungen

Die nicht berücksichtigten Einwendungen aus der öffentlichen Auflage und Anhörung nach § 7 Planungs- und Baugesetz (PBG) werden im entsprechenden Bericht begründet. Dieser Bericht ist als Teil der Vorlage zusammen mit den übrigen Bestandteilen durch die Urnenabstimmung festzusetzen. Die Einwendungen zur Teilrevision der Bau- und Zonenordnung SBV im Zena-Areal sind im Einwendungsbericht vom 6. Februar 2025 dokumentiert. Dieser Bericht ist auf der Homepage der Stadt Affoltern am Albis (www.stadtaffoltern.ch) abrufbar.

Anhörung Rechnungsprüfungskommission (RPK)

Laut § 64 a Abs. 1 lit. b Gesetz über die politischen Rechte (GPR) wird 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 direkten finanziellen Auswirkungen, da die Planung keine Kosten auslöst, welche die Stadt Affoltern am Albis übernehmen muss, weshalb die RPK keinen Antrag zu verfassen hat.

Empfehlung

Der Stadtrat empfiehlt den Stimmberechtigten, der Teilrevision der Bau- und Zonenordnung - Sonderbauvorschriften Zena-Areal zuzustimmen und ein "JA" in die Urne zu legen.

Abstimmungsfrage

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

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. November 2025 in Kraft gesetzt.

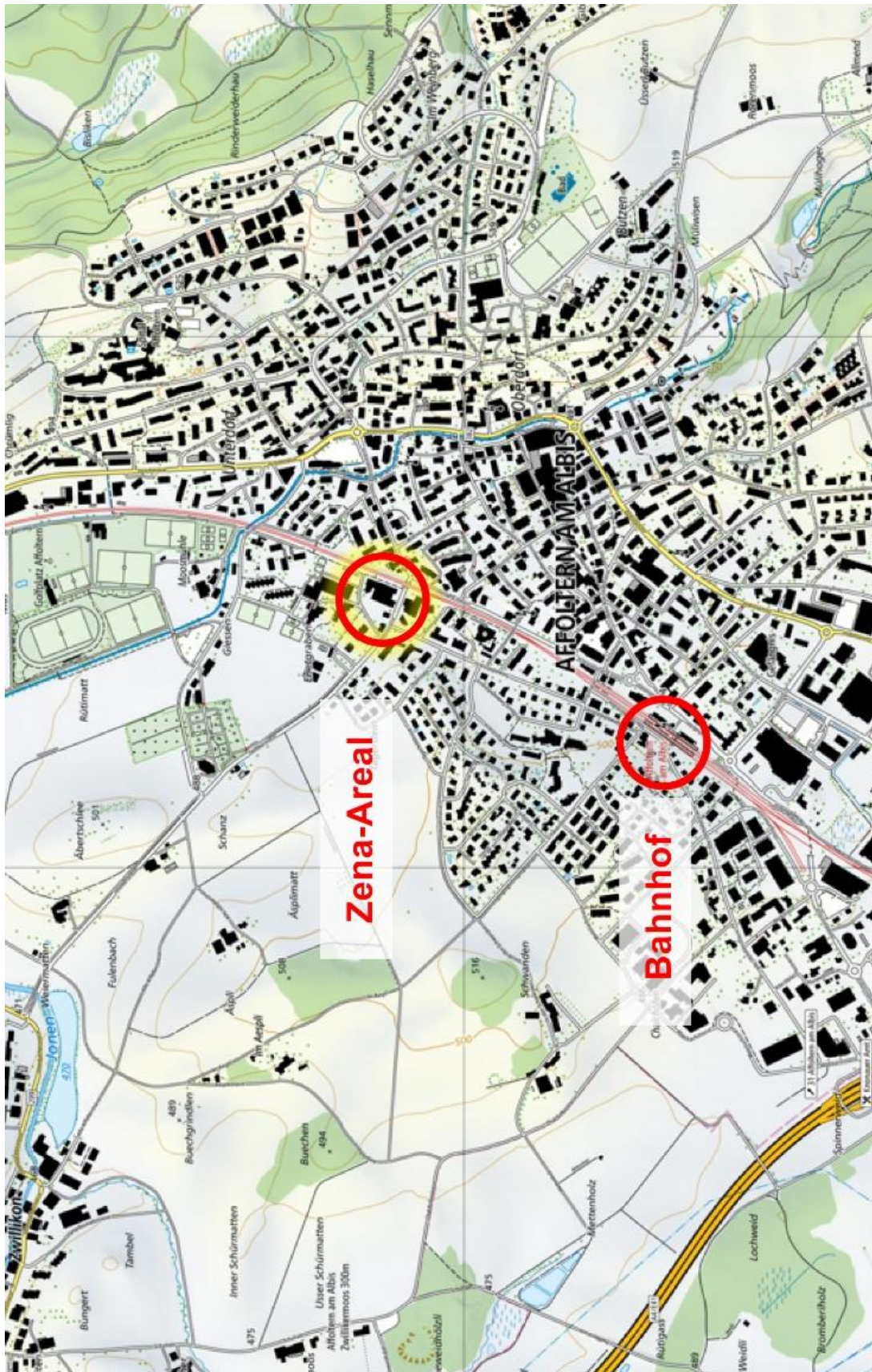
Der Stadtrat wird ermächtigt, untergeordnete zwingende Änderungen aufgrund des Genehmigungsverfahrens zu beschliessen.

Affoltern am Albis, 18. Februar 2025

Stadtrat Affoltern am Albis

Eveline Fenner
Präsidentin

Stefan Trottmann
Schreiber



Lage Zena-Areal (Abb. 1, Planungsbericht)

Teilrevision Personalverordnung

Das Wichtigste in Kürze

Die Stadt Affoltern am Albis überarbeitet ihre Personalverordnung, um moderne, transparente und attraktive Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden zu schaffen. Die Teilrevision gleicht bestehende Nachteile gegenüber dem Kanton Zürich und den Gemeinden, welche das kantonale Personalrecht anwenden, aus und stellt die Wettbewerbsfähigkeit der Stadt als Arbeitgeberin wieder her.

Die wesentlichen Änderungen umfassen die Koppelung der Arbeitszeit an das kantonale Personalrecht, eine Neuregelung der bezahlten Urlaube für familiäre und persönliche Ereignisse und die Erhöhung des Ferienanspruchs. Die Zeit für die zusätzlichen Ferientage wird, im Vergleich zum Kanton Zürich, durch weniger bezahlte Pausen vorgeholt. Zudem erfolgen verschiedene Anpassungen an die Änderungen des übergeordneten Rechts sowie eine Grundlage für die Digitalisierung im Personalwesen. Die Teilrevision ist so gestaltet, dass die finanziellen Auswirkungen überschaubar bleiben und sich Vor- und Nachteile sinnvoll ergänzen.

Ausgangslage

Die Stadt Affoltern am Albis ist, nach dem Spital Affoltern, mit über 500 Mitarbeitenden die zweitgrösste Arbeitgeberin im Bezirk Affoltern. Rund 350 Angestellte unterstehen dem kommunalen Personalrecht. Dazu gehören 150 Mitarbeitende im Pflegeheim und bei der Spitex Seewadel, Mitarbeitende in technischen Berufen (wie Werkhof, Kläranlage, Hauswartung), in der Verwaltung, bei der Polizei und Feuerwehr, der Bibliothek und den Tagesstrukturen der Primarschule.

Die Stadt Affoltern am Albis verfügt bereits seit der Einführung des "neuen" kantonalen Personalrechts im Jahre 1999 über eigene Regeln im Personalbereich. Die Gemeinden können gemäss Gemeindegesetz jedoch auch ein vollständig eigenes Personalrecht einführen. Das haben die Stimmberechtigten von Affoltern am Albis im Jahr 2016 durch eine Urnenabstimmung mit über 85% Ja-Stimmen getan.

Die Rechtsgrundlagen auf kantonaler und eidgenössischer Ebene ändern laufend. Damit die Reglemente und Verordnungen der Stadt aktuell bleiben, müssen auch diese von Zeit zu Zeit überarbeitet werden. Eine solche Überarbeitung ist wichtig, damit die Stadt Affoltern am Albis als Arbeitgeberin attraktiv bleibt und sich auf Augenhöhe mit den Angestellten des Kantons Zürich und den übrigen Gemeinden bewegt.

Das kommunale Personalrecht besteht einerseits aus der Personalverordnung, welche der Urnenabstimmung untersteht, und andererseits aus dem Personalreglement, welches durch den Stadtrat erlassen wird. Das Personalreglement

wird, nach Annahme der teilrevidierten Personalverordnung durch die Stimmberechtigten, wo nötig, überarbeitet und auf die neuen Bestimmungen angepasst. Die Inkraftsetzung ist per 1. Januar 2026 vorgesehen.

Wesentliche Änderungen

Die vorgeschlagene Teilrevision umfasst eine Reihe von Änderungen. Die wichtigsten Änderungen werden im Folgenden vorgestellt. Durch die Anpassung verschiedener kantonaler Regelungen ist die Stadt Affoltern am Albis derzeit in verschiedenen Bereichen weniger attraktiv als der Kanton Zürich und die übrigen Gemeinden, welche das kantonale Recht anwenden. Dieser Nachteil soll mit der vorliegenden Teilrevision grösstenteils ausgeglichen werden.

a) Digitalisierung der Verwaltung

Die Einführung digitaler Standards für Verwaltungshandeln und Personaldaten erleichtert die Abläufe in der Verwaltung und schafft eine moderne, effiziente Basis für die Personaladministration. Diese Änderungen sind im neuen Artikel 1a der Personalverordnung verankert. Die Digitalisierung wird jedoch flexibel gestaltet, sodass sie nicht auf alle Tätigkeiten angewendet werden muss, wenn situativ praktische oder individuelle Umstände dies erschweren. Die neue Regelung steht im Einklang mit dem geänderten Verwaltungsrechtspflegegesetz und der neuen Verordnung über elektronische Verfahrenshandlungen im Verwaltungsverfahren (VEVV), welche per 1. Januar 2026 in Kraft treten.

b) Arbeitszeit wird an den Kanton Zürich gekoppelt

Die Arbeitszeit wird an die Regelung des Kantons Zürich gekoppelt und auf 42 Stunden pro Woche festgelegt. Dadurch entfällt die bisherige Kompetenz des Stadtrats, die Arbeitszeit eigenständig zu ändern. Diese Anpassung schafft langfristige Planungssicherheit und respektiert die Urnenabstimmung zur 38-Stunde-Woche. Die wöchentliche Arbeitszeit bleibt im Vergleich zu heute unverändert, weshalb weder Mehr- noch Minderkosten entstehen.

c) Anpassung der Ferienregelungen

Die Stadt Affoltern am Albis führte bereits 2017 eine zusätzliche Ferienwoche kostenneutral ein, indem sie kommunale Feiertage, andere freie Tage und, im Vergleich zum Kanton Zürich, eine verkürzte Pausenregelung berücksichtigte. Im Jahr 2020 führte der Kanton Zürich eine zusätzliche Ferienwoche ohne Anpassung der Pausen oder Feiertage ein, was das städtische Personal im Vergleich benachteiligte. Dadurch wurden der Kanton Zürich und die Gemeinden, die das kantonale Recht anwenden, als Arbeitgebende attraktiver. Mit der Teilrevision soll dieser Nachteil durch eine ausgewogene Lösung ausgeglichen werden.

Die Stadt gewährt weniger bezahlte Pausen als der Kanton, was zu einer längeren Arbeitszeit von einer Stunde pro Woche führt. Diese Mehrarbeitszeit soll durch zusätzliche Ferientage ausgeglichen werden. Der Ferienanspruch wird auf 30 Arbeitstage für alle vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden und 35 Arbeitstage für Mitarbeitende ab 50 Jahren festgelegt. Lernende erhalten ebenfalls 35 Arbeitstage als Ferien. Damit wird die Wettbewerbsfähigkeit der Stadt als Arbeitgeberin gegenüber dem Kanton Zürich und den anderen Gemeinden wieder hergestellt.

Um diese Massnahme langfristig nachhaltig zu gestalten, wird die Ferienkürzung einheitlich geregelt: Nach einem Monat Abwesenheit, unabhängig vom Grund, erfolgt eine Kürzung der Ferientage. Dies betrifft auch Militär- und Zivildienst, um eine faire und klare Regelung für alle Abwesenheiten zu schaffen. Einzig der unbezahlte Urlaub wird weiterhin ohne Wartefrist monatlich gekürzt.

Mitarbeitende der Stadt arbeiten auch mit der neuen Ferienregelung bei einem Vollzeitpensum, gerechnet über ein Berufsleben von 18 bis 65 Jahren, rund 480 Stunden mehr als ihre Kolleginnen und Kollegen beim Kanton Zürich. Diese Differenz wird bewusst in Kauf genommen, da sie Teil einer ausgewogenen Gesamtlösung ist, die attraktive Arbeitsbedingungen mit finanzieller Nachhaltigkeit verbindet. Im Vergleich zur kantonalen Lösung entstehen keine zusätzlichen Kosten.

d) Dienstaltersgeschenke für Saisonangestellte

Dienstaltersgeschenke sind ein wichtiger Bestandteil der Anerkennung für langjährige Mitarbeitende. Die Teilrevision stellt sicher, dass auch saisonal Beschäftigte wie die Mitarbeitenden, vor allem in der Badi Stigeli, die bisher nicht in den Genuss von Dienstaltersgeschenken kamen, entsprechende Anerkennungen für ihre Dienste erhalten. Diese Erweiterung sorgt für eine gerechtere Berücksichtigung aller Anstellungsarten und stärkt die Bindung der saisonalen Mitarbeitenden an die Stadt. Die übrigen Dienstaltersgeschenke bleiben unverändert. Prognosen für die nächsten 20 Jahre zeigen, dass für diese Massnahme mit Mehrkosten, umgerechnet pro Jahr, von gut Fr. 1'600.-- zu rechnen ist. Die effektiven Mehrkosten hängen von der Anzahl Mitarbeitenden ab, welche effektiv das jeweilige Dienstalter erreicht.

e) Kündigungsregelung bei Leistung und Verhalten

Für eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens wird die bisher erforderliche Mitarbeiterbeurteilung durch eine Abmahnung ersetzt. Diese Regelung stärkt die Transparenz und Effizienz der Kündigungsprozesse und orientiert sich an der kantonalen Personalpolitik. Diese Anpassung hat keine Mehr- oder Minderkosten zur Folge.

f) Neuregelung der bezahlten Urlaube

Die Einführung einer vollständig eigenen Regelung für den bezahlten Urlaub bietet den Mitarbeitenden der Stadt klare und transparente Grundlagen. Diese Änderungen umfassen spezifische Urlaubstage für familiäre und persönliche Ereignisse, welche auf den bisherigen kantonalen Regelungen basieren. Neu ist der bezahlte Urlaub für den eigenen Geburtstag, der im Zuge der Anpassung der städtischen Feiertage an die kantonale Arbeitszeit eingeführt wird. Konkret wird ein Chilbimontag (kommunaler Feiertag) durch einen individuell planbaren freien Tag zum Geburtstag (bezahlter Urlaub) ersetzt. Dieser flexible freie Tag bietet den Mitarbeitenden nicht nur mehr persönliche Gestaltungsmöglichkeiten, sondern verhindert auch gleichzeitige Abwesenheiten, was der Stadt organisatorische Vorteile bringt. Dies vor allem bei Betrieben mit Dienstplänen, wie dem Pflegeheim Seewadel oder der Kläranlage.

Durch die Umstellung eines Feiertages auf den individuellen freien Tag zum Geburtstag entstehen Einsparungen von mindestens Fr. 5'000.-- pro Jahr. An Feiertagen sind gesetzlich Zeit- und Geldzuschläge für Arbeitseinsätze zu leisten, während diese bei bezahltem Urlaub entfallen. Diese Regelung vereint wirtschaftliche Effizienz mit spürbaren Vorteilen für das Personal und zeigt exemplarisch das Engagement der Stadt für moderne, attraktive Arbeitsbedingungen, ohne Mehrbelastung der Steuerzahlenden.

Ergebnis der Vernehmlassung

Der Stadtrat hat im Rahmen der Teilrevision eine Vernehmlassung bei den politischen Parteien, der Rechnungsprüfungskommission (RPK) und der Personalvertretung durchgeführt und die Antworten sorgfältig geprüft. Die Mehrheit der Parteien und die Personalvertretung sprachen sich für die Teilrevision aus und unterbreiteten teils ergänzende Vorschläge, die der Stadtrat in die Teilrevision der Personalverordnung einfliessen liess oder im Personalreglement berücksichtigen wird.

Eine Partei und die RPK lehnten das eigenständige Personalrecht ab und forderten die vollständige Einführung des kantonalen Rechts. Die Stadt Affoltern am Albis verfügt jedoch bereits seit 1999 über eigene Regeln im Personalbereich. Bei der Abstimmung vom 25. September 2016 stimmten 85 % der Stimmberechtigten für die Weiterentwicklung zu einem eigenständigen Personalrecht. Diese demokratisch legitimierte Entscheidung ermöglicht es der Stadt, die Flexibilität der Gemeindeautonomie zu nutzen und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die gezielt auf lokale Bedürfnisse zugeschnitten sind.

Die Einführung des kantonalen Rechts ist nicht Gegenstand dieser Abstimmung. Ein Nein zur Vorlage hätte zur Folge, dass die aktuelle kommunale Personalverordnung unverändert bestehen bleibt und weiterhin gilt.

Inkraftsetzung und Abstimmungsempfehlung

Die Teilrevision der Personalverordnung tritt am 1. Januar 2026 in Kraft, sofern die Stimmberechtigten der Vorlage zustimmen. Die geplanten Anpassungen gleichen die bestehenden Nachteile gegenüber dem Kanton Zürich als Arbeitgeber und den übrigen dem kantonalen Personalrecht unterstehenden Gemeinden aus. Sie schaffen dadurch wieder attraktive Anstellungsbedingungen, die im Einklang mit den Anforderungen eines modernen Arbeitsumfelds stehen.

Der Stadtrat ist überzeugt, dass sich Vor- und Nachteile der Vorlage sinnvoll ergänzen und die finanziellen Auswirkungen überschaubar sind. Der Stadtrat empfiehlt den Stimmberechtigten deshalb, der Teilrevision der Personalverordnung zuzustimmen und ein "JA" in die Urne zu legen.

Abstimmungsfrage

Die Abstimmungsfrage lautet: Wollen Sie der Teilrevision der Personalverordnung (PVO) zustimmen?

Anträge des Stadtrates und der Rechnungsprüfungskommission

Antrag Stadtrat

Der Stadtrat beantragt den Stimmberechtigten, der Teilrevision der Personalverordnung zuzustimmen und per 1. Januar 2026 in Kraft zu setzen.

Affoltern am Albis, 21. Januar 2025

Stadtrat Affoltern am Albis

Eveline Fenner
Präsidentin

Stefan Trottmann
Schreiber

Antrag Rechnungsprüfungskommission (RPK)

Die Rechnungsprüfungskommission hat den Antrag des Stadtrates zur Teilrevision der Personalverordnung (Stadtratsbeschluss vom 21. Januar 2025) erhalten und unter finanzpolitischen Gesichtspunkten an ihrer Sitzung vom 20. Februar 2025 geprüft.

Die Rechnungsprüfungskommission beantragt den Stimmberechtigten, der Teilrevision der Personalverordnung in der vorliegenden Fassung zuzustimmen.

Affoltern am Albis, 20. Februar 2025

Rechnungsprüfungskommission Affoltern am Albis

Urs Gmür
Präsident

Reto Ruprecht
Vizepräsident

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
	Art. 1a Form des Verwaltungshandels ¹Das Verwaltungshandeln zwischen Arbeitgeberin und Angestellten erfolgt grundsätzlich digital. ²Die Personaldaten werden elektronisch geführt.	Abs. 1: Die Bestimmung hält programmatisch fest, dass die Kommunikation bzw. Information zwischen Angestellten und Arbeitgeberin grundsätzlich digital erfolgen soll. Da unter anderem nicht mit allen Angestellten elektronisch kommuniziert werden kann (beispielsweise, weil sie über keinen Geschäfts-PC und keine geschäftliche E-Mail-Adresse verfügen), die elektronische Form nicht immer sachgerecht ist und diese den Angestellten nicht aufzwingen werden soll, stellt das elektronische Verwaltungshandeln einen Grundsatz dar.

		Abs. 2 schafft die rechtliche Grundlage alle personalrechtlich relevanten Daten elektronisch zu führen. Diese Bestimmungen stehen im Einklang mit der Anpassung des kantonalen Verwaltungsrechtspflegegesetzes und der neuen kantonalen Verordnung über elektronische Verfahrenshandlungen im Verwaltungsverfahren per 1. Januar 2026.
Art. 9 Begründung ¹Das Anstellungsverhältnis wird durch schriftliche Verfügung und deren Annahme begründet. 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. ³Bei Angestellten, die auf Amtsdauer gewählt werden (z. B. Friedensrichter), legt die Exekutive die Anstellungsbedingungen und Entschädigungen in der Anstellungsverfügung fest.	Art. 9 Bewerbung und Anstellung 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. ²Voraussetzung für eine Anstellung ist insbesondere die fachliche und persönliche Eignung des Bewerbers. 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	Damit die Rechtssicherheit erhöht werden kann, wird die Datenbearbeitung im Rahmen der Bewerbung in Abs. 1 neu geregelt. Abs. 2 beschreibt neu die Anstellungsvoraussetzungen. Für einzelne Stellen sind Strafregister- und Betreibungsregistrauszüge nötig, was unter "weitere Erfordernisse" subsummiert wird. Die Annahme der Verfügung ist nicht mehr zwingend, weshalb Abs. 3 angepasst wurde. Abs. 4 bleibt inhaltlich unverändert (bisher Abs. 3)

	nisses von dieser Personalverordnung abweichen. ⁴Bei Angestellten, die auf Amtsdauer gewählt werden (z. B. Friedensrichter), legt die Exekutive die Anstellungsbedingungen und Entschädigungen in der Anstellungsverfügung fest.	
Art. 15 Kündigung in Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten 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. ²Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder ein gleichwertiges Verfahren belegt werden.	Art. 15 Kündigung in Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten 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. ²Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen mindestens durch eine einmalige, schriftliche Abmahnung des Mitarbeiters dokumentiert sein.	Kündigungen in Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten benötigen analog der kantonalen Regelung keine Mitarbeiterbeurteilung mehr. Die Mitarbeiterbeurteilung wird durch eine Abmahnung ersetzt.

Art. 19 Beendigung altershalber und infolge Invalidität ¹Angestellte scheiden auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, ohne Kündigung aus dem Dienst aus. Über Ausnahmen entscheidet die Anstellungsinstanz. ²Tritt ein Angestellter vor dem Erreichen der Bestimmungen von Abs. 1 altershalber zurück, handelt es sich um einen Altersrücktritt (vorzeitige Pensionierung). ³Die Leistungen bei Altersrücktritt, Entlassung altershalber oder infolge Invalidität richten sich nach den Bestimmungen der zuständigen Pensionskasse.	Art. 19 Beendigung altershalber und infolge Invalidität 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. Abs. 2 unverändert Abs. 3 unverändert	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 gesprochen. Diese Begrifflichkeit aus dem Bundesrecht ist in Abs. 1 zu übernehmen.
Art. 25 Dienstaltersgeschenke 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. ²Bei der Berechnung wird nur die ununterbrochene Anstellungsdauer berücksichtigt. Frühere Arbeits-, Ausbildungs-	Art. 25 Dienstaltersgeschenke Abs. 1 unverändert Abs. 2 unverändert	

und Praktikumsverhältnisse sowie Lehrjahre werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt. 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.	³Bei Saisonstellen werden Anstellungsunterbrüche von weniger als 10 Monaten für die Gewährung des Dienstaltersgeschenkes als ununterbrochene Anstellungsdauer betrachtet. 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.	Neu sollen auch Saisonstellen (z. B. Badi Stigeli) in Genuss von Dienstaltersgeschenken kommen, weshalb ein neuer Absatz 3 eingefügt wurde. Absatz 3 wird neu zu Absatz 4, inhaltlich unverändert. Die Details zur Berechnung des Dienstaltersgeschenkes erfolgt im Personalreglement durch den Stadtrat.
B Arbeitszeit, Ruhetage, Ferien, Urlaub, Krankheit und Unfall	B Arbeitszeit, Ruhetage, Ferien, Urlaub, Krankheit und Unfall	
Art. 27 Einteilung ¹Die Exekutive regelt die Arbeitszeit und deren Einteilung sowie den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Ruhetags- und Pikettendienst. 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.	Art. 27 Arbeitszeit ¹Die ordentliche Arbeitszeit (Anzahl Stunden pro Woche) richtet sich nach dem kantonalen Personalrecht. ²Es gilt die Jahresarbeitszeit. ³Die 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.	Die Arbeitszeit wird neu direkt an den Kanton Zürich gekoppelt. Die Arbeitszeit bleibt damit unverändert bei 42 Stunden pro Woche. Der Stadtrat hat keine Kompetenz mehr die Arbeitszeit selber zu bestimmen. Er kann nur noch die Einteilung vornehmen, was in Abs. 6 geregelt wird. Abs. 2, 3 und 4 wurden sinngemäss aus dem bestehenden Personalreglement übernommen. Nachdem die Arbeitszeit vollständig in der Personalverordnung geregelt werden soll, sind diese Bestimmungen ebenfalls

	⁴Bei Teilzeitbeschäftigung wird die jährliche Netto-Arbeitszeit auf Grund des reduzierten Beschäftigungsgrades ermittelt. ⁵Die 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. ⁶Die Exekutive regelt die Einteilung der Arbeitszeit sowie den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Ruhetags- und Pikettdienst.	hier einzufügen. Das Personalreglement wäre anschliessend anzupassen. Abs. 5 war bisher Abs. 2 Abs. 6 beschränkt die Kompetenz der Exekutive auf die Einteilung der Arbeitszeit, was bisher (teilweise) in Abs. 1 enthalten war.
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	Art. 29 Ferien ¹Die voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten haben Anspruch auf 30 Arbeitstage Ferien pro Kalenderjahr. Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden, beträgt der Ferienanspruch 35 Arbeitstage. Lernende haben Anspruch auf 35 Arbeitstage Ferien pro Kalenderjahr. Art. 2 unverändert ³Bei vollständiger Dienstaussetzung wird der Ferienanspruch nach Ablauf des ersten Monats unabhängig vom Kalenderjahr für jeden	Die Stadt Affoltern am Albis hatte unter Anbetracht der vom Regierungsrat gewährten zusätzlichen freien Tagen zwischen Weihnachten und Neujahr, den beiden Chilbimontagen sowie der veränderten Pausenregelung die zusätzliche Ferienwoche bereits im Jahr 2017 kostenneutral eingeführt. Im Jahr 2020 führte der Kanton eine zusätzliche Ferienwoche ein, ohne seine Pausenregelung oder die Ruhetage (Feiertage) anzupassen. Er rechnete seine jeweils zusätzlich gewährten zwei freien Tage zwischen Weihnachten und

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 Monates 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. 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.	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 nächsten halben Tag abgerundet. Sind die Ferien im laufenden Jahr bereits bezogen, erfolgt der Abzug vom Ferienanspruch des folgenden Jahres.	Neujahr bei der zusätzlichen Ferienwoche an. was zu einer Benachteiligung des Personals der Stadt Affoltern am Albis im Vergleich zum Kanton Zürich und den umliegenden Gemeinden führte, welche das kantonale Recht anwenden. Die Stadt Affoltern am Albis hat im Vergleich zum Kanton Zürich eine andere Pausenregelung. Dienstag bis Freitag wird nur eine bezahlte Pause von 15 Minuten gewährt, montags 30 Minuten. Der Kanton gewährt pro Halbtage eine bezahlte Pause von 15 Minuten, was 30 Minuten pro Tag entspricht. Somit arbeiten die Mitarbeitenden der Stadt pro Woche eine Stunde, bzw. 47 Stunden pro Jahr bei 5 Wochen Ferien, länger als der Kanton Zürich. Bei Bereichen, welche derzeit über ½ Stunde bezahlte Pause verfügen (z. B. Werkhof), soll diese nach der Annahme der Personalverordnung im Personalreglement angepasst werden. Entsprechend ist anschliessend das Personalreglement anzupassen.
--	---	--

Nachdem die Arbeitszeit an den Kanton Zürich gekoppelt werden soll (Art. 27 PVO), soll die durch die eigenständige Pausenregelung der Stadt Affoltern am Albis vorgeholte Zeit als zusätzliche Ferientage ausgerichtet werden. Damit werden die durch den Kanton Zürich per 1. Januar 2020 eingeführten zusätzlichen Ferientage ausgeglichen.

Mit dieser Anpassung stellt die Stadt Affoltern das bisherige Verhältnis zum Kanton Zürich und den umliegenden Gemeinden wieder her, wie dies von 2017 bis 2020 allseits anerkannt war.

Aufgrund der angepassten Regelung bei den Ferien soll in Abs. 3 neu die Ferienkürzung grundsätzlich bereits nach einem Monat Abwesenheit erfolgen, nicht wie bisher bzw. wie beim Kanton Zürich unterschiedlich bzw. gar nicht. Der Grund der Abwesenheit ist für die Ferienkürzung irrelevant. Auch Abwesenheiten wie beispielsweise Militär- oder Zivildienst führen zu einer Ferienkürzung, nicht mehr nur unbezahlter Urlaub, Krankheit und Nichtberufs-

		unfall. Einzige Ausnahme bildet der unbezahlte Urlaub, bei welchem ohne Wartefrist die Ferien für jeden Monat der Abwesenheit gekürzt werden. Die übrigen Absätze verschieben sich entsprechend.				
Art. 34 Urlaub ¹ Bezahlter Urlaub für familiäre Ereignisse und persönliche Angelegenheiten richtet sich nach dem Personalrecht des Kantons Zürich. ² Die Exekutive legt die Einzelheiten fest und regelt den Urlaub bei weiteren Tätigkeiten, wie beispielsweise bei freiwilligen Militär- und Zivilschutzdienstleistungen sowie Feuerwehr- und Verbandstätigkeit. ³ Der Mutterschaftsurlaub richtet sich nach dem Personalrecht des Kantons Zürich.	Art. 34 Elternschaft ¹ Die Elternschaft richtet sich nach dem Personalrecht des Kantons Zürich Art. 34a Urlaub für familiäre Ereignisse ¹ Die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit Eltern, Kindern oder Geschwistern gelten auch für Stief- und Pflegeverhältnisse. Die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit Ehegatten gelten auch für die Lebenspartner und eingetragenen Partner. ² Zur Familie gemäss Abs. 3 werden auch diejenigen Personen gezählt, die zueinander in einem Verhältnis nach Abs. 1 stehen. ³ Für familiäre Ereignisse wird wie folgt Urlaub gewährt: <table><tr><td><u>Ereignis</u></td><td><u>Urlaub</u></td></tr><tr><td>a. Eigene Hochzeit</td><td>3 Arbeitstage</td></tr></table>	<u>Ereignis</u>	<u>Urlaub</u>	a. Eigene Hochzeit	3 Arbeitstage	Bisher wurde nur auf den Mutterschaftsurlaub verwiesen. Zwischenzeitlich sind per 1. Januar 2024 neue Bestimmungen betreffend Elternschaft hinzugekommen bzw. wurden vom Kanton aus dem Bundesrecht übernommen (§§ 96a und 96b kant. VVO), was zu einer echten Lücke führt, weshalb neu auf den Titel in der kant. VVO "C) Elternschaft" (§§ 96 - 98 VVO) verwiesen werden soll. 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 (Art. 34 Abs. 1 PVO) beim Personal zu Unklarheiten geführt hat.
<u>Ereignis</u>	<u>Urlaub</u>					
a. Eigene Hochzeit	3 Arbeitstage					

	b. Hochzeit eines eigenen Kindes, von Geschwistern, eines Elternteils c. Krankheit oder Unfall in der Familie - wenn andere Hilfe fehlt - bei Familien mit eigenen Kleinkindern oder Kindern im schulpflichtigen Alter - wenn ein Familienmitglied im Sterben liegt d. Tod des Ehegatten, eines Kindes oder der Eltern e. Tod der Schwiegereltern, von	1 Arbeitstag die notwendige Zeit, höchstens 2 Arbeitstage pro Ereignis, insgesamt höchstens 5 Arbeitstage pro Jahr die notwendige Zeit, höchstens 2 Arbeitstage pro Ereignis, insgesamt höchstens 10 Arbeitstage pro Jahr 2 Arbeitstage 3 Arbeitstage 2 Arbeitstage	Zudem sollen die bezahlten Urlaubstage, auch unter Anbetracht der zusätzlichen Ferientage, entgegen der heutigen Regelung beim Kanton Zürich teilweise in der Höhe beschränkt werden. Begrenzung bei 5 Arbeitstagen pro Jahr, heute gemäss Kanton Zürich unbegrenzt Begrenzung bei 10 Arbeitstage pro Jahr, heute gemäss Kanton Zürich unbegrenzt
--	--	---	--

	Schwiegerkindern und Geschwistern f. Tod von Grosseltern, Ehegatten von Geschwistern, Geschwistern der Ehegatten, Enkeln, Tanten oder Onkeln g. Tod anderer Verwandter oder von Dritten Art. 34b Urlaub für persönliche Angelegenheiten ¹Für persönliche Angelegenheiten wird wie folgt Urlaub gewährt: <table><tr><td>Ereignis</td><td>Urlaub</td></tr><tr><td>a. Arzt und Zahnarztbesuche sowie verordnete Therapien</td><td>notwendige Zeit (ohne Reisezeit), höchstens die angenommene Sollarbeitszeit</td></tr></table>	Ereignis	Urlaub	a. Arzt und Zahnarztbesuche sowie verordnete Therapien	notwendige Zeit (ohne Reisezeit), höchstens die angenommene Sollarbeitszeit	
Ereignis	Urlaub					
a. Arzt und Zahnarztbesuche sowie verordnete Therapien	notwendige Zeit (ohne Reisezeit), höchstens die angenommene Sollarbeitszeit					

	b. Stellensuche in durch den Arbeitgeber gekündigter Stellung c. Wohnungs- und Zimmerwechsel d. An- und Abmeldung bei Behörden e) eigener Geburtstag ²Für Vorladungen vor Gericht oder vor eine andere Behörde wird bezahlter Urlaub im Umfang der notwendigen Zeit gewährt. ³Zur Erledigung unaufschiebbarer Angelegenheiten können Eltern die notwendige Zeit zur Begleitung ihrer Kinder beanspruchen, bis höchstens fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr. Art. 34c übriger Urlaub Die Exekutive regelt die Gewährung von übrigem Urlaub, namentlich bei Abordnungen sowie Aus- und Weiterbildungen.	die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage, weitergehende Zeitaufwendungen sind zu kompensieren 1 Arbeitstag die notwendige Zeit 1 Tag Einschränkung, Urlaub nur bei Kündigung durch Stadt, bisher (Kanton Zürich) auch bei Kündigung durch Arbeitnehmer/in. Nachdem der Kanton Zürich ohne Kompensationsmassnahmen eine fünfte Ferienwoche bzw. zusätzliche Ferientage eingeführt hat, soll die Anzahl Ruhetage wieder der ursprünglichen Regelung entsprechen. Anstelle der Einführung des "fehlenden" Feiertags (2. Chilbimontag) soll im Rahmen von persönlichem Urlaub ein freier Tag zum Geburtstag) gewährt werden.
--	---	--

Art. 40 Mitarbeitergespräch 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.	Art. 40 Mitarbeitergespräch Die Vorgesetzten führen regelmässig mit jedem Angestellten ein Mitarbeitergespräch durch.	Die Gespräche sollen rechtsgenügend offener gestaltet werden können und nicht nur Leistung und Verhalten enthalten (müssen).
Art. 53 Übergangsbestimmungen 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. ²Für Anstellungsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht beendet sind, gilt bisheriges Recht.	Art. 53 Übergangsbestimmungen ¹Für alle beim Inkrafttreten der Teilrevision der Personalverordnung per 1. Januar 2026 bereits bestehenden Anstellungsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen der Personalverordnung, Ausführungserlasse eingeschlossen. Diese gehen früheren Bestimmungen in jedem Fall vor. ²Für Anstellungsverhältnisse, die beim Inkrafttreten der Teilrevision der Personalverordnung per 31. Dezember 2025 bereits gekündigt, aber noch nicht beendet sind, gilt bisheriges Recht.	

