

GEMEINDE

Buchs



# **Weisung zur Gemeindeversammlung**

**Politische Gemeinde Buchs**

**Donnerstag, 30. November 2023, 19.30 Uhr**  
im Gemeindesaal

## Allgemeine Informationen

### Durchführungsort

Die Gemeindeversammlungen werden im Gemeindesaal, an der Drisglerstrasse 1a, durchgeführt und beginnen in der Regel um **19.30 Uhr**.



Vorgängig findet um **19.00 Uhr** ein Apéro statt, zu dem alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Gemeindeversammlung herzlich eingeladen sind. Der Apéro wird von der Gemeinde offeriert und vom Verein «**Club 25**» organisiert.

Zweck des Apéros ist der Informationsaustausch zwischen Behörde und Stimmberechtigten. Daneben können die jeweils durchführenden Vereine und Organisationen Werbung in eigener Sache machen.

### Aktenauflage der Politischen Gemeinde Buchs ZH

Die Akten und das Stimmregister liegen ab **Mittwoch, 8. November 2023**, im Gemeindehaus (Schalter Einwohnerkontrolle), zur Einsicht auf. Die Weisung zu den Geschäften inkl. weiterer Unterlagen können von der Gemeindewebseite [www.buchs-zh.ch](http://www.buchs-zh.ch) heruntergeladen oder bei der Gemeindeverwaltung, Präsidiales, bestellt werden.

Schalteröffnungszeiten Gemeindeverwaltung:

Montag:	08.30 - 11.30 Uhr und 13.30 - 18.30 Uhr
Dienstag - Donnerstag:	08.30 - 11.30 Uhr und 13.30 - 16.30 Uhr
Freitag:	07.00 - 13.00 Uhr (durchgehend)

### Weitere Informationen

Die Abteilung Präsidiales der Gemeindeverwaltung steht Ihnen bei Fragen rund um die Gemeindeversammlung gerne zu Verfügung (Tel. 044 847 75 80 oder [kanzlei@buchs-zh.ch](mailto:kanzlei@buchs-zh.ch)).

---

# Traktanden

---

## Inhaltsverzeichnis

	<b>Seite</b>
<b>Politische Gemeinde Buchs</b>	
1. Genehmigung des Budgets 2024 der Politischen Gemeinde und Kenntnisnahme des darauf abgestimmten Finanzplans	4
2. Kreditabrechnung Zürcherstrasse Ost	10
3. Neues Kantonales Bürgerrechtsgesetz - Anpassung Gebührenverordnung	13
4. Neue Personalverordnung der Gemeinde Buchs	15
5. Anfragen im Sinne von § 17 des Gemeindegesetzes	

# Traktandum 1

---

## 1. Genehmigung des Budgets 2024 der Politischen Gemeinde und Kenntnisnahme des darauf abgestimmten Finanzplans

### A. Antrag

Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung, sie wolle beschliessen:

1. Das Budget 2024 mit einem Aufwand und Ertrag von je 40'384'416.92 Franken und Nettoinvestitionen im Verwaltungsvermögen von 6'606'000 Franken und Nettoinvestitionen im Finanzvermögen von 1'300'000 Franken wird genehmigt.
2. Der Steuerfuss der Politischen Gemeinde wird auf 88 % festgesetzt.
3. Kenntnisnahme des auf das Budget 2024 abgestimmten Finanzplans.

Buchs ZH, 18. September 2023

### IM NAMEN DES GEMEINDERATES

**Der Präsident**

Pascal Schmid

**Die Schreiberin**

Yvonne Müller

### B. Beleuchtender Bericht

#### Wirtschaftliche Lage und mutmassliche Entwicklung der Gemeinde

Die Jahresrechnung 2022 hat gegenüber dem Budget 2022 besser abgeschlossen. Dies ist vor allem auf die höheren Grundstückgewinnsteuern und die höheren Steuereinnahmen zurückzuführen. Der erwirtschaftete Ertragsüberschuss (ohne finanzpolitische Reserven) betrug Fr. 5'016'570.76. Das positive Ergebnis ist aber wie bereits im vergangenen Jahr zu relativieren: Seit der Umstellung auf die neue Rechnungslegung HRM2 per 1. Januar 2019 wird die Jahresrechnung mit deutlich weniger Abschreibungen belastet.

Auf der Grundlage der Jahresrechnung 2022 wurde das Budget 2024 erarbeitet. Dieses ist mit einem Aufwand von Fr. 40'384'416.92 und gleichem Ertrag ausgeglichen. Der eigentlich erwirtschaftete Ertrag von Fr. 1'923'096.25 wurde wiederum in die finanzpolitische Reserve eingelegt, da das positive Ergebnis wie auch in den Vorjahren (seit 2019) zu relativieren ist: Infolge der Umstellung auf die Rechnungslegung HRM2 wird das Budget 2024 mit weniger Abschreibungen belastet (Abschreibungen linear und über die Lebensdauer). Die erhaltenen Subventionen und Investitionsbeiträge werden den finanzierten Anlagegütern zugeteilt und deshalb nur noch vom Nettobetrag abgeschrieben. Der einfache Gemeindesteuerertrag (Rechnungsjahr) zum Steuerfuss von 88 % ist mit 13'024'000 Franken um rund 239'000 Franken höher, die Grundstückgewinnsteuern mit 2.5 Mio. Franken um rund 839'700 Franken tiefer budgetiert als im 2022. Mehrkosten (netto) gegenüber der Jahresrechnung 2022 entstehen vor allem bei den Bereichen Liegenschaftlichen Verwaltungsvermögen (+ 270'800), Interne Dienste (+ 113'500), Verwaltung Soziales (+

182'800), Jugend (+ 183'100), Kindergarten (+ 165'400) und Primarschule (+ 829'900). Weitere Abweichungen sind dem Abschnitt Stand der Aufgabenerfüllung zu entnehmen.

Die Nettoinvestitionen im Verwaltungsvermögen betragen für das Budget 2024: 6'606'000 Franken. Im Finanzvermögen sind Nettoinvestitionen von 1'300'000 Franken vorgesehen.

Im Finanz- und Aufgabenplan 2023 – 2027 (Steuerhaushalt) sind Nettoinvestitionen im Verwaltungsvermögen von gesamthaft 21.6 Millionen Franken geplant. Die Selbstfinanzierung (Cashflow) reicht aus, um diese Investitionen voll zu finanzieren. Der Selbstfinanzierungsgrad über diese 5 Jahre beträgt durchschnittlich 122%. Das voraussichtliche Nettovermögen per Ende 2023 von ca. 26.50 Mio. Franken im Steuerhaushalt wird deshalb per Ende 2027 auf rund 26.55 Mio. Franken aufgebaut. Der Finanzplan zeigt auf, dass die Investitionen für den Gemeindehaushalt gut verkraftbar sind. Die Planung berücksichtigt die mutmassliche Entwicklung der Steuererträge, die Prognosen zur Entwicklung der Aufwendungen und übrigen Erträgen sowie das Investitionsprogramm.

## Stand der Aufgabenerfüllung (laufende und geplante Projekte, Änderungen und Neuerungen bei der Aufgabenerfüllung)

### 11 Ressort Präsidiales

#### ERFOLGSRECHNUNG

	Budget 2024	Rechnung 2022	Abw. +/-	Abw. %
11 Ressort Präsidiales	660'000.00	414'258.89	245'741.11	59.32%

Im Ressort Präsidiales ist der Ertrag um insgesamt rund 63'500 Franken gesunken und der Aufwand um 182'300 Franken angestiegen. Die grössten Nettoveränderungen gegenüber der Jahresrechnung 2022 sind in den Bereichen Verwaltung Präsidiales (+37'900 Franken A), Exekutive (+26'900 A), Kulturförderung (+44'700 A) sowie bei den Banken und Versicherungen (-24'800 E) zu verzeichnen. Das Betriebsamt Furttal rechnet im Jahr 2024 mit einem Ertragsüberschuss von 16'800 Franken (2022: Fr. 162'403.01), welcher auf die Kreisgemeinden aufgeteilt wird.

#### INVESTITIONSRECHNUNG VERWALTUNGSVERMÖGEN

	Budget 2024	Rechnung 2022	Abw. +/-	Abw. %
11 Ressort Präsidiales	0.00	0.00	0.00	0.00%

Für das Jahr 2024 sind keine Investitionen geplant.

### 12 Ressort Finanzen

#### ERFOLGSRECHNUNG

	Budget 2024	Rechnung 2022	Abw. +/-	Abw. %
12 Ressort Finanzen	-21'694'371.05	-20'081'169.82	-1'613'201.23	8.03%

Die Politische Gemeinde Buchs wird für das Jahr 2024 einen Ressourcenausgleich von rund 6.95 Mio. Franken (JR 2022: 7.07 Mio. Franken) erhalten. Der einfache Gemeindesteuerertrag (100 %) wurde auf

14'800'000 Franken und die Grundstückgewinnsteuern auf 2'500'000 Franken budgetiert. Die Abweichung zur Jahresrechnung 2022 ist vor allem auf die soeben genannten Veränderungen sowie auf die Nettoveränderungen der Institutionen Liegenschaften Verwaltungsvermögen (+270'800 A) und Kapitaldienst (-106'100 E) zurückzuführen.

#### INVESTITIONSRECHNUNG FINANZVERMÖGEN

	Budget 2024	Rechnung 2022	Abw. +/-	Abw. %
12 Ressort Finanzen	1'300'000.00	9'687.60	1'290'312.40	13'319%

Im Jahr 2024 ist der Kauf einer Parzelle und ein Vorprojekt für die Grundstücke Kat.-Nrn. 2521/2523 geplant.

#### INVESTITIONSRECHNUNG VERWALTUNGSVERMÖGEN

	Budget 2024	Rechnung 2022	Abw. +/-	Abw. %
12 Ressort Finanzen	4'310'000.00	1'464'618.95	2'845'381.05	194.27%

Für das Jahr 2024 sind Instandsetzungsarbeiten des Werkhofes sowie Ausgaben für den Neubau/Erstellung von Notwohnungen geplant. Zudem wird die Umrüstung des Kabelnetzes auf Fiber-to-the-Home (Glasfasernetz) fortgeführt.

### 13 Ressort Bau + Werke

#### ERFOLGSRECHNUNG

	Budget 2024	Rechnung 2022	Abw. +/-	Abw. %
13 Ressort Bau + Werke	1'318'024.44	1'281'707.33	36'317.11	2.83%

Im Ressort Bau + Werke sind die Aufwände um rund 658'700 Franken, die Erträge jedoch ebenfalls um rund 622'300 Franken angestiegen. Gegenüber der Jahresrechnung 2022 wird in den Institutionen Gemeindestrassen (-153'300 A) und Baupolizei (-63'300 A) mit deutlich weniger Nettoaufwand gerechnet. Hingegen steigt dieser in den Bereichen Verwaltung Bauabteilung und Werkhof (+162'600 A) und Gewässer (+44'900 A).

Im Gebührenhaushalt Abwasserbeseitigung wird mit einem Aufwandüberschuss von 164'233 Franken gerechnet, im Wasserwerk mit 362'973 Franken.

#### INVESTITIONSRECHNUNG VERWALTUNGSVERMÖGEN

	Budget 2024	Rechnung 2022	Abw. +/-	Abw. %
13 Ressort Bau + Werke	1'896'000.00	1'369'758.83	526'241.17	38.42%

Im Jahr 2024 stehen einige Strassenprojekte (810'000 Franken) sowie Investitionen im Bereich Gewässer (160'000 Franken) an. Auch im Wasserwerk (456'000 Franken) und Abwasserbeseitigung (370'000 Franken) sind Investitionen geplant.

## 14 Ressort Sicherheit

### ERFOLGSRECHNUNG

	Budget 2024	Rechnung 2022	Abw. +/-	Abw. %
14 Ressort Sicherheit	3'361'721.60	3'207'584.22	154'137.38	4.81%

Beim Ressort Sicherheit sind die Aufwände rund 111'500 Franken und auch die Erträge um rund 265'700 Franken tiefer. Die grössten Zunahmen der Nettoaufwände können in den Bereichen Einwohnerkontrolle (+46'200 A), Feuerwehr (+53'900 A), Pflegefinanzierung ambulante Krankenpflege (+53'300 A), Ambulante Krankenpflege (-78'800 E) und Landschaft/Natur (-43'300 A) festgestellt werden. Sinkende Nettoaufwände resultieren hingegen vor allem in den Institutionen Regionalverkehr (-94'900 A) wie auch Pflegefinanzierung Alters-/Pflegeheime (-89'900 A).

Im Gebührenhaushalt Abfallbeseitigung wird für das Jahr 2024 mit einem Aufwandüberschuss von 43'217 Franken gerechnet.

### INVESTITIONSRECHNUNG VERWALTUNGSVERMÖGEN

	Budget 2024	Rechnung 2022	Abw. +/-	Abw. %
14 Ressort Sicherheit	120'000.00	0.00	120'000.00	-100.00%

Für das Jahr 2024 ist eine neue Unterflursammelstelle (Abfallbeseitigung) budgetiert.

## 15 Ressort Soziales

### ERFOLGSRECHNUNG

	Budget 2024	Rechnung 2022	Abw. +/-	Abw. %
15 Ressort Soziales	4'351'877.55	4'177'127.94	174'749.61	4.18%

Das Budget 2024 des Ressorts Soziales weist gegenüber der Jahresrechnung 2022 einen Aufwandsanstieg von knapp 1'102'200 Franken aus. Hingegen ist auch ein Ertragsanstieg von ca. 927'400 Franken zu erwarten. Die grösste Nettoeinsparung kann in den Institutionen Asylwesen (+91'400 E) verzeichnet werden. Die höchsten Aufwandsanstiege sind in den Institutionen Verwaltung Sozialabteilung (+182'800 A), Ergänzungsleistungen AHV (+58'600 A), Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose (+50'000 A), Gesetzliche Wirtschaftliche Hilfe (+102'700 A) und Jugend (+183'100 A) feststellbar.

### INVESTITIONSRECHNUNG VERWALTUNGSVERMÖGEN

	Budget 2024	Rechnung 2022	Abw. +/-	Abw. %
15 Ressort Soziales	0.00	0.00	0.00	0.00%

Im Jahr 2024 sind keine Investitionen geplant.

## 16 Ressort Bildung

### ERFOLGSRECHNUNG

	Budget 2024	Rechnung 2022	Abw. +/-	Abw. %
16 Ressort Bildung	12'002'747.46	11'000'491.44	1'002'256.02	9.11%

Die Aufwände im Ressort Bildung haben sich um insgesamt 1'026'094 Franken erhöht und auch die Erträge sind um 23'800 Franken angestiegen. Minimiert werden konnten die Nettoaufwände in den Bereichen Schulverwaltung (-68'000 A) und Sonderschulung (-499'600 A), jedoch steigen diese in den Bereichen Kindergarten (+165'400 A), Primarschule (+829'900 A), Tagesstrukturen (+207'000 A) und Volksschule sonstiges (+284'800 A).

### INVESTITIONSRECHNUNG VERWALTUNGSVERMÖGEN

	Budget 2024	Rechnung 2022	Abw. +/-	Abw. %
16 Ressort Bildung	280'000.00	-380'000.00	660'000.00	17'368%

Für das Jahr 2024 ist ein Vorprojekt für die Gesamterneuerung Zihl 1, MZH/TH, Pavillon budgetiert.

### Begründung des Antrags zum Steuerfuss

Mittelfristig zeichnen sich keine Defizite in der Erfolgsrechnung ab. Die geplanten Investitionen sind aufgrund der aktuellen Vermögenslage gut verkraftbar. Für das Budget 2024 der Politischen Gemeinde Buchs ZH wird ein unveränderter Steuerfuss von 88 % (Vorjahr 88 %) beantragt.

## C. Antrag der Rechnungsprüfungskommission

### 1 Antrag zum Budget

Die Rechnungsprüfungskommission hat das Budget 2024 der Politischen Gemeinde Buchs ZH in der vom Gemeindevorstand beschlossenen Fassung vom 18. September 2023 geprüft. Das Budget weist folgende Eckdaten aus:

<b>Erfolgsrechnung</b>	Gesamtaufwand	Fr.	40'384'416.92
	Ertrag ohne ordentliche Steuern Rechnungsjahr	Fr.	27'360'416.92
	<b>Zu deckender Aufwandüberschuss</b>	<b>Fr.</b>	<b>-13'024'000.00</b>
<b>Investitionsrechnung Verwaltungsvermögen</b>	Ausgaben Verwaltungsvermögen	Fr.	6'826'000.00
	Einnahmen Verwaltungsvermögen	Fr.	220'000.00
	<b>Nettoinvestitionen Verwaltungsvermögen</b>	<b>Fr.</b>	<b>6'606'000.00</b>
<b>Investitionsrechnung Finanzvermögen</b>	Ausgaben Finanzvermögen	Fr.	1'300'000.00
	Einnahmen Finanzvermögen	Fr.	-
	<b>Nettoinvestitionen Finanzvermögen</b>	<b>Fr.</b>	<b>1'300'000.00</b>

Die Rechnungsprüfungskommission stellt fest, dass das Budget der Politischen Gemeinde Buchs ZH finanzrechtlich zulässig, rechnerisch richtig und finanziell angemessen ist. Die Regelungen zum Haushaltsgleichgewicht sind eingehalten.

Die Rechnungsprüfungskommission beantragt der Gemeindeversammlung, das Budget 2024 der Politischen Gemeinde Buchs ZH unter Berücksichtigung der unten aufgeführten Änderungsanträge zu genehmigen.

Die Rechnungsprüfungskommission hat zum Budget folgende finanzpolitische Bemerkungen:

- 12323 "Feuerwehrgebäude": Durch die nicht ausgewiesenen "Mieteinnahmen" kann keine ganzheitliche Beurteilung der Kosten vorgenommen werden.
- 16130 "Tagesstrukturen": Durch die nicht ausgewiesenen "Mietausgaben" (Interne Verrechnung) kann keine ganzheitliche Beurteilung der Kosten vorgenommen werden.
- Aus der Budgetplanung sowie der Finanzplanung ist keine langfristige Liegenschafts- und Investitionsstrategie erkennbar.
- Das Zusammenspiel einer Einheitsgemeinde, mit allen kommunalen Aufgaben, wird in diesem Budget aus Sicht der RPK nicht abgebildet und wahrgenommen.

Die Rechnungsprüfungskommission hat zum Budget folgende Änderungsanträge:

- |   |   |
|---|---|
| 1. INV00312 "Investitionen Grundstücke": Kürzung um Fr. 1'200'000.- | Begründung: Diese Budgetposition muss gestrichen werden (oder auf die ganze Parzelle ausgeweitet werden), da diese Teilparzelle keine strategische Bedeutung hat.         |
| 2. 12080.3894.00 "Finanzpolitische Reserven"                        | Begründung: Bei Genehmigung der Steuersenkung auf 83 Steuerprozent muss die finanzpolitische Reserve auf den neuen Ertragsüberschuss von Fr. 1'183'096.25 gekürzt werden. |

### 2 Antrag zum Steuerfuss

<b>Einfacher Gemeindesteuerertrag (100 %)</b>		<b>Fr.</b>	<b>14'800'000.00</b>
<b>Steuerfuss</b>			<b>83%</b>
<b>Erfolgsrechnung</b>	Zu deckender Aufwandüberschuss	Fr.	-13'024'000.00
	Steuerertrag bei 83%	Fr.	12'284'000.00
	Finanzpolitische Reserve (alt)	Fr.	1'923'096.25
	Finanzpolitische Reserve (neu)	Fr.	-1'183'096.25
	<b>Ertragsüberschuss / Aufwandüberschuss</b>	<b>Fr.</b>	<b>-</b>

Die Erfolgsrechnung ist ausgeglichen.

Die Rechnungsprüfungskommission beantragt der Gemeindeversammlung, den Steuerfuss für das Jahr 2024 entgegen des Gemeindevorstands um 5 Prozentpunkte zu senken und auf 83% (Vorjahr 88%) des einfachen Gemeindesteuerertrags festzusetzen.

Bei einem Steuerfuss von 83 % würde immer noch ein Ertragsüberschuss resultieren. Eine Reduktion auf 83 % ist auch mit Blick auf die geltenden finanzpolitischen Zielsetzungen des Gemeinderats gerechtfertigt.

Buchs ZH, 31. Oktober 2023

**NAMENS DER RECHNUNGSPRÜFUNGSKOMMISSION**

**Der Präsident**

**Die Aktuarin**

Patrick Kuhn

Nadine Silva

## Traktandum 2

### 2. Genehmigung Kreditabrechnung Zürcherstrasse Ost

#### A. Antrag

Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung:

Zürcherstrasse Ost, inklusive Neubau Bushaltestellen, Strassenbeleuchtung- und entwässerung, Erneuerung Wasserleitungen, Vergrösserung Kanal Dielsdorferstrasse, wird wie folgt genehmigt:

#### Bewilligter Kredit (inkl. MWST)

Fahrbahn, inklusiv Bushaltstelle und neue Beleuchtung	Fr.	1'717'500.00
Kanalisationsleitung	Fr.	142'500.00
Wasserleitung	Fr.	326'500.00
Unvorhergesehenes	Fr.	103'500.00
<b>Total Investitionskosten brutto, inkl. 7,7 % MWST</b>	<b>Fr.</b>	<b>2'290'000.00</b>

#### Baukosten (inkl. MWST)

Fahrbahn, inklusiv Bushaltstelle und neue Beleuchtung	Fr.	1'909'909.30
Kanalisationsleitung	Fr.	125'650.00
Wasserleitung	Fr.	321'663.25
<b>Total Investitionskosten brutto, inkl. 7,7 % MWST</b>	<b>Fr.</b>	<b>2'357'222.55</b>

**Mehrkosten (= 2.93 %) Fr. 67'222.55**

Buchs ZH, 18. September 2023

**IM NAMEN DES GEMEINDERATES**

**Der Präsident**

Pascal Schmid

**Die Schreiberin**

Yvonne Müller

#### B. Beleuchtender Bericht

##### Ausgangslage:

Für die Strassenraumgestaltung Zürcherstrasse Ost, inklusive Neubau Bushaltestellen, Strassenbeleuchtung- und entwässerung, Erneuerung Wasserleitungen, Vergrösserung Kanal Dielsdorferstrasse, genehmigte die Gemeindeversammlung vom 3. Juni 2021 den Baukredit von brutto 2'290'000 Franken, inkl. 7,7 % MWST.

Die Bauabrechnung und die Ausführungspläne der EFP Ingenieure Planer Geometer SIA, Regensdorf, liegen vor. Die Bauabrechnung stimmt mit der Buchhaltung der Finanzabteilung überein. Gemäss Buchhaltungsnachweis sind Gesamtkosten von Fr. 2'357'222.55 angefallen. Die Kostenzusammenstellung sowie die Auflistung der Mehr- und Minderkosten sind in der Bauabrechnung des Ingenieurbüros ersichtlich bzw. detailliert ausgewiesen. Im Wesentlichen resultieren die Mehrkosten aus diversen Zusatzarbeiten, Mehrleistungen bei Verkehrs- und Strassenraumgestaltung und Verkehrssteuerung sowie zusätzliche Entsorgungskosten von PAK-belastetem Belag.

Bewilligter Kredit (inkl. MWST)

Fahrbahn, inklusiv Bushaltstelle und neue Beleuchtung	Fr.	1'717'500.00
Kanalisationsleitung	Fr.	142'500.00
Wasserleitung	Fr.	326'500.00
Unvorhergesehenes	Fr.	103'500.00
<b>Total Investitionskosten brutto, inkl. 7,7 % MWST</b>	<b>Fr.</b>	<b>2'290'000.00</b>

Baukosten (inkl. MWST)

Fahrbahn, inklusiv Bushaltstelle und neue Beleuchtung	Fr.	1'909'909.30
Kanalisationsleitung	Fr.	125'650.00
Wasserleitung	Fr.	321'663.25
<b>Total Investitionskosten brutto, inkl. 7,7 % MWST</b>	<b>Fr.</b>	<b>2'357'222.55</b>

**Mehrkosten (= 2.93 %)** **Fr.** **67'222.55**

## C. Antrag der Rechnungsprüfungskommission

### **Abschied und Antrag Kreditabrechnung Strassenraumgestaltung Zürcherstrasse Ost, inklusive Neubau Bushaltestellen**

Die Rechnungsprüfungskommission hat folgenden Antrag des Gemeinderates geprüft:

Die Kreditabrechnung über den Ausbau Strassenraumgestaltung Zürcherstrasse Ost, inklusive Neubau Bushaltestellen, Strassenbeleuchtung- und entwässerung, Erneuerung Wasserleitungen, Vergrösserung Kanal Dielsdorferstrasse wird wie folgt genehmigt:

Bewilligter Kredit (inkl. MWST): Gemeindeversammlung vom 03.06.2021	Fr. 2'290'000.--
Baukosten (inkl. MWST): Nettokosten gemäss Abrechnung der Finanzabteilung	Fr. 2'357'22.55
Mehrkosten (= +2.93%)	Fr. +67'222.55

Die Rechnungsprüfungskommission empfiehlt den Stimmberechtigten, dem Antrag des Gemeinderates zuzustimmen.

Buchs ZH, 31. Oktober 2023

**NAMENS DER RECHNUNGSPRÜFUNGSKOMMISSION**

**Der Präsident**

**Die Aktuarin**

Patrick Kuhn

Nadine Silva

## Traktandum 3

---

### 3. Neues Kantonales Bürgerrechtsgesetz – Anpassung Gebührenverordnung

#### A. Antrag

Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung, sie wolle beschliessen:

1. Genehmigung der Anpassungen und Änderungen der Gebührenverordnung der Gemeinde Buchs ZH gestützt auf Art. 14 Ziff. 4 der Gemeindeordnung (GO).
2. Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

Buchs ZH, 18. September 2023

**IM NAMEN DES GEMEINDERATES**

**Der Präsident**

Pascal Schmid

**Die Schreiberin**

Yvonne Müller

#### B. Beleuchtender Bericht

##### Ausgangslage:

Am 1. Januar 2018 ist die derzeitige Gebührenverordnung der Gemeinde Buchs in Kraft getreten. In der Gebührenverordnung werden gemäss Art. 14 Ziff. 4 der Gemeindeordnung die Grundlagen der Gebührenerhebung festgesetzt und durch die Gemeindeversammlung erlassen.

Am 15. Mai 2022 nahm die Zürcher Bevölkerung das neue kantonale Bürgerrechtsgesetz (KBüG) an. Am 29. März 2023 beschloss der Regierungsrat den Erlass der dazugehörigen Verordnung (KBüV). Mit der Erneuerung des kantonalen Bürgerrechtsgesetzes und deren Verordnung, welche per 1. Juli 2023 in Kraft getreten sind, wurden unter anderem die Grundlagen der kantonalen und kommunalen Einbürgerungsgebühren angepasst. Aufgrund dessen muss die Gebührenverordnung der Gemeinde Buchs sowie der darauf basierende Gebührentarif angepasst werden.

##### Gebührenverordnung:

#### **Art. 35 Ausländerinnen und Ausländer**

<sup>1</sup> Die Gebühr für die Erteilung des Gemeindebürgerrechts an Ausländerinnen und Ausländer beträgt 1'000 Franken.

<sup>1</sup> Für Bewerberinnen und Bewerber mit Anspruch auf Einbürgerung beträgt die Gebühr 500 Franken.

<sup>2</sup> Für Bewerberinnen und Bewerber ohne Anspruch auf Einbürgerung beträgt die Gebühr 1'000 Franken.

**Art. 36 Gemeinsame Bestimmungen**

<sup>1</sup> Werden minderjährige Kinder in die Einbürgerung der Eltern oder eines Elternteils einbezogen, erhebt die Gemeinde keine Gebühr. *Dies gilt für alle Bürgerrechtsangelegenheiten.*

<sup>2</sup> *Bei Bewerberinnen und Bewerber, welche bei Einreichung des Gesuchs das 20. Altersjahr noch nicht zurückgelegt haben, werden keine Gebühren erhoben. Dies gilt für alle Bürgerrechtsangelegenheiten.*

<sup>3</sup> Hat die Bewerberin oder der Bewerber *bei Einreichung des Gesuchs* das 25. Altersjahr noch nicht zurückgelegt, zahlt sie oder er die halbe Gebühr. *Dies gilt für alle Bürgerrechtsangelegenheiten.*

<sup>4</sup> Bei einer ablehnenden Entscheidung fällt höchstens eine Gebühr von 400 Franken an.

<sup>5</sup> Zieht die Bewerberin oder der Bewerber das Gesuch zurück, kann die Gemeinde eine Gebühr nach Aufwand erheben. Diese beträgt maximal 250 Franken.

<sup>6</sup> *Diese Regelungen gelten für alle Bürgerrechtsangelegenheiten.*

## Traktandum 4

---

### 4. Genehmigung neue Personalverordnung der Gemeinde Buchs

#### A. Antrag

Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung:

Genehmigung der Personalverordnung (PVO) und Inkraftsetzung per 1. Januar 2024 gestützt auf Art. 14 Ziff. 1 der Gemeindeordnung (GO).

Buchs ZH, 18. September 2023

**IM NAMEN DES GEMEINDERATES**

**Der Präsident**

Pascal Schmid

**Die Schreiberin**

Yvonne Müller

#### B. Beleuchtender Bericht

##### Ausgangslage:

##### Das Wichtigste in Kürze

Die geltende Personalverordnung stammt aus dem Jahr 2012 und besteht lediglich aus 16 Artikel. Sie lehnt sich stark an die kantonale Personalgesetzgebung an. Diese zeichnet sich durch eine äusserst detaillierte Regelung aller Personalbelange in über 280 Paragraphen aus. Die kantonale Gesetzgebung wurde erst im Jahre 2022 aktualisiert und modernisiert. Unter anderem wurde das Kündigungsverfahren für Arbeitgeber vereinfacht.

##### Vorlage im Detail

Der Gemeinderat hat sich, nicht zuletzt seit der Schaffung der Einheitsgemeinde, der Revision der Personalverordnung und des neu dazugehörigen Reglements angenommen. Mitte März 2020 schickte der Gemeinderat die revidierte Personalverordnung in die Vernehmlassung an das Personal. Die Mitarbeitenden hatten damals die Möglichkeit sich zur Personalverordnung zu äussern. Sie blieb allerdings ungenutzt. Aufgrund bevorstehenden Änderungen des kantonalen Personalrechts wurde mit der weiteren Bearbeitung zugewartet und die Personalverordnung nun nach der Inkraftsetzung des kantonalen Recht nochmals überarbeitet. Die Mitarbeitenden erhielten erneut die Möglichkeit, sich zur neuen Personalverordnung und zum Entwurf des Personalreglements zu äussern. Die Frist zur Vernehmlassung wurde nur vereinzelt genutzt und ist in die Verordnung eingeflossen.

Das Ergebnis ist die vorliegende neue Personalverordnung. Sie wird im Folgenden mit nPVO abgekürzt. Gemäss Art. 4 der nPVO gilt, wenn nichts Abweichendes geregelt ist, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts. Abweichung zur kantonalen Gesetzgebung und wichtige Punkte werden in der nachstehenden Weisung vorgestellt.

Gemäss Art. 14 Ziff. 1 Gemeindeordnung ist die Gemeindeversammlung zuständig für den Erlass und die Änderung der Personalverordnung.

### **A) Kündigungsverfahren**

Die Gemeinde Buchs lehnt sich mit dieser Personalverordnung dem neuen Kündigungsverfahren des Kantons Zürich an (Art. 16ff nPVO).

### **B) Kündigungsfrist**

Die Kündigungsfrist bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen weicht von der kantonalen Regelung ab und soll neu wie folgt lauten:

- a) im ersten Dienstjahr 2 Monate
- b) ab dem zweiten Dienstjahr drei Monate

### **C) Keine Abgangsentschädigung**

Bisher musste die Gemeinde unverschuldet gekündigten Mitarbeitenden, welche über 35 Jahre alt waren und mehr als fünf Dienstjahre hatten, eine Abfindung zwischen einem und 15 Monatslöhnen zahlen. Dieses Zugeständnis an den früheren Beamtenstatus ist heute nicht mehr zu verstehen und als Reminiszenz abzulegen. Die Angestellten der Gemeindeverwaltung Buchs ZH sind mit ihrer guten Aus- und zeitgemässen Weiterbildung jederzeit fit für den Arbeitsmarkt. Eine Abfindung als Abfederungsmassnahme für gekündigte Angestellte ist weder zeitgemäss noch notwendig. Bei den über 55-jährigen Angestellten, denen aus organisatorischen Gründen gekündigt wird oder den über 58-jährigen Angestellten, denen unverschuldet gekündigt wird, greift zudem der volle Schutz der beruflichen Vorsorge und federt allfällige Entlassungen finanziell ab.

Die Möglichkeit der Entrichtung einer Abgangsentschädigung bleibt als Ausnahme und bis zum Maximum von sechs Monatslöhnen als Härtefallklausel bzw. als Verhandlungshilfe bei einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der neuen Personalverordnung bestehen (Art. 27 nPVO).

### **D) Dienstaltersgeschenk (DAG)**

Bis anhin wurden den Angestellten nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je 15 Arbeitstage bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Neu soll den Angestellten nach Vollendung von 5 Jahren 3 Arbeitstage besoldeter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt werden. Bei Vollendung von 10, 15, 20 und 25 Jahren 10 Tage und ab 30 Jahren 15 Arbeitstage besoldeter Urlaub gewährt werden. Es besteht auch die Möglichkeit ab einem DAG von 10 Jahren das DAG auszuzahlen (Art. 40 nPVO)

### **E) Ferien**

Die Ferienregelung bleibt analog deren des Staatspersonals. Seit dem 1. Januar 2020, haben auch die Personen ab dem 21. Altersjahr fünf Wochen Ferien anstelle der bisherigen vier Wochen (Art. 56 nPVO).

### **F) Vaterschaftsurlaub**

In Art. 62 nPVO wurde der Vaterschaftsurlaub analog der kantonalen Gesetzgebung geregelt.

### **G) Kranken- und Unfallversicherung**

Der Gemeinderat hat sich für die Regelung des Kantons Zürich entschieden (Art. 61 nPVO).

## **H) Pensionskasse**

Für den Beitritt zu einer Pensionskasse ist der Gemeinderat zuständig. Der Entscheid kann nur mit Zustimmung der Mehrheit des Personals ergehen (Art. 63 nPVO).

## **H) Vollzug der Personalverordnung**

Der Vollzug der Personalverordnung wird wie bisher an den Gemeinderat delegiert, welcher ein Personalreglement erlassen wird. Dieses liegt in einer ersten Fassung dem Gemeinderat vor, soll aber erst nach der Genehmigung der Personalverordnung und allfälligen Anpassungen daraus, vom Gemeinderat definitiv abgenommen werden. Diese wird auf der Webseite der Gemeinde zu finden sein. Das Reglement ist ein Arbeitsinstrument der Personaladministration und soll zur Gewährleistung der Rechtsgleichheit und der Rechtssicherheit in der Personalarbeit dienen.

## **I) Inkraftsetzung**

Die neue Personalverordnung und das dazugehörige Reglement sollen per 1. Januar 2024 in Kraft gesetzt werden.

## **Schlussbemerkung und Empfehlung**

Erfüllung der öffentlichen Aufgaben mit kompetentem und dienstleistungsorientiertem Personal, unter haushälterischem Einsatz der finanziellen Mittel – in diesem Spannungsfeld findet die Personalpolitik der Gemeinde Buchs statt. Mit der vorliegenden Personalverordnung wird eine griffige Grundlage geschaffen für eine zeitgemässe und effiziente Personalarbeit.

Der Gemeinderat empfiehlt den Stimmbürgerinnen und Stimmbürger die Vorlage anzunehmen.

Die neue Personalverordnung präsentiert sich wie folgt:

### **I. Allgemeine Bestimmungen**

#### **A. Personalpolitik**

##### **Art. 1 Grundsätze der Personalpolitik**

Die Personalpolitik der Gemeinde Buchs bestimmt sich nach folgenden Grundsätzen:

Sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, am Ziel der Bürgernähe, an den Bedürfnissen des Personals, sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Gemeinde und Personal an.

Sie will der Gemeinde geeignete Angestellte gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, kundenfreundlich, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln.

Sie nutzt und entwickelt das Potential der Angestellten, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert.

Sie verwendet besondere Sorgfalt auf die Auswahl und Führung der Vorgesetzten.  
Sie sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung sowie Nachwuchsförderung.

## **B. Geltungsbereich**

### **Art. 2 Allgemeines**

Dieser Verordnung untersteht das gesamte Personal der Gemeindeverwaltung, sofern nicht übergeordnetes bzw. spezielles Recht vorgeht.

Die von der Gemeinde besoldeten Lehrpersonen der Volksschule, das sonderpädagogische Fachlehrpersonal sowie die Therapeutinnen und Therapeuten unterstehen dem Lehrpersonalgesetz und dem kantonalen Personalgesetz.

### **Art. 3 Behörden im Nebenamt**

Für die Amtsstellung und das Arbeitsverhältnis der Inhaberinnen und Inhaber behördlicher Ämter gilt die Personalverordnung sinngemäss unter Vorbehalt des kantonalen Rechts, der Gemeindeordnung sowie besonderer Beschlüsse der Gemeindeversammlung.

Die Entschädigung der Behörden im Nebenamt richtet sich nach der Entschädigungsverordnung der Gemeinde.

### **Art. 4 Kantonales Recht**

Soweit diese Verordnung, einschliesslich Ausführungserlassen, nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

Nach kantonalem Recht dem Regierungsrat übertragene Kompetenzen stehen dem Gemeinderat zu, Kompetenzen der Direktionen, des Personalamtes sowie der Ämter stehen der Gemeindeschreiberin oder dem Gemeindeschreiber zu.

## **C. Begriffe**

### **Art. 5 Mitarbeitende**

Mitarbeitende sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum bei der Gemeinde Buchs angestellt sind.

### **Art. 6 Anstellungsinstanz**

Die Anstellung des Personals erfolgt durch den Gemeinderat. Dieser kann die Anstellungskompetenz delegieren.

Die Anstellung von Schulleiterinnen und Schulleitern, Lehrpersonen, Therapeutinnen und Therapeuten, sonderpädagogischem Fachpersonal sowie alle weiteren Angestellten im Schulbereich, mit Ausnahme der Schulverwaltung obliegt der Schulpflege. Diese kann die Anstellungskompetenz delegieren.

Die Anstellungsinstanz ist auch für Kündigungen zuständig.

Die Besoldung wird durch die Anstellungsinstanz festgelegt

## **II. Arbeitsverhältnis**

### **A. Grundsatz**

#### **Art. 7 Rechtsnatur**

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

#### **Art. 8 Stellenpläne**

Der Gemeinderat legt den Stellenplan und den Einreihungsplan fest. Vorbehalten sind die Kompetenzen der Schulpflege gemäss Gemeindeordnung.

### **B. Begründung**

#### **Art. 9 Stellenausschreibung**

Offene Stellen werden, soweit ihre Besetzung nicht durch Beförderung oder Berufung als gegeben oder angezeigt erscheint, in der Regel öffentlich ausgeschrieben.

#### **Art. 10 Entstehung des Arbeitsverhältnisses**

Die Arbeitsverhältnisse werden in der Regel durch Verfügungen begründet.

Das Lehrverhältnis wird mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.

#### **Art. 11 Besondere Dienstverhältnisse**

Besondere Dienstverhältnisse können mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Besondere Dienstverhältnisse sind:

- a. befristete Anstellungsverhältnisse von maximal drei Jahren;
- b. Anstellungsverhältnisse mit einem Pensum bis 20 %;
- c. Anstellungsverhältnisse mit Einsätzen nach Vereinbarung;
- d. Anstellungen nach Erreichen des Pensionsalters;
- e. Lehrverhältnisse.

Der Anstellungsvertrag kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

### **C. Probezeit**

#### **Art. 12 Probezeit**

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

## D. Änderung

### Art. 13 Zuweisung anderer Arbeit / Versetzung

Mitarbeitende können, sofern es der Dienst oder der Personaleinsatz erfordern, vorübergehend oder dauernd andere, ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende Tätigkeiten ausserhalb des angestammten Aufgabengebiets zugewiesen werden. Der Lohn kann nach einer Frist, die der Dauer der Kündigungsfrist entspricht, an die neuen Aufgaben angepasst werden.

Unter den gleichen Voraussetzungen können Mitarbeitende an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden.

Sowohl bei der Zuweisung anderer Arbeit wie auch bei der Versetzung ist auf die persönlichen Verhältnisse und die Zumutbarkeit Rücksicht zu nehmen.

Über die Zuweisung anderer Arbeit und die Versetzung entscheidet die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber.

### Art. 14 Vorsorgliche Massnahmen

Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich von ihren Aufgaben entbunden werden, wenn

- a. genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
- b. wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,
- c. zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

Die Anstellungsinstanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes während der Freistellung. Über eine allfällige Lohnnachzahlung befindet sie spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

### Art. 15 Verweis

Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsinstanz einen Verweis aussprechen. Der Verweis erfolgt im Rahmen eines Gesprächs nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der Betroffenen. Er ist protokollarisch zusammen mit der Stellungnahme des oder der Betroffenen festzuhalten.

## E. Beendigung

### Art. 16 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. Beendigung altershalber oder invaliditätshalber
- g. Tod

**Art. 17 Kündigungsfrist und -zeitpunkt**

Nach Ablauf der Probezeit betragen die Kündigungsfristen von unbefristeten Arbeitsverhältnissen:

- a. im ersten Dienstjahr zwei Monate
- b. ab dem zweiten Dienstjahr drei Monate

Bei befristeten Anstellungsverhältnissen beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit ein Monat, es sei denn, dass etwas Anderes vereinbart wird.

Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Verkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist in gegenseitigem Einvernehmen.

Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel auf Ende eines Monats beendet.

**Art. 18 Form und Verfahren der Kündigung**

Arbeitgeber den Mitarbeitenden die Kündigungsabsicht sowie die Kündigungsgründe mündlich (oder schriftlich) eröffnet und Gelegenheit zur Stellungnahme innert 10 Tagen nach Eröffnung bzw. Zustellung gegeben.

Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt.

Die Angestellt bzw. der Angestellte kann innert 30 Tagen nach Mitteilung der Kündigung eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolgen hinzuweisen.

**Art. 19 Kündigungsschutz**

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

Erweist sich die Kündigung als missbräuchlicher oder sachlich nicht gerechtfertigt so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Personalgesetzes und der Personalverordnung des Kantons Zürich oder Obligationenrecht über die missbräuchliche Kündigung.

**Art. 20 Sachlich zureichender Kündigungsgrund**

Ein sachlich zureichender Kündigungsgrund besteht namentlich, wenn

- a. mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen,
- b. die Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird,
- c. die oder der Mitarbeitende aus gesundheitlichen Gründen während langer Zeit wiederholt oder dauernd an der Erfüllung der Aufgaben verhindert ist.

**Art. 21 Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts**

Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz.

**Art. 22 Kündigung zur Unzeit**

Nach Ablauf der Probezeit darf die Gemeinde das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, während die Angestellte bzw. der Angestellte ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen.

Gleiches gilt während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Angestellten.

Ebenso darf die Gemeinde das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, während die Angestellte bzw. der Angestellte schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher.

Die Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wurde, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen kommen die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit ebenso wenig zur Anwendung wie bei Kündigung durch den Angestellten.

Im Übrigen richten sich Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

**Art. 23 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen**

Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben das Fortsetzen des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.

Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

**Art. 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen**

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.

**Art. 25 Beendigung altershalber und infolge Invalidität/Altersrücktritt**

Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Monats, in welchem Mitarbeitende das ordentliche Pensionsalter erreichen.

Auf Antrag der Gemeindeschreiberin oder des Gemeindeschreibers kann der Gemeinderat in Einzelfällen über eine Weiterbeschäftigung bis maximal zum Erreichen des 70. Altersjahres entscheiden.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber und zufolge Invalidität sowie der Altersrücktritt richten sich nach den Statuten und Versicherungsvertrag der Pensionskasse, welcher die Gemeinde angeschlossen ist.

#### **Art. 26 Vorzeitige Pensionierung**

Die Mitarbeitenden können nach Massgabe der reglementarischen Bestimmungen der jeweiligen Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten.

#### **Art. 27 Abgangsentschädigung/Abfindungen**

Es besteht kein Anspruch auf Abgangsentschädigung.

In Ausnahmefällen (insbesondere persönliche Härtefälle, erschwerte Wiederanstellungsmöglichkeiten, besondere Verdienste für die Gemeinde) kann Angestellten eine Abgangsentschädigung von bis zu maximal sechs Monatslöhnen ausgerichtet werden.

Über Abgangsentschädigungen entscheidet der Gemeinderat.

Die Abgangsentschädigung erfolgt als Einmalzahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

#### **Art. 28 Ablauf der befristeten Anstellungen**

Ein befristetes Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Anstellungsdauer.

#### **Art. 29 Begleitangebote**

Über andere Begleitangebote, wie Aus-/ Weiterbildungen oder Beratungen, welche sich in Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses als notwendig erweisen, entscheidet die Anstellungsinanz.

Begleitangebote können zuzüglich oder anstatt einer Abgangsentschädigung gesprochen werden. Die Kosten für Begleitangebote werden höchstens im Rahmen des Art. 26 übernommen.

#### **Art. 30 Sozialplan**

Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang erstellt der Gemeinderat einen Sozialplan.

### **III. Arbeitsverhältnis**

#### **A. Rechte**

#### **Art. 31 Schutz der Persönlichkeit**

Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

#### **Art. 32 Lohn**

Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit im Dienste der Gemeinde.

Die Besoldung des Personals wird durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der kantonalen Besoldungsklassen festgelegt.

Bei der Festsetzung des Anfangslohns in einer Lohnstufe werden Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt.

### **Art. 33 Einreihungsplan/Richtpositionen**

Der Gemeinderat legt den Einreihungsplan fest. Dieser enthält die Richtpositionen der Gemeinde. Die Richtpositionen werden vom Gemeinderat in einem einheitlichen Verfahren festgelegt. Er bezieht sich dabei auf die Richtpositionen des Kantons.

Der Gemeinderat reiht die Stellen gemäss Einreihungsplan ein.

### **Art. 34 Lohnklassen und -stufen**

Es gelten die Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons.

### **Art. 35 Stufenanstiege und Beförderungen**

Der Gemeinderat regelt die Lohnentwicklung, insbesondere die Voraussetzungen für Lohnerhöhungen und Rückstufungen.

### **Art. 36 Leistungsklassen**

Es gelten für die Angestellten jeweils die beiden nächst höheren Lohnklassen des Einreihungsplanes als erste und zweite Leistungsklasse.

Über die Beförderung von Angestellten und Abteilungsleiter in die Leistungsklasse entscheidet die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber. Über die Beförderung des Gemeindeschreibers in die Leistungsklasse entscheidet der Gemeinderat.

### **Art. 37 Individuelle Lohnanpassung und Teuerungsausgleich**

Die individuellen Lohnerhöhungen basieren auf einer jährlich vom Gemeinderat festzulegenden Quote (Grundlage dafür ist das jährliche Orientierungsschreiben des Gemeindeamtes zur Budget- und Finanzplanung) sowie auf den periodischen Mitarbeitergesprächen und Zielvereinbarungen.

Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen der Angestellten entscheidet der Gemeinderat zusammen mit der Gemeindeschreiberin oder dem Gemeindeschreiber. Ein Rechtsanspruch auf eine individuelle Lohnerhöhung besteht nicht.

Wird dem Staatspersonal einen positiven oder negativen Teuerungsausgleich ausgerichtet, erhält ihn in der Regel das Gemeindepersonal in gleichem Umfang. Zuständig für den Entscheid ist der Gemeinderat.

Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

### **Art. 38 Einmalzulagen und Anreize**

Der Gemeinderat kann besondere Leistungen der Angestellten oder ein erwünschtes Verhalten mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

Der Gemeinderat nennt die Voraussetzungen für Einmalzulagen und Anreize und deren Höhe und entscheidet über deren Ausrichtung im Einzelfall.

**Art. 39 Lohn für Teilzeitangestellte/Stundenlohn**

Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Beschäftigungsgrad.

Für Teilzeitangestellte kann der Gemeinderat pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigung, Ferien, Feiertage und 13. Monatslohn eingerechnet und ausgewiesen sind.

Im Übrigen gelten die allgemeinen Anstellungsbedingungen.

**Art. 40 Dienstalergeschenk/Familienzulagen**

Für treue Tätigkeit im Dienst der Gemeinde wird den Angestellten nach Vollendung von 5 Jahren 3 Arbeitstage besoldeter Urlaub als Dienstalergeschenk gewährt.

Bei Vollendung von 10, 15, 20 und 25 Jahre 10 Tage und ab 30 Jahren 15 Arbeitstage besoldeter Urlaub gewährt.

Auf Wunsch der/des Mitarbeitenden, oder wenn die betrieblichen Verhältnisse den Urlaub nicht zulassen, kann das DAG ab 10 Jahren ausbezahlt werden.

Der Anspruch auf Familienzulagen richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen und dem zugehörigen kantonalen Einführungsgesetz.

**Art. 41 Gewinn und Erhaltung von Personal**

Der Gemeinderat kann zur Gewinnung bzw. Erhaltung von auf dem Arbeitsmarkt schwer erhältlichem bzw. besonders gut qualifiziertem und bewährtem Personal in Schlüsselpositionen eine Zuteilung in die jeweilige Leistungsklasse gemäss Art. 34 vornehmen.

**Art. 42 Dienstausslagen, Spesen**

Der Gemeinderat regelt die Entschädigung für Dienstausslagen und Spesen.

**Art. 43 Wohnsitz**

Grundsätzlich gilt für die Angestellten Wohnsitzfreiheit.

Wenn es sich zur Aufgabenerfüllung als zwingend notwendig erweist, kann die Anstellungsinstanz die Mitarbeitenden zur Wohnsitznahme in der Gemeinde oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten.

**Art. 44 Mitarbeiterbeurteilung und Zielvereinbarung**

Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten sowie Zielvereinbarungen. Diese findet in der Regel einmal jährlich statt.

Genügen die Mitarbeitenden den Anforderungen nicht oder nur teilweise, kann der Vorgesetzte/die Vorgesetzte eine ausserordentliche Mitarbeiterbeurteilung ansetzen.

Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

**Art. 45 Personaldossier**

Über alle Angestellten wird ein Personaldossier geführt.

Die Angestellten haben das Recht, jederzeit in ihr Personaldossier Einsicht zu nehmen.

Unrichtige Personendaten können die Angestellten berichtigen oder vernichten lassen oder einen Vermerk anbringen lassen, wenn sich weder deren Richtigkeit noch deren Unrichtigkeit beweisen lässt.

#### **Art. 46      Arbeitszeugnis**

Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

#### **Art. 47      Mitsprache**

Vor Erlass oder Änderung von wesentlichen Bestimmungen des Personalwesens steht den Mitarbeitenden das Recht auf Vernehmlassung zu.

### **B.      Pflichten**

#### **Art. 48      Grundsatz**

Die Mitarbeitenden orientieren sich am Leistungsauftrag der Verwaltung und erfüllen ihre Aufgaben gesetzeskonform, effizient und wirtschaftlich. Sie dienen mit ihrem Handeln stets dem Wohl der Bevölkerung und den öffentlichen Interessen.

#### **Art. 49      Arbeitszeit**

Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage. Er kann flexible Arbeitzeitsysteme vorsehen.

Die Mitarbeitenden können auch ausserhalb der ordentlichen Tagesrahmen und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es die Aufgabe erfordert und soweit es zumutbar ist.

Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf Ausgleich oder Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

#### **Art. 50      Verschwiegenheit**

Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse gemäss Gesetz über die Information und den Datenschutz besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.

Die Pflicht zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter.

#### **Art. 51      Nebenbeschäftigung**

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.

Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist auf jeden Fall erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

**Art. 52 Öffentliche Ämter**

Mitarbeitende, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Gemeindeschreiberin oder dem Gemeindeschreiber vor der öffentlichen Bekanntmachung. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist auf jeden Fall erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird.

Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

**Art. 53 Annahme von Geschenken**

Mitarbeitende dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.

Davon ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert. Im Zweifelsfall entscheidet die vorgesetzte Stelle über deren Annahme oder Nichtannahme.

**Art. 54 Vertrauensärztliche Untersuchung**

Die Anstellungsinstanz kann einen Arzt für die vertrauensärztliche Untersuchung der Angestellten bestimmen.

Die Mitarbeitenden können jederzeit verpflichtet werden, sich einer vorsorgerechtlichen oder dienstrechtlichen vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

Die Verhinderung oder Verzögerung einer vertrauensärztlichen Untersuchung kann zu einer Lohnkürzung beziehungsweise zu einer zu einer Kürzung der Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit führen oder ein Kündigungsgrund darstellen.

Ist eine Berufsinvalidität abzuklären, ist die Pensionskasse des Gemeindepersonals mit ihren Vertrauensärzten zuständig; das Verfahren richtet sich nach deren Statuten und Reglementen.

**Art. 55 Verwarnung**

Bei Pflichtverletzungen von Mitarbeitenden, die für sich alleine noch nicht die Einleitung eines Kündigungsverfahrens rechtfertigen, kann die Abteilungsleiterin bzw. der Abteilungsleiter, nach Rücksprache mit der Gemeindeschreiberin oder dem Gemeindeschreiber, eine Verwarnung aussprechen.

Über Verwarnungen der Abteilungsleitenden entscheidet die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber in Absprache mit dem zuständigen Ressortvorsteher. Verwarnungen der Gemeindeschreiberin bzw. des Gemeindeschreibers erfolgen durch den Gemeinderat auf Antrag der Präsidentin bzw. des Präsidenten.

Die Verwarnung erfolgt – in der Regel nach Anhörung des Angestellten – schriftlich und begründet. Dem Angestellten wird darin Gelegenheit und Frist zur Stellungnahme eingeräumt.

## **C. Ferien, Urlaub und andere Dienstaussetzungen**

### **Art. 56 Ferien**

Der Ferienanspruch der Gemeindemitarbeitenden beträgt:

- 27 Arbeitstage: Bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird, sowie als Lernender
- 25 Arbeitstage: Von Beginn des Kalenderjahrs an, in dem das 21. Altersjahr vollendet wird
- 27 Arbeitstage: Von Beginn des Kalenderjahrs an, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird
- 32 Arbeitstage: Von Beginn des Kalenderjahrs an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird

Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt.

Mindestens zwei Ferienwochen pro Jahr sind zusammenhängend zu beziehen.

Ferien, die im laufenden Jahr aus wichtigen persönlichen oder geschäftlichen Gründen nicht bezogen werden können, sind grundsätzlich im darauffolgenden Jahr bis Ende Juni zu beziehen. Dies ist mit der Gemeindeschreiberin oder dem Gemeindeschreiber zu besprechen. Nicht bezogene Ferien werden nur bei einem Austritt ausbezahlt.

Bei voller Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Nichtberufsunfall wird der Ferienanspruch nach Ablauf der ersten drei Monate unabhängig vom Kalenderjahr für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt. Keine Ferienkürzung erfolgt bei nur teilweiser Arbeitsunfähigkeit.

Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten zum Ferienanspruch und Ferienbezug.

### **Art. 57 Abwesenheit, Dienstaussetzung**

Wer von der Arbeit verhindert ist, hat die vorgesetzte Stelle umgehend zu verständigen.

Bei Dienstaussetzungen wegen Krankheit oder Unfall von mehr als 5 Tagen reichen die Mitarbeitenden ihren Vorgesetzten unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis ein. Die vorgesetzte Stelle kann bereits ab dem ersten Tag der Dienstaussetzung ein ärztliches Zeugnis verlangen.

Dauert die volle oder teilweise Dienstaussetzung länger als einen Monat, reichen die Mitarbeitenden jeweils zu Beginn des folgenden Monats oder gemäss besonderer Weisung der vorgesetzten Stelle oder des Gemeindeschreibers weitere ärztliche Zeugnisse ein.

Ärztliche und andere ambulante Behandlungen sind möglichst in die arbeitsfreie Zeit oder in Randstunden zu legen.

Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

### **Art. 58 Abwesenheit wegen Militär-, Zivildienst u.a.**

Die Mitarbeitenden erhalten während ihrer Abwesenheit wegen obligatorischen Militär- und Schutzdienstes sowie wegen Zivildienstes den vollen Lohn.

Als obligatorischer Militär- und Schutzdienst gelten sämtliche Dienstleistungen, zu denen Dienstpflichtige gemäss der Bundesgesetzgebung verpflichtet werden können, auch solche von Frauen, die sich freiwillig zur Leistung von Militär- oder Schutzdienst gemeldet haben.

Der Erwerbsersatz kommt der Gemeinde zugute.

#### **Art. 59 Weiterbildung/Urlaub/Mitarbeitervergünstigungen**

Der Gemeinderat regelt die Aus- und Weiterbildung, die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub sowie die Mitarbeitervergünstigungen.

### **IV. Personalvorsorge**

#### **Art. 60 Kranken- und Unfallversicherung**

Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufsunfälle versichert. Die Gemeinde übernimmt die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung zur Hälfte.

Die Taggelder der Nichtberufsunfallversicherung gehen in der Regel direkt an den Arbeitgeber. Sie werden im Umfang, in dem sie die Lohnfortzahlung übersteigen, dem Mitarbeitenden vom Arbeitgeber überwiesen.

#### **Art. 61 Kranken- und Unfallversicherung**

Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit oder Unfalls wird der Lohn wie folgt ausgerichtet:

	100%	anschliessend 75%
Im ersten Dienstjahr	3 Monate	3 Monate
Im zweiten Dienstjahr	6 Monate	6 Monate

Vom dritten Dienstjahr an besteht Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monate.

Die Gemeinde versichert das Risiko und übernimmt die Prämien der Krankentaggeldversicherung.

Besteht nach Ablauf der ordentlichen Lohnfortzahlung begründete Aussicht, dass die Mitarbeitende wieder arbeitsfähig wird, oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens der Gemeinde noch ungewiss ist, bewilligt der Gemeinderat auf Antrag der Gemeindeschreiberin oder des Gemeindeschreibers in der Regel die Weiterausrichtung von höchstens 75 Prozent des ursprünglichen Lohnes für die Dauer von längstens zwei Jahren. Beim Entscheid ist den Umständen des Einzelfalls angemessen Rechnung zu tragen.

Im Zweifelsfall kann die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit von einer vertrauensärztlichen Untersuchung und von einer Entbindung des behandelnden Arztes vom Arztgeheimnis abhängig gemacht werden.

Die Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit endet auf jeden Fall mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist.

**Art. 62 Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Niederkunft/Vaterschaftsurlaub**

Die Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Kalenderwochen, der frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beginnt. Muss die Mitarbeiterin ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

Der Mutter kann zusätzlich unbezahlter Urlaub gewährt werden.

Der erwerbstätige Vater hat Anspruch auf 2 Wochen Vaterschaftsurlaub. Zu beziehen sind diese innert 6 Monaten nach der Geburt des Kindes. Sie können zusammenhängend oder tageweise bezogen werden. Der Anspruch verfällt nach Ablauf der 6 Monate. Die noch verbleibenden Tage können nicht nachgeholt werden und verfallen.

**Art. 63 Pensionskasse**

Der Anschluss an eine im Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung für das nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versichernde Personal erfolgt durch den Gemeinderat und mit Zustimmung der Mehrheit der abstimmenden Mitarbeitenden.

Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der Gemeinde und der Vorsorgeeinrichtung und deren Statuten und Reglemente.

Die Vereinbarung mit der Pensionskasse und deren Statuten regeln die Einzelheiten.

**V. Rechtsschutz****Art. 64 Rechtsmittelbelehrung**

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

**Art. 65 Anhörungsrecht**

Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. In diesem Fall ist die Anhörung sobald als möglich nachzuholen.

**Art. 66 Rechtsmittel**

Die Angestellten können innert 30 Tagen gegen Anordnungen der Gemeindeschreiberin oder des Gemeindeschreibers beim Gemeinderat einen Antrag auf Neubeurteilung stellen. Im Falle einer Kompetenzdelegation durch die Schulpflege kann gegen Entscheide der zuständigen Stelle bei der Schulpflege ein Antrag auf Neubeurteilung gestellt werden.

Soweit diese Verordnung nichts Anderes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheiden nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

## **VI. Schlussbestimmungen**

### **Art. 67 Vollzug**

Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

### **Art. 68 Inkraftsetzung**

Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt der Inkraftsetzung.

### **Art. 69 Verhältnis zu früherem Recht**

Diese Personalverordnung ersetzt diejenige vom 7. Juni 2012.

## Notizen

---



Gemeinde Buchs ZH  
Badenerstrasse 1  
8107 Buchs ZH  
Tel. 044 847 75 00  
kanzlei@buchs-zh.ch  
www.buchs-zh.ch