

---

17.01 Vorschriften, Verträge, Kreisschreiben

### **Änderung des Personal- und Besoldungsstatuts (PBS)**

Antrag des Stadtrats an den Gemeinderat

1. Die Änderungen im Personal- und Besoldungsstatut (PBS) werden genehmigt und nach Rechtskraft dieses Beschlusses vom Stadtrat in Kraft gesetzt; die neue Ferienregelung in Artikel 58 gilt ab 1. Januar 2019.
2. Dieser Beschluss untersteht dem fakultativen Referendum.

---

### **Bericht**

A.

Das Personal- und Besoldungsstatut (PBS) wurde letztmals auf den 1. Januar 2012 angepasst. Seither ergaben sich verschiedene Veränderungen, weshalb schon wegen formeller Modifizierungen eine Aktualisierung angebracht ist, um à jour zu sein. Nebst dem veranlassten gemachte Erfahrungen, insbesondere aus Rekursverfahren, einige Korrekturen. Auf bedeutende Änderungen sei hier speziell hingewiesen.

#### *Art. 24 Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts*

Dem Präsidialen/Personalsekretariat ist es seit jeher wichtig, dass bei einer Kündigung durch die Stadt eine Wiedereinstellung ausgeschlossen ist. Der generelle Verweis auf das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz GIG) lässt jedoch ein Schlupfloch offen, indem gemäss 3. Abschnitt des GIG, Besondere Bestimmungen für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht, eine provisorische Wiedereinstellung während eines Rekursverfahrens möglich wäre. Wird dieser Abschnitt nicht ausdrücklich ausgeschlossen, könnte er zur Anwendung gelangen. Dies könnte während eines unter Umständen jahrelangen Verfahrens sehr teuer zu stehen kommen.

#### *Art. 33 Besoldungsrahmen*

Die Suche nach geeigneten Mitarbeitenden, insbesondere im Kaderbereich, bereitet allgemein Mühe und verlangt grosse Anstrengungen. Anstellungen scheitern oft, weil die Stadt mit den Lohnforderungen nicht Schritt halten kann. Mit der Erweiterung des Besoldungsrahmens um eine Lohnklasse, würde der Spielraum für Einreihungen etwas vergrössert sowohl zur Gewinnung von qualifizierten Angestellten als auch zur allgemeinen Entwicklung.

#### *Art. 58 Ferien*

Bei der letzten Änderung am 28. März 2011 wurde die fünfte Ferienwoche für alle eingeführt als eine der ersten Gemeinde im Kanton. Die umliegenden Bezirksgemeinden zogen bald nach bzw. „überholten“ Wädenswil. Um mit den grossen Bezirksgemeinden Horgen und Adliswil gleichzuziehen, soll die 6. Ferienwoche statt wie bisher ab dem 60. Altersjahr bereits ab dem 55. Altersjahr gewährt werden. Mit einer Ausnahme war mehr Ferien ab dem 50. Altersjahr auch das Anliegen der eingegangenen Stellungnahmen der Angestellten im Vernehmlassungsverfahren.

*Art. 65 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft*

Mit dem allgemeinen Verweis auf die kantonale Regelung darf die Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit oder Unfall durch die Kündigung des Arbeitgebers grundsätzlich nicht verkürzt werden. Demzufolge wird die Kündigungsfrist entsprechend verlängert. Dies verleitet oftmals dazu, dass sich Angestellte unmittelbar nach der ausgesprochenen Kündigung krank melden oder - auch bei einer Freistellung - sich ärztlich krank/arbeitsunfähig schreiben lassen. Mit der neuen Formulierung kann die Lohnfortzahlungspflicht ausdrücklich verkürzt werden. Dadurch soll offensichtlichem Missbrauch vorgebeugt werden können.

B.

Die übrigen Änderungen befinden sich in der beiliegenden Gegenüberstellung und sind dort begründet.

C.

Im Vernehmlassungsverfahren bei den Mitarbeitenden meldeten sich 30 Angestellte. 29 Stellungnahmen betrafen die Ferienregelung und eine zwei Rechtsfragen.

23. April 2018

hku

Stadtrat Wädenswil

Philipp Kutter  
Stadtpräsident

Heinz Kundert  
Stadtschreiber

**Referent des Stadtrats**

Philipp Kutter  
Stadtpräsident

Beilagen:

- Gegenüberstellung Teilrevision Personal- und Besoldungsstatut
- Gleichstellungsgesetz

## Teilrevision Personal- und Besoldungsstatut

(Beilage zur Weisung 29 vom 23. April 2018)

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 1 Allgemeines	Unverändert	Dieses Personal- und Besoldungsstatut (nachfolgend Statut genannt) regelt das Anstellungsverhältnis sämtlicher städtischer Angestellten, sofern nicht übergeordnetes bzw. spezielles Recht vorgeht, sowie die Entschädigung von Behörden und Funktionen.	
Art. 2 Obligationenrecht	Unverändert	Enthält dieses Statut einschliesslich Ausführungserlasse keine Regelung, sind die Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss und abschliessend anzuwenden. <sup>4</sup>	
Art. 3 Angestellte	Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Stadt Wädenswil stehen.	Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Stadt Wädenswil stehen, <del>eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.</del>	Keine Mitarbeitenden mehr, welche vom Volk auf Amtsdauer gewählt werden.

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 4 Anstellungsinstanz / Besoldungskompetenz	Die Anstellung des Personals sowie die Festlegung der Besoldung erfolgen grundsätzlich durch den Stadtrat, soweit nicht spezielle Verordnungen oder Erlasse etwas anderes bestimmen.  Absatz 2 unverändert.	Die Anstellung des Personals sowie die Festlegung der Besoldung erfolgen grundsätzlich durch den Stadtrat, soweit nicht spezielle Verordnungen oder Erlasse etwas anderes bestimmen <del>und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist.</del>  Der Stadtrat kann die Anstellungs- und Besoldungskompetenz delegieren.	Keine Mitarbeitenden mehr, welche vom Volk auf Amtsdauer gewählt werden.
Art. 5 Zuständigkeit		Der Stadtrat bestimmt die Personalpolitik.	
Art. 6 Mitspracherecht	<del>Aufgehoben</del>	<del>Das Personal und seine Verbände haben ein Mitspracherecht in allgemeinen Personal- und Besoldungsfragen, insbesondere bei Schaffung neuer oder Änderung bestehender Personalvorschriften. Als Personalverband wird anerkannt, wenn er einen wesentlichen Teil des Personals vertritt.</del>	Doppelspurig mit Art. 50
Art. 7 Gesamtarbeitsverträge	Unverändert	Gesamtarbeitsverträge werden keine abgeschlossen.	
Art. 8 Rechtsnatur	Unverändert	Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.	
Art. 9 Stellenpläne	Unverändert	Der Stadtrat legt den Stellenplan fest.	

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 10 Begründung	Unverändert	Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.  In begründeten Fällen kann die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag vereinbart werden, z.B. für Lehrverhältnisse oder stundenweise Beschäftigungen. Der Vertrag kann hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Statut abweichen.	
Art. 11 Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen	Unverändert	Verlangt die Stadt von Angestellten die Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis eingegangen.	
Art. 12 Stellenausschreibung	Unverändert	Offene Stellen werden, soweit ihre Besetzung nicht durch Beförderung oder Berufung als gegeben oder angezeigt erscheint, in der Regel öffentlich ausgeschrieben.	
Art. 13 Allgemein	Das Arbeitsverhältnis wird <b>grundsätzlich</b> unbefristet begründet.  Befristete Arbeitsverhältnisse sind <b>be-gründet</b> zulässig.	Das Arbeitsverhältnis wird <b>in-der-Regel</b> unbefristet <b>mit-der-Möglichkeit-der-Kündigung</b> begründet.  Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.	Präzisierungen

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
<p>Art. 14 Probezeit</p>	<p>Absatz 1 unverändert.</p> <p>Absatz 2 unverändert.</p> <p>Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllen einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht (zum Beispiel Militärdienst) wird die Probezeit entsprechend verlängert.</p>	<p>Die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit.</p> <p>Während der Probezeit kann beidseitig innert 7 Tagen gekündigt werden.</p> <p>Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllen einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.</p>	<p>Militärdienst als wichtigstes Beispiel.</p>
<p>Art. 15 Zuweisung anderer Arbeit/ Versetzung</p>	<p>Angestellten können, sofern es der Dienst oder der Personaleinsatz erfordern, andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende Tätigkeiten ausserhalb des angestammten Aufgabengebiets zugewiesen werden.</p> <p>Grundlage bildet die Stellenbeschreibung.</p> <p>Absatz 2 unverändert.</p>	<p>Angestellten können, sofern es der Dienst oder der Personaleinsatz erfordern, andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende Tätigkeiten ausserhalb des angestammten Aufgabengebietes zugewiesen werden.</p> <p>Unter den gleichen Voraussetzungen können Angestellte an einen andern Arbeitsplatz versetzt werden. Dabei ist auf die persönlichen Verhältnisse und die Zumutbarkeit besondere Rücksicht zu nehmen.</p>	<p>Zweckmässige Ergänzung.</p>

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 16 Vorsorgliche Massnahmen	Unverändert	Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn <ul style="list-style-type: none"> <li>a) genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,</li> <li>b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,</li> <li>c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.</li> </ul>	
Art. 17 Arbeitszeugnis	Unverändert	Die Angestellten können von der Stadt jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten ausspricht. <sup>4</sup>	

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 18 Beendigungsgründe	Das Arbeitsverhältnis endet durch: a) Kündigung b) Ablauf einer befristeten Anstellung c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen d) Auflösung aus wichtigen Gründen e) Altersrücktritt f) Entlassung altershalber, Invaliditätshalber g) Tod h) <b>Aufgehoben</b>	Das Arbeitsverhältnis endet durch: a) Kündigung b) Ablauf einer befristeten Anstellung c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen d) Auflösung aus wichtigen Gründen e) Altersrücktritt f) Entlassung altershalber, Invaliditätshalber g) Tod h) <del>Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten.</del>	Keine Mitarbeitenden mehr, welche vom Volk auf Amtsdauer gewählt werden.
Art. 19 Kündigungsfrist	Unverändert	Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit 3 Monate, jeweils auf Ende eines Kalendermonats.  Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.	

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 20 Zuständigkeit	Unverändert	<p>Kündigungen seitens der Stadt werden grundsätzlich durch den Stadtrat auf Antrag der Abteilungen ausgesprochen.</p> <p>Der Stadtrat kann die Kompetenz delegieren.</p>	
Art. 21 Kündigungsschutz	Unverändert	<p>Eine Kündigung durch die Stadt wird schriftlich und begründet mitgeteilt.</p> <p>Die Kündigung darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.</p> <p>Erweist sich für die Stadt eine Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung.<sup>4</sup></p> <p>Eine Wiedereinstellung ist in jedem Fall ausgeschlossen.</p>	

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 22 Kündigungsgründe <del>wegen mangelnder Leistung und Fehlverhalten</del>	Unverändert	Ein sachlich zureichender Grund liegt insbesondere vor bei  a. ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten;  b. Stellenaufhebung.  Im Übrigen ist eine Gesamtwürdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls vorzunehmen. <sup>4</sup>	Keine Aufzählung im Titel.
Art. 23 Kündigung zur Unzeit	Unverändert	Aufgehoben <sup>4</sup>	
Art. 24 Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts	<del>Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz), ausgenommen der 3. Abschnitt, Besondere Bestimmungen für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht. Diese Bestimmungen finden keine Anwendung.</del>	Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz.	Es muss vermieden werden, dass eine Wiedereinstellung möglich ist.

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 25 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	Unverändert	<p>Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhalten von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.</p> <p>Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben das Fortsetzen des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.</p> <p>Absatz 3 aufgehoben. <sup>4</sup></p>	
Art. 26 Angestellte auf Amtsdauer	<del>Aufgehoben</del>	<p><del>Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.</del></p> <p><del>Die auf Amtsdauer Gewählten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Stadt beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.</del></p>	Keine auf Amtsdauer gewählte Angestellte mehr.

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 27 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Statuts <b>jederzeit</b> aufgelöst werden.  Absatz 2 unverändert.	Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Statuts aufgelöst werden.  Absatz 2 aufgehoben. <sup>4</sup>	Präzisierung
Art. 28 Entlassung altershalber und infolge Invalidität	<b>Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Monats, in welchem Angestellte das 65. Altersjahr vollenden. Mitarbeitende, welche nicht bei der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich versichert sind, scheiden spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Dienst.</b>  Absatz 2 unverändert.	Angestellte scheiden spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Dienst.  Das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität richtet sich nach kantonaler Ordnung.	Die BVK macht keine Unterscheidung zwischen Mann und Frau, d.h. die volle Rente wird erst mit dem Vollenden des 65. Altersjahrs für beide Geschlechter erreicht. Bei Nicht-BVK-Versicherten gilt nach wie vor das Erreichen des ordentlichen AHV-Alters.
Art. 29 Ablauf der befristeten Anstellung	Unverändert	Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung auf den vereinbarten Termin.  Wird das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt, teilt dies die Anstellungsinstanz der betroffenen Person rechtzeitig mit.	

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
<p>Art. 30 Abfindung<sup>4</sup></p>	<p>Unverändert</p>	<p>Angestellte, deren Stelle aufgehoben wird und denen intern keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann, haben Anspruch auf eine Abfindung. Voraussetzungen dafür sind mindestens 10 Dienstjahre bei der Stadt sowie ein Mindestalter von 45 Jahren.</p> <p>Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor Erreichen des Mindestalters und mit weniger als 10 Dienstjahren ausgerichtet werden.</p> <p>Die Abfindung wird vom Stadtrat festgesetzt und beträgt im Einzelfall zwischen ein und sechs Monatslöhnen. Angemessen berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen und finanziellen Verhältnisse, das Lebensalter, allfällige Unterstützungspflichten, die Arbeitsmarktchancen sowie die Dienstzeit. Wo nötig und sinnvoll, übernimmt die Stadt zusätzlich die Beratungskosten für ein "Outplacement".</p>	

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 30 (Fortsetzung)		Leistungen der Pensionskasse werden erst nach Ablauf der Zeitspanne, für die eine Abfindung ausgerichtet wird, ausgesprochen.  Absatz 5 aufgehoben. <sup>4</sup>	
Art. 31 Sozialplan	Unverändert	Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann der Stadtrat einen Sozialplan erstellen.	
Art. 32 Lohn	Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte amtliche Tätigkeit. Pikettdienst sowie der Einsatz bei Wahlen und Abstimmungen gelten nicht als Arbeitszeit und werden separat entschädigt. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.	Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte amtliche Tätigkeit. Pikettdienst gilt nicht als Arbeitszeit und wird separat entschädigt. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.	Klarstellung, dass Einsatz bei Wahlen und Abstimmungen nicht als Arbeitszeit gilt.
Art. 33 Besoldungsrahmen	Die Besoldungen des Personals werden im Rahmen der kantonalen Lohnklassen 1 bis und mit 25 festgesetzt.	Die Besoldungen des Personals werden im Rahmen der kantonalen Besoldungsklassen 1 bis und mit 24 festgesetzt.	Spielraum erweitern, damit auf Entwicklungen reagiert werden kann.
Art. 34 Einreihungsplan	Der Stadtrat erlässt einen Einreihungsplan mit Richtpositionen.	Der Stadtrat erlässt einen Einreihungsplan mit Richtpositionen <del>gestützt auf eine analytische Arbeitsplatzbewertung.</del>	
Art. 35 Stelleneinreihung	Unverändert	Jede Stelle wird gemäss Einreihungsplan in eine Lohnklasse eingereiht.	
Art. 36 Lohnklassen und Stufen	<del>Die Lohnklassen und Lohnstufen richten sich nach dem Schema des Kantons.</del>	Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.	Präzisere Formulierung.

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 37 Anfangslohn, Anlaufstufen	Unverändert	Aufgehoben <sup>4</sup>	
Art. 38 Stufenanstiege / Beförderungen	Unverändert	Der Stadtrat regelt die Lohnentwicklung, insbesondere die Voraussetzungen für Lohnerhöhungen und auch Rückstufungen. <sup>4</sup>  Absatz 2 bis 5 aufgehoben. <sup>4</sup>	
Art. 39 Rückstufung	Unverändert	Aufgehoben <sup>4</sup>	
Art. 40 Generelle Lohnanpassungen	Unverändert	Die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen oder Lohnreduktion gelten auch für das Personal der Stadt Wädenswil.	
Art. 41 Individuelle Lohnanpassungen	Unverändert	Über individuelle Lohnerhöhungen entscheidet der Stadtrat. Er folgt dabei allgemein den Vorgaben für die Staatsangestellten unter Berücksichtigung der Finanzlage der Stadt.	
Art. 42 Leistungszulagen / -anreize	Unverändert	Der Stadtrat kann besondere Leistungen oder ausserordentliche Stellvertretungseinsätze mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.	

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 43 Gewinnung und Erhaltung vorzüglicher Angestellter	Unverändert	Der Stadtrat kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Angestellter in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf 15% über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.	
Art. 44 Lohn für Teilzeitangestellte, Stundenlohn	Unverändert	Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Beschäftigungsgrad.  Für Teilzeitangestellte kann der Stadtrat pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Ferien, Freitage und 13. Monatslohn eingerechnet und ausgewiesen sind. Im Übrigen gelten die allgemeinen Anstellungsbedingungen.	
Art. 45 Dienstaltersgeschenke / Kinderzulagen	Unverändert	Dienstaltersgeschenke und Kinderzulagen werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt wie dem Staatspersonal.	
Art. 46 Dienstauslagen, Spesen	Unverändert	Der Stadtrat regelt die Entschädigung für Dienstauslagen und Spesen.	

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 47 Besoldungsnachgenuss	Im Todesfalle von Angestellten wird den Hinterlassenen <b>im Sinne der Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung</b> die volle Besoldung im Sterbemonat und den drei folgenden Monaten ausgerichtet.  <b>Absatz 2 aufgehoben.</b>	Im Todesfalle von Angestellten wird den Hinterlassenen die volle Besoldung im Sterbemonat und den drei folgenden Monaten ausgerichtet.  <del>Als Hinterlassene des Verstorbenen/der Verstorbenen gelten der Ehegatte/die Ehegattin, minderjährige Kinder, ferner die übrigen Kinder, die Eltern, Geschwister und Enkel, wenn sie von ihm/ihr regelmässig unterstützt worden sind.</del>	Klarstellung, wer als Hinterlassene gilt und in welcher Reihenfolge. Sinnvollerweise Übernahme der BVK-Regelung/Formulierung.
Art. 48 Wohnsitz	Unverändert	Grundsätzlich besteht für die Angestellten freier Wohnsitz.  Wenn es sich zur Dienstausbung als notwendig erweist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme in Wädenswil verpflichten.	
Art. 49 Mitarbeiterbeurteilung	Unverändert	Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Mitarbeitergespräche/-beurteilungen.  Der Stadtrat regelt Einzelheiten.	

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 50 Mitsprache	<p>Vor dem Erlass und vor der Änderung von wesentlichen Bestimmungen des Personalwesens steht den betroffenen Angestellten <b>sowie seinen Personalverbänden</b> das Recht auf Vernehmlassung zu.</p> <p><b>Als Personalverband wird anerkannt, wenn er einen wesentlichen Teil des Personals vertritt.</b></p>	<p>Vor dem Erlass und vor der Änderung von wesentlichen Bestimmungen des Personalwesens steht den betroffenen Angestellten das Recht auf Vernehmlassung zu.</p>	<p>Präzisierung des Begriffs, Übernahme aus Art. 6.</p>
Art. 51 Grundsatz	<p>Die Angestellten <b>richten sich nach dem</b> Leistungsauftrag der Verwaltung und erfüllen ihre Aufgaben innerhalb der Gesetznormen effizient, wirtschaftlich <b>sowie dienstleistungsorientiert.</b></p> <p>Absatz 2 unverändert.</p>	<p>Die Angestellten orientieren sich am Leistungsauftrag der Verwaltung und erfüllen ihre Aufgaben innerhalb der Gesetznormen effizient und wirtschaftlich. Auf das Wohl der Bevölkerung ist besonders Rücksicht zu nehmen.</p> <p>Die Angestellten haben anstands- und rücksichtsvoll miteinander umzugehen und die persönlichen Grenzen der Mitarbeitenden zu respektieren.</p>	<p>Modernere Formulierung.</p>

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 52 Annahme von Geschenken	Unverändert	Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit oder Funktion stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.  Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.	
Art. 53 Verschwiegenheitspflicht, Ausstandspflicht	Unverändert	Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.  Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.	
Art. 54 Arbeitszeit, Überzeit	Die wöchentliche Gesamtarbeitszeit richtet sich nach kantonalem Recht. Der Stadtrat <b>regelt</b> die Abgeltung von Überzeit.  Absatz 2 unverändert.	Die wöchentliche Gesamtarbeitszeit richtet sich nach kantonalem Recht. Der Stadtrat erlässt ein Arbeitszeitreglement und ordnet die Abgeltung von Überzeit.  Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit sowie über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zur Arbeitsleistung verpflichtet werden, wenn es die Aufgabenerfüllung erfordert.	Braucht nicht zwingend ein Reglement.

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
<p>Art. 55 Nebenbeschäftigung, öffentliche Ämter</p>	<p>Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes ist zulässig, wenn die Tätigkeit nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Über die Ausübung bzw. Übernahme eines öffentlichen Amtes ist die Anstellungsinstanz zu informieren.</p> <p>Wird Arbeitszeit beansprucht, ist eine Bewilligung der Anstellungsinstanz erforderlich. Diese kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und/oder zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>	<p>Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes ist zulässig, wenn die Tätigkeit <del>die amtliche Aufgabenerfüllung</del> nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Über die Ausübung bzw. Übernahme eines öffentlichen Amtes ist die Anstellungsinstanz zu informieren.</p> <p>Wird <del>vereinbarte</del> Arbeitszeit beansprucht, ist eine Bewilligung der Anstellungsinstanz erforderlich. Diese kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und/oder zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>	<p>Vereinfachung</p>
<p>Art. 56 Vertrauensärztliche Untersuchung</p>	<p>Unverändert</p>	<p>Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>	
<p>Art. 57 Arbeitsfreie Tage</p>	<p>Unverändert</p>	<p>Neben den allgemeinen eidgenössischen und kantonalen gesetzlichen Ruhetagen gelten als arbeitsfrei: Berchtoldstag, Fasnachtsmontag und Chilbimontag.</p>	

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
<p>Art. 58 Ferien, Ferienbezug, Kürzung Ferienanspruch</p>	<p>Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:</p> <p><b>Bis zum 54. Altersjahr inkl. Lernende 5 Wochen.</b> <sup>5</sup></p> <p><b>Von Beginn des Kalenderjahres, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird 6 Wochen.</b></p> <p>Absatz 2 unverändert.</p> <p>Absatz 3 unverändert.</p>	<p>Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:</p> <p>Bis zum 59. Altersjahr inkl. Lernende 5 Wochen. <sup>5</sup></p> <p>(4 Wochen bis 31.12.2011, ausser Lernende sowie Angestellte bis zum 20. Altersjahr 5 Wochen)</p> <p>Von Beginn des Kalenderjahres, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird 6 Wochen.</p> <p>Ferien sind grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu beziehen. Die ausnahmsweise Übertragung auf das Folgejahr regelt der Stadtrat.</p> <p>Der Stadtrat regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen.</p>	<p>Anpassung an die grossen Gemeinden im Bezirk.</p>

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 59 Barabgeltung der Ferien	Unverändert	<p>Nicht bezogene Ferien werden grundsätzlich nicht bar abgegolten. Ausgenommen bleiben</p> <p>a) der Ferienanspruch im Austrittsjahr, wenn das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der Kündigungsfrist aufgelöst wurde, die Ferien jedoch aus dienstlichen oder sonst wichtigen persönlichen Gründen vor Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr bezogen werden konnten;</p> <p>b) Ferien, die beim Tod des oder der Angestellten noch nicht bezogen sind und aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht bezogen werden konnten; sie werden den Hinterbliebenen (siehe Art. 47, Abs. 2) ausbezahlt.</p> <p>Die Abgeltung von Ferien bewilligt die Anstellungsinstanz unter Mitteilung an das Personalsekretariat.</p>	

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 60 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	Unverändert	Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat die vorgesetzte Stelle so rasch als möglich zu verständigen und bei Dienstaussetzungen von mehr als drei Tagen ein ärztliches Zeugnis beizubringen.	
Art. 61 Abwesenheit wegen Militär-, Schutz- und Zivilschutzdienst	<p>Bei obligatorischem Militär-, Schutz- und Zivildienst wird der volle Lohn ausgerichtet. Bei Ledigen ohne Unterstützungspflicht wird der Lohn während der Rekrutenschule auf 80% reduziert.</p> <p>Die Durchdiener-Rekrutenschule berechtigt höchstens bis zur Dauer der ordentlichen Rekrutenschule zur Lohnfortzahlung gemäss Absatz 1.</p> <p>Absatz 3 unverändert.</p>	<p>Bei obligatorischem Militär- und Zivilschutzdienst wird der volle Lohn ausgerichtet. Bei Ledigen ohne Unterstützungspflicht wird der Lohn während der Rekrutenschule auf 80% reduziert.</p> <p>Militärische Beförderungsdienste bedürfen der Zustimmung der Anstellungsinstanz. Diese ist in der Regel zu erteilen, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Die Lohnfortzahlung beträgt 80%.</p>	Berücksichtigung Schutz- und Zivildienst sowie Durchdiener.

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 61 Abwesenheit wegen Militär-, <b>Schutz-</b> und Zivilschutzdienst (Fortsetzung)	<b>Lohnleistungen werden zurückgefordert</b> , wenn bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Dauer der Abwesenheit von Militär- oder Zivilschutzdienst die Dauer der gesamten Tätigkeit bei der Stadt überschreitet. <b>Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.</b>  Absatz 2 unverändert.  Absatz 3 unverändert.	Die Anstellungsinstanz kann Lohnleistungen zurückfordern, wenn bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Dauer der Abwesenheit von Militär- oder Zivilschutzdienst die Dauer der gesamten Tätigkeit bei der Stadt überschreitet.  Der Erwerb ersatz kommt der Stadt zugute.  Der Stadtrat kann weitere Dienstleistungen im öffentlichen Interesse den vorgehenden Bestimmungen gleichstellen.	Angepasste Formulierung.
Art. 62 Urlaub	Unverändert	Der Stadtrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub. Er kann die Kompetenz delegieren.	
Art. 63 Datenschutz	Unverändert	Der Datenschutz richtet sich nach übergeordnetem Recht.	
Art. 64 <del>Kranken- und</del> Unfallversicherung	Unverändert	Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen durch die Stadt gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.  Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung werden von der Stadt und den Angestellten je hälftig übernommen. <sup>1</sup>	Die Krankenversicherung ist reine Privatsache. (Nur Änderung des Titels notwendig.)

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 65 Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft	Die Lohnfortzahlung richtet sich nach den Vorschriften für das Personal des Kantons Zürich, ausser dass in Abweichung von Art. 16 Abs. 1 lit. c der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz die Lohnfortzahlung durch die Kündigung verkürzt werden darf.	Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.	Offensichtlichem Missbrauch vorbeugen.  Art. 16 Abs. 1 lit. c VVO PG Lohnfortzahlung darf durch die Kündigung grundsätzlich nicht gekürzt werden.
Art. 66 Pensionskasse	Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen pensionskassenversichert. Der Stadtrat bestimmt die Vorsorgeeinrichtung und regelt Einzelheiten.	Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bei der Beamtenversicherungskasse (BVK) des Kantons versichert. Die Stadt schliesst mit der BVK die entsprechenden Verträge ab.	Bei den vergangenen Turbulenzen bei der BVK hätte mit der aktuellen Bestimmung für einen Wechsel gar nicht schnell genug reagiert werden können. Deshalb soll der Stadtrat zur Bestimmung der Vorsorgeeinrichtung als zuständig erklärt werden.
Art. 67 Stadtammann- und Betriebsamtbeamter	Die Angestellten des Stadtammann- und Betriebsamtes unterstehen den Bestimmungen dieses Statuts und erhalten von der Stadt eine feste Besoldung. Die Gebühreneinnahmen sind vollumfänglich der Stadt abzuliefern.	Die Angestellten des Stadtammann- und Betriebsamtes unterstehen den Bestimmungen dieses Statuts und erhalten von der Stadt eine feste Entschädigung. Die Gebühreneinnahmen sind vollumfänglich der Stadt abzuliefern.	Der Artikel bezieht sich auf das Amt.
Art. 68 Friedensrichter	Die Friedensrichter/die Friedensrichterin wird gemäss diesem Statut entschädigt, ist im Übrigen jedoch nicht diesem Erlass unterstellt.	Die Friedensrichter werden gemäss diesem Statut entschädigt, sind im Übrigen jedoch nicht diesem Erlass unterstellt.	

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
VII. <b>Lehr- und Fachkräfte</b> Primarschule			Aktualisierung der Bezeichnungen.
Art. 69 Begriff	Als <b>Lehr- und Fachkräfte</b> gelten: Primarlehrer/Primarlehrerinnen Kindergärtner/Kindergärtnerinnen Handarbeitslehrer/Handarbeitslehrerinnen Fachlehrpersonen <b>Schulische Heilpädagogen/Heilpädagoginnen</b> Therapeuten/Therapeutinnen <b>Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen Betreuung</b> <b>Pädagogische Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen</b>	Als Lehrkräfte gelten: Primarlehrer und Primarlehrerinnen Handarbeitslehrer und Handarbeitslehrerinnen Kindergärtner und Kindergärtnerinnen <del>Hortner und Hortnerinnen</del> <del>Hauswirtschaftslehrer und Hauswirtschaftslehrerinnen</del> Therapeuten und Therapeutinnen Fachlehrkräfte	Aktualisierung der Bezeichnungen.
Art. 70 Besoldung	Die <b>Lehr- und Fachkräfte der Primarschule mit Unterrichtslektionen aus der Lektionentafel</b> werden durch den Staat entlohnt unter anteilmässiger Verrechnung an die Stadt.  Die übrigen <b>Lehr- und Fachkräfte</b> werden vollumfänglich durch die Stadt besoldet. Die Löhne richten sich nach den Empfehlungen der Bildungsdirektion.  Absatz 3 unverändert.	Die <del>Primarlehrer und Primarlehrerinnen sowie Handarbeitslehrer und Handarbeitslehrerinnen</del> werden durch den Staat entlohnt unter anteilmässiger Verrechnung an die Stadt.  Die übrigen Lehrkräfte werden vollumfänglich durch die Stadt besoldet. Die Löhne richten sich nach den Empfehlungen der Bildungsdirektion.  Die Primarschulpflege regelt weitere Einzelheiten.	Aktualisierung der Bezeichnungen.

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 71 Anwendbares Recht	Unverändert	Im Übrigen finden die Bestimmungen des Statuts Anwendung, soweit nicht übergeordnetes Recht vorgeht.	
Art. 72 Rechtsmittelbelehrung	Unverändert	Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.	
Art. 73 Anhörungsrecht	Unverändert	Die Angestellten sind vor dem Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.  Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.	

Neu	Alt	Kommentar
<p><b>Art. 74 Gemeinderat, Stadtrat, Primarschulpflege, Sozialbehörde</b></p> <p>Für den Gemeinderat und die städtischen Behörden werden folgende Jahresentschädigungen sowie weitere Entschädigungen festgelegt (Stand 1. Januar 2018):</p> <p>A. Gemeinderat CHF</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Mitglieder <sup>1</sup> 2'123.95</li> <li>b) Präsident/Präsidentin ständiger und nicht ständiger Kommissionen, ausgenommen Büro und IFK (Interfraktionelle Konferenz) Zulage pro Sitzung 139.00</li> <li>c) Mitglieder ständiger und nicht ständiger Kommissionen, ausgenommen Büro und IFK Zulage pro Sitzung 53.45</li> <li>d) Sekretäre/Sekretärinnen von Kommissionen pro Protokoll oder Bericht 213.90</li> <li>e) Ratspräsident/Ratspräsidentin 2'138.80 (zusätzlich zu Mitgliederentschädigung)</li> </ul> <p>B. Stadtrat CHF</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Präsidiales 90'899.25</li> <li>b) Planen und Bauen 58'817.20</li> <li>c) Schule und Jugend 58'817.20</li> <li>d) Soziales 58'817.20</li> <li>e) Finanzen 48'123.15</li> <li>f) Sicherheit und Gesundheit 48'123.15</li> <li>g) Werke <sup>3</sup> 48'123.15</li> <li>h) Zulage für 1. Vizepräsident/1. Vizepräsidentin 2'352.70</li> </ul>	<p><b>Art. 74 Gemeinderat, Stadtrat, Primarschulpflege, Sozialbehörde</b></p> <p>Für den Gemeinderat und die städtischen Behörden werden folgende Jahresentschädigungen sowie weitere Entschädigungen festgelegt (Stand 1. Januar 2012):</p> <p>A. Gemeinderat Fr.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Mitglieder <sup>1</sup> 2'113.35</li> <li>b) Präsident/Präsidentin ständiger und nicht ständiger Kommissionen, ausgenommen Büro und IFK (Interfraktionelle Konferenz) Zulage pro Sitzung 138.30</li> <li>c) Mitglieder ständiger und nicht ständiger Kommissionen, ausgenommen Büro und IFK Zulage pro Sitzung 53.20</li> <li>d) Sekretäre/Sekretärinnen von Kommissionen pro Protokoll oder Bericht 212.80</li> <li>e) Ratspräsident/Ratspräsidentin 2'128.15 (zusätzlich zu Mitgliederentschädigung)</li> </ul> <p>B. Stadtrat Fr.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Präsidiales 90'447.05</li> <li>b) Planen und Bauen 58'524.55</li> <li>c) Schule und Jugend 58'524.55</li> <li>d) Soziales 58'524.55</li> <li>e) Finanzen 47'883.75</li> <li>f) Sicherheit und Gesundheit 47'883.75</li> <li>g) Werke <sup>3</sup> 47'883.75</li> <li>h) Zulage für 1. Vizepräsident/1. Vizepräsidentin 2'341.--</li> </ul>	<p>0,5% Teuerungszulage auf 01.01.2018.</p>

Neu	Alt	Kommentar
<p>(Fortsetzung)</p> <p><b>Art. 74 Gemeinderat, Stadtrat, Primarschulpflege, Sozialbehörde</b></p> <p>C. Primarschulpflege CHF</p> <p>a) Mitglieder ohne Präsident/Präsidentin 8'555.25</p> <p>b) <del>aufgehoben</del></p> <p>c) <del>aufgehoben</del></p> <p>d) <del>aufgehoben</del></p> <p>e) Für die Entschädigung von einzelnen Funktionen (z.B. Vizepräsidium) sowie Präsidien von Kommissionen, Berater/<del>Beraterinnen</del> und Arbeitsgruppen steht eine Jahrespauschale bis max. CHF 35'000.-- zur Verfügung. Die einzelnen Entschädigungen werden von der Schulpflege festgelegt.</p> <p>D. Sozialbehörde CHF</p> <p>Mitglieder ohne Präsident/Präsidentin 1'069.40</p>	<p><b>Art. 74 Gemeinderat, Stadtrat, Primarschulpflege, Sozialbehörde</b></p> <p>C. Primarschulpflege</p> <p>a) Mitglieder ohne Präsident/Präsidentin 8'512.65</p> <p><del>b) Mitglieder Kindergartenkommission ohne Präsident/Präsidentin 3'830.70</del></p> <p><del>c) Präsident/Präsidentin hauswirtschaftliche Fortbildungskommission 2'128.15</del></p> <p><del>d) Aktuar/Aktuarin hauswirtschaftliche Fortbildungskommission 2'128.15</del></p> <p>e) Für die Entschädigung von einzelnen Funktionen (z.B. Vizepräsidium, <del>Finanzvorsteher/Finanzvorsteherin</del>) sowie Präsidien von Kommissionen, Berater- und Arbeitsgruppen, steht eine Jahrespauschale bis max. Fr. 58'524.55 zur Verfügung. Die einzelnen Entschädigungen werden von der Schulpflege festgelegt.</p> <p>D. Sozialbehörde</p> <p>Mitglieder ohne Präsident/Präsidentin 1'064.10</p>	<p>Anpassung an die gegebenen Verhältnisse.</p>

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 75 Entschädigung an beratende Kommissionen	Für die Entschädigungen an Präsidenten/Präsidentinnen und Mitglieder von beratenden Kommissionen, die nicht zugleich Behördenmitglieder sind (z.B. <b>Stadtbild- und Denkmalpflegekommission</b> , Kulturkommission, Verkehrskommission) gelten die Ansätze von § 74, Absatz A, lit. b. + c.	Für die Entschädigungen an Präsidenten/Präsidentinnen und Mitglieder von beratenden Kommissionen, die nicht zugleich Behördenmitglieder sind (z.B. Denkmalpflege- und Naturschutzkommission, Kulturkommission, Verkehrskommission) gelten die Ansätze von § 74, Absatz A, lit. b. + c.	Begriffsanpassung.
Art. 76 Sitzungsgeld	Unverändert	Die Präsidenten/Präsidentinnen und Mitglieder aller Behörden, Kommissionen sowie offiziellen Berater- und Arbeitsgruppen beziehen neben der allfälligen festen Entschädigung gemäss Art. 74 ein Sitzungsgeld von CHF 30.- für die erste und CHF 20.-- für jede weitere Stunde.	
Art. 77 Auslagen	Unverändert	Für Sitzungen ausserhalb der zugehörigen Behörden und Kommissionen, an denen Präsidenten/Präsidentinnen und Mitglieder als Abgeordnete teilzunehmen haben, werden neben dem Sitzungsgeld nach Art. 76 die allfälligen Auslagen vergütet.	

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 78 Taggeld	Unverändert	Für Extraleistungen, wie Teilnahme an auswärtigen Konferenzen und Tagungen sowie für Verrichtungen in besonderem behördlichen Auftrag erhalten die Behörden- und Kommissionsmitglieder, ausser der Vergütung der effektiven Auslagen, Taggelder von CHF 200.-- für den ganzen und CHF 100.-- für den halben Tag.	
Art. 79 Schulbesuche, Besuch von schulischen Veranstaltungen	Unverändert	Für Schulbesuche wird pro Lektion eine Entschädigung von CHF 45.-- inklusive Lehrergespräche ausgerichtet. Für den Besuch von schulischen Veranstaltungen wie Elternabende, Sporttage usw., wo die Präsenz der Schulpflegemitglieder nicht nur erwünscht, sondern Pflicht ist, gilt der gleiche Ansatz pro Anlass.	
Art. 80 Benützung Privatfahrzeuge	Unverändert	Die Behördenmitglieder haben bei amtlichen Tätigkeiten Anspruch auf Kilometerentschädigung für die Benützung von privaten Motorfahrzeugen, ausgenommen bei Sitzungsteilnahme in der Wohngemeinde.  Die Entschädigung richtet sich nach dem Ansatz der steuerlichen Abzugsfähigkeit.	

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 81 Unfallversicherung	Unverändert	Die Stadt versichert auf ihre Kosten die Mitglieder sämtlicher Behörden und Kommissionen gegen Unfälle während der amtlichen Tätigkeiten.	
Art. 82 Ausserordentliche Entschädigung	Unverändert	Der Stadtrat kann Behördenmitgliedern, denen vorübergehend aufwändige Arbeiten übertragen werden, die nicht zum angestammten Aufgabengebiet gehören, eine angemessene ausserordentliche Entschädigung ausrichten.	
Art. 83 Nebenamtliche Funktionen <del>und Ämter</del>	Jahresentschädigung für nebenamtliche Funktionen (Stand 1. Januar 2018):  A. Friedensrichteramt Grundentschädigung (= 100%) CHF 131'303.25 <sup>3</sup> Der Stadtrat bestimmt den Beschäftigungsgrad.  B. <b>Aufgehoben</b>	Jahresentschädigung für nebenamtliche Funktionen (Stand 1. Januar 2012):  A. Friedensrichteramt Grundentschädigung (= 100%) 130'650.00 <sup>3</sup> Der Stadtrat bestimmt den Beschäftigungsgrad.  B. Feuerwehr Feuerwehrkommandant 10'960.05	Verständlichere Formulierung  0,5% Teuerungszulage auf 01.01.2018.  Jahresentschädigung Feuerwehrkommandant wird neu wie die übrigen Funktionsentschädigungen der Feuerwehr in den Vollziehungsbestimmungen zum PBS geregelt.

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 83 Nebenamtliche Funktionen <del>und Ämter</del> (Fortsetzung)	C. <del>Aufgehoben</del>  D. Unverändert	<del>C. Zivilschutz — Zivilschutzkommandant — 4'384.05</del>  D. Übrige Entschädigungen Die übrigen in diesem Statut nicht erwähnten Entschädigungen von nebenamtlichen Funktionen und Tätigkeiten werden vom Stadtrat festgelegt.	Zivilschutz seit 01.01.2016 auf Bezirksebene.
Art. 84 Unfallversicherung	Unverändert	Das nebenamtliche Personal wird auf Kosten der Stadt gegen Betriebsunfälle versichert.	
Art. 85 Teuerungszulage	Unverändert	Die Beschlüsse des Kantonsrats bzw. Regierungsrats des Kantons Zürich über den Teuerungsausgleich finden sinngemäss Anwendung auf die Entschädigungen nach Art. 74 und 83.	
Art. 86 Vollzug	Der Stadtrat erlässt die erforderlichen Vollzugsvorschriften <del>zum Personal- und Besoldungsstatut.</del>	Der Stadtrat erlässt die erforderlichen Vollzugsvorschriften.	

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
<p>Art. 87 Inkraftsetzung, Aufhebung der bisherigen Verordnung</p>	<p><b>Aufgehoben</b></p>	<p>Der Stadtrat bestimmt das Datum des Inkrafttretens mit Ausnahme der erhöhten Entschädigungen für die Primarschulpflege nach Art. 74, Buchstabe C, lit. a, b und e sowie Art. 79, welche Bestimmungen rückwirkend auf den 1. Januar 2001 in Kraft gesetzt werden.</p> <p>Die Behördenentschädigungen nach Art. 74, Buchstaben A + B gelten ab neuer Legislatur 2002-2006.</p> <p>Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens wird die heutige Besoldungsverordnung vom 30. März 1987 mit den seitherigen Teilrevisionen aufgehoben.</p>	<p>Nicht mehr notwendig.</p>

Artikel	Neu	Alt	Kommentar
Art. 88 Übergangsbestimmungen	<b>Aufgehoben</b>	<p>Für die bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab Inkrafttreten die Bestimmungen dieses Statuts. Ergeben sich Widersprüche, gehen vorliegende Bestimmungen vor.</p> <p>Die beim Inkrafttreten dieses Statuts mit Vorbehalt hinsichtlich Abschaffung des Beamtenstatus auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt.</p> <p>Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieses Status bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.</p>	Nicht mehr notwendig.

<sup>1</sup> Änderung Gemeinderat 2. Dezember 2002, in Kraft seit 1. Januar 2002

<sup>2</sup> Änderung Gemeinderat 2. Dezember 2002, in Kraft seit 1. Januar 2003

<sup>3</sup> Änderung Gemeinderat 28. März 2011, in Kraft seit 1. Januar 2011

<sup>4</sup> Änderung Gemeinderat 28. März 2011, in Kraft seit 1. Juli 2011

<sup>5</sup> Änderung Gemeinderat 28. März 2011, in Kraft seit 1. Januar 2012

# Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG)

vom 24. März 1995 (Stand am 1. Januar 2017)

---

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,  
gestützt auf die Artikel 4 Absatz 2, 34<sup>ter</sup> Absatz 1 Buchstabe a, 64 und 85 Ziffer 3  
der Bundesverfassung<sup>1</sup>,  
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993<sup>2</sup>,  
beschliesst:*

## 1. Abschnitt: Zweck

### Art. 1

Dieses Gesetz bezweckt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann.

## 2. Abschnitt: Gleichstellung im Erwerbsleben

### Art. 2 Grundsatz

Dieser Abschnitt gilt für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht<sup>3</sup> sowie für alle öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisse in Bund, Kantonen und Gemeinden.

### Art. 3 Diskriminierungsverbot

<sup>1</sup> Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

<sup>2</sup> Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.<sup>4</sup>

AS 1996 1498

<sup>1</sup> [BS 1 3; AS 1981 1243]. Den genannten Bestimmungen entsprechen heute: Art. 8 Abs. 3, 41 Abs. 1 Bst. d, 122 und 173 Abs. 2 der BV vom 18. April 1999 (SR 101).

<sup>2</sup> BBl 1993 I 1248

<sup>3</sup> SR 220

<sup>4</sup> Die Änd. gemäss BG vom 20. Juni 2014 über die Weiterbildung, in Kraft seit 1. Jan. 2017, betrifft nur den französischen und den italienischen Text (AS 2016 689; BBl 2013 3729).

<sup>3</sup> Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

#### **Art. 4** Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

#### **Art. 5** Rechtsansprüche

<sup>1</sup> Wer von einer Diskriminierung im Sinne der Artikel 3 und 4 betroffen ist, kann dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde beantragen:

- a. eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen;
- b. eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen;
- c. eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt;
- d. die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen.

<sup>2</sup> Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses, so hat die betroffene Person lediglich Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohnes errechnet.

<sup>3</sup> Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.

<sup>4</sup> Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung nach Absatz 2 darf den Betrag nicht übersteigen, der drei Monatslöhnen entspricht. Die Gesamtsumme der Entschädigungen darf diesen Betrag auch dann nicht übersteigen, wenn mehrere Personen einen Anspruch auf eine Entschädigung wegen diskriminierender Ablehnung derselben Anstellung geltend machen. Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses nach Absatz 2 und bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung nach Absatz 3 darf den Betrag nicht übersteigen, der sechs Monatslöhnen entspricht.

<sup>5</sup> Vorbehalten bleiben Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sowie weitergehende vertragliche Ansprüche.

**Art. 6<sup>5</sup>** Beweislast erleichterung

Bezüglich der Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung wird eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.

**Art. 7** Klagen und Beschwerden von Organisationen

<sup>1</sup> Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren und seit mindestens zwei Jahren bestehen, können im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Sie müssen der betroffenen Arbeitgeberin oder dem betroffenen Arbeitgeber Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie eine Schlichtungsstelle anrufen oder eine Klage einreichen.

<sup>2</sup> Im Übrigen gelten die Bestimmungen für die Klagen und Beschwerden von Einzelpersonen sinngemäss.

**3. Abschnitt:  
Besondere Bestimmungen für Arbeitsverhältnisse  
nach Obligationenrecht<sup>6</sup>****Art. 8** Verfahren bei diskriminierender Ablehnung der Anstellung

<sup>1</sup> Personen, deren Bewerbung für eine Anstellung nicht berücksichtigt worden ist und die eine Diskriminierung geltend machen, können von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber eine schriftliche Begründung verlangen.

<sup>2</sup> Der Anspruch auf eine Entschädigung nach Artikel 5 Absatz 2 ist verwirkt, wenn nicht innert drei Monaten, nachdem die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Ablehnung der Anstellung mitgeteilt hat, die Klage angehoben wird.

**Art. 9** Verfahren bei diskriminierender Kündigung

Wird eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer durch die Kündigung diskriminiert, ist Artikel 336b des Obligationenrechts<sup>7</sup> anwendbar.

**Art. 10** Kündigungsschutz

<sup>1</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche

<sup>5</sup> Die Änd. gemäss BG vom 20. Juni 2014 über die Weiterbildung, in Kraft seit 1. Jan. 2017, betrifft nur den französischen und den italienischen Text (AS 2016 689; BBl 2013 3729).

<sup>6</sup> SR 220

<sup>7</sup> SR 220

Beschwerde über eine Diskriminierung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer folgt.

<sup>2</sup> Der Kündigungsschutz gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungs- oder eines Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus.

<sup>3</sup> Die Kündigung muss vor Ende der Kündigungsfrist beim Gericht angefochten werden. Das Gericht kann die provisorische Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für die Dauer des Verfahrens anordnen, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass die Voraussetzungen für die Aufhebung der Kündigung erfüllt sind.

<sup>4</sup> Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann während des Verfahrens auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und stattdessen eine Entschädigung nach Artikel 336a des Obligationenrechts<sup>8</sup> geltend machen.

<sup>5</sup> Dieser Artikel gilt sinngemäss für Kündigungen, die wegen der Klage einer Organisation nach Artikel 7 erfolgen.

**Art. 11 und 12<sup>9</sup>**

#### **4. Abschnitt: Rechtsschutz bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen**

**Art. 13**

<sup>1</sup> Der Rechtsschutz bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen über die Bundesrechtspflege. Für Beschwerden von Bundespersonal gilt ausserdem Artikel 58 des Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927<sup>10</sup>.

<sup>2</sup> Wird eine Person durch die Abweisung ihrer Bewerbung für die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert, so ist Artikel 5 Absatz 2 anwendbar. Die Entschädigung kann direkt mit Beschwerde gegen die abweisende Verfügung verlangt werden.

<sup>3</sup> Bundesangestellte können sich innerhalb der Beschwerdefrist nach Artikel 50 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968<sup>11</sup> über das Verwaltungsverfahren an eine Schlichtungskommission wenden. Diese berät die Parteien und versucht, eine Einigung herbeizuführen.<sup>12</sup>

<sup>8</sup> SR 220

<sup>9</sup> Aufgehoben durch Anhang I Ziff. II 1 der Zivilprozessordnung vom 19. Dez. 2008, mit Wirkung seit 1. Jan. 2011 (AS 2010 1739; BBl 2006 7221).

<sup>10</sup> [BS I 489; AS 1958 1413 Art. 27 Bst. c, 1997 2465 Anhang Ziff. 4, 2000 411 Ziff. II 1853, 2001 894 Art. 39 Abs. 1 2197 Art. 2 3292 Art. 2. AS 2008 3437 Ziff. I 1]. Siehe heute Art. 35 und 36 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (SR 172.220.1).

<sup>11</sup> SR 172.021

<sup>12</sup> Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 8. Okt. 2004, in Kraft seit 1. März 2005 (AS 2005 1023; BBl 2003 7809)

4 ...<sup>13</sup>

<sup>5</sup> Das Verfahren ist kostenlos; ausgenommen sind Fälle von mutwilliger Prozessführung. Im Verfahren vor dem Bundesgericht richtet sich die Kostenpflicht nach dem Bundesgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005<sup>14,15</sup>

## 5. Abschnitt: Finanzhilfen

### Art. 14 Förderungsprogramme

<sup>1</sup> Der Bund kann öffentlichen oder privaten Institutionen, die Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben durchführen, Finanzhilfen gewähren. Er kann selbst Programme durchführen.

<sup>2</sup> Die Programme können dazu dienen:

- a.<sup>16</sup> die inner- oder ausserbetriebliche Aus- und Weiterbildung zu fördern;
- b. die Vertretung der Geschlechter in den verschiedenen Berufen, Funktionen und Führungsebenen zu verbessern;
- c. die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben zu verbessern;
- d. Arbeitsorganisationen und Infrastrukturen am Arbeitsplatz zu fördern, welche die Gleichstellung begünstigen.

<sup>3</sup> In erster Linie werden Programme mit neuartigem und beispielhaftem Inhalt unterstützt.

### Art. 15 Beratungsstellen

Der Bund kann privaten Institutionen Finanzhilfen gewähren für:

- a. die Beratung und die Information von Frauen im Erwerbsleben;
- b. die Förderung der Wiedereingliederung von Frauen und Männern, die ihre berufliche Tätigkeit zugunsten familiärer Aufgaben unterbrochen haben.

<sup>13</sup> Aufgehoben durch Anhang Ziff. 1 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, mit Wirkung seit 1. Jan. 2007 (AS **2006** 1205; BBl **2001** 4202).

<sup>14</sup> SR **173.110**

<sup>15</sup> Satz eingefügt durch Anhang Ziff. 1 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS **2006** 1205; BBl **2001** 4202).

<sup>16</sup> Die Änd. gemäss BG vom 20. Juni 2014 über die Weiterbildung, in Kraft seit 1. Jan. 2017, betrifft nur den französischen und den italienischen Text (AS **2016** 689; BBl **2013** 3729).

## **6. Abschnitt: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann**

### **Art. 16**

<sup>1</sup> Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann fördert die Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen und setzt sich für die Beseitigung jeglicher Form direkter oder indirekter Diskriminierung ein.

<sup>2</sup> Zu diesem Zweck nimmt es namentlich folgende Aufgaben wahr:

- a. es informiert die Öffentlichkeit;
- b. es berät Behörden und Private;
- c. es führt Untersuchungen durch und empfiehlt Behörden und Privaten geeignete Massnahmen;
- d. es kann sich an Projekten von gesamtschweizerischer Bedeutung beteiligen;
- e. es wirkt an der Ausarbeitung von Erlassen des Bundes mit, soweit diese für die Gleichstellung von Bedeutung sind;
- f. es prüft die Gesuche um Finanzhilfen nach den Artikeln 14 und 15 und überwacht die Durchführung der Förderungsprogramme.

## **7. Abschnitt: Schlussbestimmungen**

### **Art. 17** Übergangsbestimmung

Ansprüche nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe d werden nach neuem Recht beurteilt, wenn die zivilrechtliche Klage nach dem Inkrafttreten des Gesetzes erhoben worden ist oder die erstinstanzlich zuständige Behörde bis zu diesem Zeitpunkt noch keine Verfügung getroffen hat.

### **Art. 18** Referendum und Inkrafttreten

<sup>1</sup> Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

<sup>2</sup> Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Datum des Inkrafttretens: 1. Juli 1996<sup>17</sup>

<sup>17</sup> BRB vom 25. Okt. 1995

## **Änderung von Bundesgesetzen**

...<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Die Änderungen können unter AS **1996** 1498 konsultiert werden.

