



---

**Auszug aus dem Protokoll vom**

2. Mai 2005

---

74 17 Gemeindepersonal  
17.01 Vorschriften, Verträge, Kreisschreiben

**Vorlage Nr. 7/2005: Antrag des Stadtrates auf Erlass einer neuen Personalverordnung der Stadt und der Schule Schlieren**

---

Referent des Stadtrates

Peter Voser, Stadtpräsident

**A. Ausgangslage**

Die heute geltende Verordnung über die Dienst- und Besoldungsverhältnisse des Personals der Stadt und der Schule Schlieren (Besoldungsverordnung BVO) ist vom Gemeinderat mit Beschluss vom 23. November 1992 genehmigt worden. Sie war auf die damals gültige kantonale Beamtenverordnung abgestimmt. Mit dem Inkrafttreten der geltenden BVO wurde auch ein neues Lohnsystem eingeführt, dessen Entwicklung der Kanton im Rahmen einer strukturellen Besoldungsrevision für das Staatspersonal in Auftrag gegeben hatte. War das Personal in Schlieren früher in 17 Lohnklassen eingeteilt, wurde die Zahl auf 24 erweitert, was zu einer feineren Abstufung führte. Jede Lohnklasse gliedert sich in zwei Anlaufstufen, neun Erfahrungsstufen und sechs Leistungsstufen. Die Besoldungsverordnung 1992 unterscheidet zwischen Beamten mit vierjähriger Amtsdauer und Angestellten mit einem kündbaren Arbeitsverhältnis. Sie ist in verschiedenen Teilen überholt.

**B. Personalgesetz des Kantons Zürich**

Am 1. Juli 1999 ist das Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) vom 27. September 1998 in Kraft getreten. Es brachte zunächst für die Angestellten des Kantons die Aufhebung des bisher üblichen Beamtenstatus' mit Wahl auf eine jeweils vierjährige Amtsdauer. Im Zusammenhang mit dem Systemwechsel mussten Regelungen für die Auflösung der Arbeitsverhältnisse geschaffen werden. Neu waren einzelne Bestimmungen über den Kündigungsschutz. Sozusagen als Ersatz für die Aufhebung der Beamtenverhältnisse wurden ferner Abfindungen eingeführt für Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers ohne ihr Verschulden aufgelöst wird. Das Mindestalter für solche Abfindungen beträgt 35 Jahre.

Mit dem Erlass des Personalgesetzes wurden auch die (inzwischen durch ein neues Werk ersetzte) Kantonsverfassung sowie das Gemeindegesetz geändert. Die Verfassung gibt in der geltenden wie auch in der neuen Version vor, dass Arbeitsverhältnisse des Staats- und Gemeindepersonals dem öffentlichen Recht unterstehen (Art. 11 bisher und Art. 47 neu). § 72 des Gemeindegesetzes bestimmt: „Das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals ist öffentlichrechtlich. Soweit die Gemeinden keine eigenen Vorschriften erlassen, sind die Bestimmungen des Personalgesetzes und seiner Ausführungserlasse sinngemäss anwendbar.“

**C. Auswirkungen auf die Gemeinden**

Die meisten Zürcher Gemeinden haben nach dem Inkrafttreten des Personalgesetzes entweder ihr kommunales Personalrecht den neuen Gegebenheiten angepasst oder das kantonale Personalrecht integral übernommen. In Schlieren besteht in dieser Beziehung Nachholbedarf.

Im Sinne einer Hilfestellung hat 1999 eine aus Vertretern des Gemeindepräsidentenverbandes sowie des Vereins Zürcher Gemeindeschreiber und Verwaltungsfachleute VZGV zusammengesetzte Arbeitsgruppe Vorschläge für ein kommunales Personalrecht entwickelt. Eine Musterverordnung für die Gemeinden ist von dieser Arbeitsgruppe am 21. Juni 1999 vorgestellt worden. Die Arbeitsgruppe hat die Regelungen des Kantons auf die kommunalen Verhältnisse übertragen und in einigen Punkten mögliche Varianten aufgezeigt.



## **D. Übergangslösung in Schlieren**

Der Stadtrat hat am 8. März 1999 folgenden Beschluss gefasst:

- 1. In Übereinstimmung mit den Bestimmungen des auf 1. Juli 1999 in Kraft tretenden kantonalen Personalgesetzes wird für das Personal der Stadt Schlieren die Wahl auf Amtsdauer und damit der Beamtenstatus abgeschafft. Vorbehältlich anders lautender Vereinbarungen bzw. Anordnungen im einzelnen Fall stehen sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Wirkung ab 1. Juli 1999 in einem öffentlichrechtlichen Anstellungsverhältnis nach den Bestimmungen der städtischen Besoldungsverordnung vom 23. November 1992. Im Sinne einer Übergangslösung wird das bisherige kantonale Personalrecht als kommunales Recht anwendbar erklärt.*
- 2. Die bestehenden Beamtenverhältnisse werden auf das Ende der laufenden Amtsdauer am 30. Juni 1999 aufgelöst und mit Wirkung ab 1. Juli 1999 in unbefristete öffentlichrechtliche Anstellungsverhältnisse umgewandelt.*

Weiter hat der Stadtrat im gleichen Beschluss in Aussicht genommen, die städtische Besoldungsverordnung so rasch als möglich den neuen Verhältnissen anzupassen. Seit Mitte 1999 stehen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem öffentlichrechtlichen Anstellungsverhältnis nach den Bestimmungen der Besoldungsverordnung 1992. In sämtlichen Anstellungsverfügungen ist der Vorbehalt von Rechtsänderungen enthalten.

Die ursprüngliche Absicht, innerhalb einer kurzen Frist eine neue Personalverordnung zu erarbeiten, musste wegen verschiedener anderer Vorhaben und Projekte dringlicher Art immer wieder zurückgestellt werden. Das alte kantonale Personalrecht ist nicht nachgeführt und schon gar nicht weiter entwickelt worden. Daraus ergibt sich eine unübersichtliche Rechtslage. Dem Personal und den Vorgesetzten fehlen in besonderen Fällen klare Handlungsgrundlagen, was vereinzelt zu Auseinandersetzungen und Zweifeln geführt hat. Der Erlass einer neuen Verordnung muss als dringlich bezeichnet werden.

## **E. Vorgehen beim Erarbeiten der neuen Personalverordnung**

Am 8. April 2004 hat der Stadtrat die Projektorganisation für das Erarbeiten der neuen Personalverordnung festgelegt. Als Fachberater wurde Dr. iur. Benno Schnüriger, Zürich, beigezogen. Neben dem Fachberater gehörten der Stadtpräsident, der Stadtschreiber und der damalige Inhaber der Stelle Personal und Organisation der Projektgruppe an. Als Grundlage diente der bereits erwähnte Entwurf, welcher von Vertretern des Gemeindeführerverbandes und des VZGV ausgearbeitet wurde. Er ist im Rahmen der Projektarbeit den Bedürfnissen von Schlieren angepasst worden.

Der Stadtrat hat in verschiedenen Schritten die sich stellenden Grundsatzfragen diskutiert und die erforderlichen Entscheidungen getroffen. Ein erster Entwurf konnte dem städtischen Personal am 29. September 2004 vorgestellt werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Personalverband hatten Gelegenheit, sich zum Inhalt zu äussern. Die Anregungen sind so weit als möglich berücksichtigt worden.

Ziel war, mit der Personalverordnung einen für sich allein lesbaren Erlass zu schaffen, der über alle wesentlichen Fragen Auskunft gibt, so dass nur bei besonderen Fragestellungen auf weitergehende Gesetzgebung zurückgegriffen werden muss.

Parallel zur Personalverordnung hat die Arbeitsgruppe ein neues Reglement über die Arbeitszeit des städtischen Personals entwickelt. Dieses ist seit dem 1. Januar 2005 in Kraft und hat sich in den ersten Monaten seiner Gültigkeit bewährt.

## **F. Inhalt der neuen Personalverordnung**

In inhaltlicher Hinsicht ist zwischen dem rechtlichen Teil und dem eigentlichen Lohnsystem zu unterscheiden. Weiter enthält die Verordnung die erforderlichen Aufgabenzuweisungen sowie Bestimmungen über Stellenplan und Einreihung der Stellen, über die Personalvorsorge und über den Vollzug.



a) Rechtlicher Teil

Überall dort, wo nicht besondere Verhältnisse eine Abweichung rechtfertigen, werden die für das Staatspersonal geltenden Bestimmungen übernommen. Daraus ergibt sich der Vorteil, dass Rechtsprechung und Praxis laufend berücksichtigt werden und ohne weiteres auch für das städtische Personal anwendbar sind. Ausserdem verschafft dieses Vorgehen einheitliche Verhältnisse mit dem Kanton, mit anderen Gemeinden und mit überkommunalen Einrichtungen.

Die nachstehenden Bestimmungen verdienen besondere Erwähnung:

- Art. 1 regelt den Geltungsbereich und die Zuständigkeiten zwischen Stadtrat und Schulpflege.
- Art. 3 Auffangregelung, dass die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse sinngemäss gelten, soweit die kommunale Verordnung und die Vollzugsbestimmungen nichts Abweichendes bestimmen
- Art. 4 überlässt dem Stadtrat die Festsetzung der Personalpolitik und gibt die nötigen Rahmenbedingungen vor. Die gleichen Aufgaben sind von der Schulpflege für das ihr unterstellte Personal wahrzunehmen.
- Art. 8 legt klar fest, dass sämtliche Arbeitsverhältnisse öffentlichrechtlich sind. Privatrechtliche Arbeitsverträge wären nicht zulässig.
- Art. 9 schafft die nötigen Präzisierungen über die Zuständigkeiten von Stadtrat und Schulpflege.
- Art. 15 Die Kündigungsfrist soll abweichend von den Regelungen des Kantons längstens drei Monate dauern. Abweichungen können im Einzelfall vereinbart werden. Der Kanton kennt bis 6 Monate dauernde Kündigungsfristen, was für die kommunalen Verhältnisse als zu lang erscheint.
- Art. 16 ff. In Übereinstimmung mit dem Kanton sind die Bestimmungen über die Auflösung von Arbeitsverhältnissen ausführlicher als in der aufzuhebenden Verordnung.
- Art. 23 Die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses auf das Erreichen des AHV-Rentenalters soll weiterhin die Regel sein.
- Art. 25 Die Bestimmungen über das Ausrichten von Abfindungen sind im Grundsatz vom Kanton übernommen worden. Die Festsetzung im einzelnen Fall soll immer durch Behördenbeschluss erfolgen.  
Absatz 3 und 4 legen die Auszahlung allfälliger Abfindungen fest und enthalten die Verpflichtung der Angestellten zur Stellensuche. Absatz 5 erlaubt eine Kürzung, wenn eine andere Stelle angetreten oder angeboten wird.
- Art. 27 ff. Die Bestimmungen über die Änderungen von Arbeitsverhältnissen sind genauer und gewährleisten die Rücksichtnahme sowohl auf berechnigte Anliegen der Mitarbeitenden wie auch auf die Anforderungen der Stadt als Arbeitgeberin.
- Art. 36 Der Einreichungsplan für das gesamte Personal wird auch in Zukunft durch den Stadtrat erlassen. Die Skala der zur Verfügung stehenden Lohnklassen soll von bisher 24 auf 25 erweitert werden. Der als Anhang zur bisherigen Besoldungsverordnung ausgebildete Generelle Einreichungsplan entfällt.

b) Lohnsystem

Das Lohnsystem bleibt unverändert. Das städtische Personal wird auch in Zukunft in die kantonalen Lohnklassen eingereiht, wobei die obere Grenze bei der Lohnklasse 25 liegt. (Für das Staatspersonal stehen 29 Lohnklassen zur Verfügung.) Die Möglichkeit für den Aufstieg in Leistungsklassen erfährt keine Änderung, ausser dass für die neu eröffnete Lohnklasse 25 keine Leistungsklasse besteht. Es hat sich über alles gesehen bewährt, dass die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktionen in der Regel auch für das Personal der Stadt übernommen werden. Neu wird die Möglichkeit geschaffen, in Berücksichtigung der eigenen finanzpolitischen Rahmenbedingungen und Verhältnisse sowie der jeweiligen Arbeitsmarktsituation abweichende Regelungen zu beschliessen, was in die Zuständigkeit des Stadtrates fallen soll. Die übrigen Bestimmungen über Einreihung, Lohnanpassungen, Zulagen usw. geben weitgehend den geltenden Zustand wieder.



c) Stellenplan und Einreihung der Stellen

Die Stellen sind gemäss Art. 37 f. wie bisher gemäss ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton in eine Klasse einzureihen. Zuständig dafür ist für das städtische Personal der Stadtrat im Rahmen der Festlegung des Stellenplans, während die Schulpflege die gleiche Aufgabe für das durch die Stadt entlohnte Lehrpersonal der Volksschule wahrnimmt.

d) Personalvorsorge

Bei der Versicherung der städtischen Angestellten tritt keine Änderung ein. Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Stadt gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Beibehalten wird die obligatorische Versicherung bei der Versicherungskasse für das Staatspersonal des Kantons Zürich gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, den Alters oder des Todes.

e) Vollzugsbestimmungen

In Art. 86 f. werden Stadtrat und Schulpflege ermächtigt, die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug der Verordnung zu erlassen. Die Vollziehungsvorschriften der Schulpflege bedürfen der Genehmigung durch den Stadtrat, um eine einheitliche Anwendung sicher zu stellen.

**G. Finanzielle Auswirkungen**

Da das Lohnsystem unverändert bleibt, ist durch die neue Personalverordnung kein finanzieller Mehraufwand zu erwarten. Zudem hat der Stadtrat die Absicht, die Löhne auf das Inkrafttreten der neuen Bestimmungen unverändert zu belassen.

**H. Schlussbemerkungen**

Mit der Genehmigung und Inkraftsetzung der neuen Personalverordnung erhält die Stadt Schlieren wieder ein klares und zeitgemässes Regelwerk für die immer wichtiger werdene Personalarbeit. Die absehbaren Auswirkungen des Reformprojektes *Schlieren macht vorwärts* sind im Entwurf berücksichtigt.

Antrag an den Gemeinderat

1. Dem Erlass einer neuen Personalverordnung der Stadt und der Schule Schlieren (Text gemäss Beilage) wird zugestimmt.
2. Ziffer 1 untersteht dem Fakultativen Referendum.

Für richtigen Protokollauszug

STADTRAT SCHLIEREN  
Präsident                      Schreiber

Peter Voser                      Peter Hubmann

Versand:

Beilage