

Protokoll
der ordentlichen Gemeindeversammlung

Datum	Dienstag, 18. September 2018
Ort	Gemeindezentrum Brüelmatt, Saal A
Zeit	20:45 - 21:40 Uhr
Vorsitz	Gemeindepräsident Bruno Knecht
Protokoll	Gemeindeschreiber Andreas Strahm
Stimmzähler/innen	Nadja Schirillo, Birmensdorf Alfred Zürcher, Birmensdorf
Anwesende Stimmberechtigte	88 (2.22 % der Stimmberechtigten) Die Zählung erfolgt zu Beginn der Versammlung. Später erscheinende Stimmberechtigte und Teilnehmende, die den Saal vor Versammlungsende verlassen, sind in dieser Zahl nicht berücksichtigt.

Begrüssung

Gemeindepräsident Bruno Knecht begrüsst die Anwesenden und dankt für das Interesse an der heutigen Versammlung. Besonders heisst er den Redaktor der Limmattaler Zeitung willkommen.

Formelles

Gemeindepräsident Bruno Knecht eröffnet die Gemeindeversammlung mit den Hinweisen, dass die Ankündigung fristgerecht am 21. August 2018 in der Limmattaler Zeitung erfolgt ist und die Akten vom 4. September 2018 bis heute im Gemeindehaus zur Einsicht aufgelegt haben. Der Beleuchtende Bericht war am 31. August 2018 im neuen Publikationsorgan "Birmensdorfer" enthalten und wurde in alle Haushaltungen in Birmensdorf und Aesch verteilt. Die Unterlagen zur heutigen Gemeindeversammlung waren auch auf der Website der Gemeinde Birmensdorf aufgeschaltet. Es ist 1 Anfrage nach § 17 des Gemeindegesetzes eingegangen.

Traktanden

1. Wahlbüro; Erneuerungswahl für die Amtsdauer 2018 bis 2022
2. Personalverordnung; Totalrevision
3. Abfallverordnung; Totalrevision
4. Anfrage nach § 17 des Gemeindegesetzes

Auf die Frage des Gemeindepräsidenten werden keine Einwendungen gegen die zur Behandlung angesetzten Geschäfte erhoben.

- 1 01.03 ABSTIMMUNGEN UND WAHLEN;
WAHLBÜRO
Wahlbüro; Erneuerungswahl für die Amtsdauer 2018 bis 2022

Beleuchtender Bericht

Gemäss § 14 des Gesetzes über die politischen Rechte (GPR) besteht in jeder Politischen Gemeinde ein Wahlbüro von mindestens fünf Mitgliedern. Die Gemeindeordnung kann die Mitgliederzahl erhöhen oder dies dem Gemeindevorstand übertragen. Die Präsidentin oder der Präsident des Gemeindevorstands steht dem Wahlbüro vor, die Gemeindegemeinschafterin oder der Gemeindegemeinschafter führt das Sekretariat. Die Führung des Sekretariats kann nach § 45 Abs. 2 des Gemeindegesetzes (GG) an eine Gemeindeangestellte oder an einen Gemeindeangestellten übertragen werden. Gemäss Art. 16 Ziff. 7 der Gemeindeordnung der Politischen Gemeinde Birmensdorf steht der Gemeindeversammlung die Wahl der Mitglieder des Wahlbüros zu. Mit Beschluss vom 14. Mai 2018 (GRB 3128) hat der Gemeinderat die Mindestzahl der Wahlbüromitglieder auf 20 festgelegt. Als Mitglieder des Wahlbüros für die Amtsdauer 2018 bis 2022 stellen sich 29 Personen zur Verfügung, wovon 17 das Amt bereits ausgeübt haben.

Antrag des Gemeinderates

Die Gemeindeversammlung beschliesst:

Als Mitglieder des Wahlbüros der Politischen Gemeinde Birmensdorf für die Amtsdauer 2018 bis 2022 werden gewählt: Liz Bodmer, Leonie Degiacomi, Edith Eichenberger, Doris Eisenegger, Luzia Gähler, Elisabeth Gross, Vanitha Gunasegaram, Andreas Gut, Regula Gut, Agnes Gut, Jakob Gut, Erna Haab, Britta Hahnel, Gabriela Hälg, Muriel Haug, Hans-Ulrich Henkel, Carmen Holzer, Viktor Jutzi, Sascha Martinez, Lisa Mowen, Raphael Adrian Nägeli, Alice Newman, Jacqueline Romagnoli, Ruth Rüfenacht Boller, Nadja-Maria Schirillo, Edith Schleifer, Gabriele Sommer, Nicole Traub und Marina Widmer.

Referat

Bruno Knecht, Ressortvorsteher Präsidiales, erläutert die Vorlage mit Hilfe einer Präsentation. Er geht auf die gesetzlichen Bestimmungen ein und erläutert die Aufgaben des Wahlbüros.

Diskussion

Die Wahlvorschläge werden nicht vermehrt. Gegen die vom Vorsitzenden vorgeschlagene Wahl aller Wahlbüromitglieder in corpore werden keine Einwendungen erhoben. Das Wort wird nicht verlangt.

Abstimmung

Alle Vorgeschlagenen werden mit klarer Mehrheit gewählt.

Beschluss

1. Als Mitglieder des Wahlbüros der Politischen Gemeinde Birmensdorf für die Amtsdauer 2018 bis 2022 werden gewählt: Liz Bodmer, Leonie Degiacomi, Edith Eichenberger, Doris Eisenegger, Luzia Gähler, Elisabeth Gross, Vanitha Gunasegaram, Andreas Gut, Regula Gut, Agnes Gut, Jakob Gut, Erna Haab, Britta Hahnel, Gabriela Hälg, Muriel Haug, Hans-Ulrich Henkel, Carmen Holzer, Viktor Jutzi, Sascha Martinez, Lisa Mouwen, Raphael Adrian Nägeli, Alice Newman, Jacqueline Romagnoli, Ruth Rüfenacht Boller, Nadja-Maria Schirillo, Edith Schleifer, Gabriele Sommer, Nicole Traub und Marina Widmer.
2. Mitteilung an:
 - Die gewählten Mitglieder des Wahlbüros; mit separatem Schreiben; durch das Sekretariat des Wahlbüros (nach Eintritt der Rechtskraft)
 - Gemeindeverwaltung, Abteilung Präsidiales und Kultur; zum Vollzug (nach Eintritt der Rechtskraft)

2 11.05.02 GEMEINDEVERWALTUNG;
 BESOLDUNGEN
 Personalverordnung; Totalrevision

Beleuchtender Bericht

Der Gemeinderat hat sich für die Legislatur 2014 bis 2018 zum Ziel gesetzt, die Personalrechtsordnung der politischen Gemeinde Birmensdorf zumindest teilweise zu revidieren. Die heutige Personalverordnung stammt aus dem Jahr 2000. Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus dem Gemeindepräsidenten, der Ressortvorsteherin Soziales, den Ressortvorstehern Hochbau und Sicherheit sowie dem Gemeindeschreiber, hat einen Entwurf erarbeitet und eine erste Vernehmlassung durchgeführt. Gestützt auf die Vernehmlassungsantworten (insbesondere auch der Angestellten) hat sich die Arbeitsgruppe nochmals mit zentralen Punkten des Entwurfs befasst. Innerhalb der zweiten Vernehmlassungsfrist sind keine neuen Antworten eingegangen. Die wesentlichen Punkte der totalrevidierten Personalverordnung sind:

- *Kantonales Recht (Art. 3)*
Die kantonale Personalrechtsordnung ergänzt weiterhin die kommunale und ist deshalb subsidiär anwendbar.
- *Anstellungsinstanz und Aufsichtsbehörde (Art. 5 Abs. 3)*
Wie bisher kann die Anstellungskompetenz delegiert werden. Neu wird festgehalten, dass der Gemeinderat die Kompetenz an die Gemeindeschreiberin oder den Gemeindeschreiber delegieren kann.
- *Begründung Arbeitsverhältnis; Zuständigkeit (Art. 12)*
Als Anstellungsinstanz ist der Gemeinderat oder die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber zu verstehen.
- *Arbeitsverhältnis; Dauer; im Allgemeinen (Art. 16)*
Um zu vermeiden, dass der Stellenplan ausgehebelt wird, sind befristete Arbeitsverhältnisse (die für den Stellenplan nicht relevant sind) für längstens ein Jahr zulässig.
- *Kündigungsfrist (Art. 19)*
Die Kündigungsfrist beträgt für alle Angestellten (unabhängig von ihrer Funktion) drei Monate.
- *Erreichen der Altersgrenze (Art. 29)*
Sowohl für Mitarbeiterinnen als auch für Mitarbeiter endet das Arbeitsverhältnis mit der Vollendung des 65. Altersjahres. Falls das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus weitergeführt werden soll, muss dies in besonderem öffentlichen Interesse liegen und begründet werden. Solche Wiederanstellungen kann nur der Gemeinderat beschliessen.
- *Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz (Art. 36)*
Der Grundsatz, wonach die Politische Gemeinde ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen schützt, bleibt unverändert. Neu werden hingegen der Rahmen und der Ablauf definiert.

- **Abfindung (Art. 31)**
Wird das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne das Verschulden der oder des Angestellten aufgelöst, erhält sie oder er nur dann eine Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde mindestens 10 Jahre gedauert hat und die oder der Angestellte 50 Jahre oder älter ist. Die Abfindung wird zudem auf maximal sechs Monatslöhne beschränkt.
- **Case-Management (Art. 40ff.)**
Längere Abwesenheiten, Suchtverhalten oder Leistungsabfälle von Angestellten erfordern oft den Beizug von Fachstellen. Die Personalverordnung schafft entsprechende rechtliche Grundlagen, damit das Case Management in solchen Fällen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Politischen Gemeinde unterstützend und beratend zur Seite stehen kann.
- **Zulagen (Art. 46)**
Die Treueprämie wird nach Vollendung des 10., 20., 30., 40. und 50. Dienstjahres gewährt. Wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen, kann die Treueprämie ganz oder teilweise in Form von bezahltem Urlaub bewilligt werden.
- **Ferien (Art. 48)**
Den Angestellten steht im Kalenderjahr ein Ferienanspruch von 5 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden, zu. Ab dem vollendeten 50. Altersjahr beträgt der Ferienanspruch 6 Wochen. Den Lernenden werden 6 Wochen Ferien gewährt.

Verordnungen sind rechtsetzende Erlasse, die hierarchisch unter der Gemeindeordnung angesiedelt sind. Während die Personalverordnung von der Gemeindeversammlung zu genehmigen ist, erlässt der Gemeinderat die ausführenden Bestimmungen dazu. Das Vollzugsreglement liegt im Entwurf vor und wird vom Gemeinderat, sofern die Gemeindeversammlung der Totalrevision der Personalverordnung zustimmt, in Kraft gesetzt.

Die Vorlage berücksichtigt sowohl die Anliegen der Gemeinde als auch diejenigen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Personalverordnung und Vollzugsreglement bilden die Grundlage, dass der Gemeinderat die Verantwortung gegenüber den Steuerzahlerinnen und Steuerzahlern sowie den Angestellten wahrnehmen und die Politische Gemeinde Birmensdorf im Wettbewerb bestehen kann.

Die Personalverordnung hat folgenden Wortlaut:

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Art. 1 Allgemeines

Dieser Verordnung untersteht das Personal der Politischen Gemeinde Birmensdorf.

Art. 2 Behörden im Nebenamt

Die Rechtsbeziehungen zwischen der Politischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden im Nebenamt und beratenden Kommissionen sowie Funktionärinnen und Funktionären werden separat geregelt.

Art. 3 Kantonales Recht

Soweit diese Verordnung keine Regelungen enthält, gilt sinngemäss das kantonale Personalrecht.

B. Begriffe**Art. 4 Angestellte**

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Politischen Gemeinde stehen, eingeschlossen die von den Stimmberechtigten auf Amtsdauer gewählten Personen, soweit übergeordnetes Recht keine abweichenden Regelungen zulässt.

Art. 5 Anstellungsinstanz und Aufsichtsbehörde

¹Anstellungsinstanz ist der Gemeinderat, soweit nicht die Wahl durch die Stimmberechtigten vorgeschrieben ist.

²Aufsichtsbehörde sind der Gemeinderat sowie die weiteren zuständigen Instanzen.

³Der Gemeinderat kann die Anstellungskompetenz an die Gemeindeschreiberin oder den Gemeindeschreiber delegieren.

C. Personalpolitik**Art. 6 Personalpolitik**

¹Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik.

²Die Personalpolitik orientiert sich am Leistungsauftrag der Politischen Gemeinde, an den Bedürfnissen der Angestellten, am Ziel der Bürgernähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushalts und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen der Politischen Gemeinde und den Angestellten an.

D. Gesamtarbeitsverträge**Art. 7 Grundsatz**

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

E. Berufliche Vorsorge

Art. 8 **Grundsatz**

¹Die Politische Gemeinde versichert die Angestellten sowie die Mitglieder von Behörden im Nebenamt und beratenden Kommissionen sowie Funktionärinnen und Funktionären gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

²Die Politische Gemeinde entscheidet über den 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. Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der Politischen Gemeinde und dieser Vorsorgeeinrichtung bzw. deren Statuten und Reglemente.

³Die Mitwirkungsrechte der Angestellten richtet sich nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).

Art. 9 **Leistungen der Politischen Gemeinde**

Die Politische Gemeinde finanziert die Leistungen der Beruflichen Vorsorge gemäss dem Anschlussvertrag zwischen der Politischen Gemeinde und der Vorsorgeeinrichtung bzw. deren Statuten und Reglemente.

II. Arbeitsverhältnis

A. Art der Anstellung, Stellenplan

Art. 10 **Rechtsnatur**

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Art. 11 **Stellenplan**

Der Gemeinderat legt den Stellenplan fest.

B. Begründung

Art. 12 **Zuständigkeit**

Das Arbeitsverhältnis wird durch die zuständige Anstellungsinstanz begründet.

Art. 13 **Ausschreibung**

¹Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

²Über Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.

Art. 14 Bewerbung

¹Bei der Bewerbung für eine Anstellung sind die Ausweise über die berufliche Ausbildung und die bisherige Tätigkeit vorzulegen.

²Die Anstellungsinstanz kann weitere Erfordernisse aufstellen und zusätzliche Personendaten einholen, soweit dies für die Bewertung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens erforderlich ist.

Art. 15 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

¹Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

²Das Arbeitsverhältnis kann in besonderen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

³Der Gemeinderat bestimmt die Fälle, in denen ein Vertrag zulässig ist, und regelt das Verfahren der Anstellung.

C. Dauer**Art. 16 Dauer im Allgemeinen**

¹Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

²Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist für längstens 1 Jahr zulässig. Es ist während dieser Dauer zweimal verlängerbar. Wird es mehr als zweimal oder über die Höchstdauer hinaus verlängert, so hat es die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.

³Alle dieser Verordnung unterstehenden Arbeitsverhältnisse, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, werden für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt. Unbezahlte Urlaube, soweit sie insgesamt sechs Monate übersteigen, sowie Verlängerungen der Arbeitsverhältnisse gemäss Art. 31 Abs. 6 werden nicht angerechnet.

Art. 17 Probezeit

¹Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

²Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

³Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

⁴Die Probezeit kann in gegenseitigem Einvernehmen verkürzt oder auf diese verzichtet werden.

D. Beendigung

Art. 18 **Beendigung**

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung;
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung;
- c) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gemäss Art. 24;
- d) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen gemäss Art. 25;
- e) Entlassung invaliditätshalber gemäss Art. 26;
- f) Altersrücktritt gemäss Art. 27;
- g) Entlassung altershalber gemäss Art. 28;
- h) Erreichen der Altersgrenze gemäss Art. 29;
- i) Tod;
- j) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei gewählten Angestellten.

Art. 19 **Kündigung, Frist und Termine**

¹Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt drei Monate.

²Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

³Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

Art. 20 **Kündigungsschutz; 1. Verfahren und Voraussetzungen der Kündigung, Entschädigung**

¹Die Kündigung wird durch den Gemeinderat schriftlich mitgeteilt. Innerhalb von 30 Tagen kann die oder der Angestellte eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirkungsfolge hinzuweisen.

²Die Kündigung durch die Politische Gemeinde darf nicht missbräuchlich sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Es gilt das kantonale Personalrecht.

³Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird die oder der Angestellte nicht wiedereingestellt, legt der Gemeinderat die Höhe der Entschädigung fest. Die Ausrichtung einer Abfindung nach Art. 31 bleibt vorbehalten.

Art. 21 **2. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder mit dem Verhalten**

¹Bevor der Gemeinderat eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt er der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens drei Monaten ein. Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.

²Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch ein Mitarbeitergespräch oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt werden.

Art. 22 **3. Kündigung zur Unzeit**

¹Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach dem kantonalen Personalrecht. Keine Anwendung finden diese Bestimmungen auf Fälle der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 31 Abs. 6.

²Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Art. 23 **4. Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts**

Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem kantonalen Personalrecht.

Art. 24 **Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen**

¹Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

²Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

³Bei von den Stimmberechtigten gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

⁴Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach dem kantonalen Personalrecht. Eine Abfindung nach Art. 31 bleibt vorbehalten.

Art. 25 **Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen**

¹Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung aufgelöst werden.

²Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss Art. 31 Abs. 4 ausgerichtet werden.

Art. 26 **Entlassung invaliditätshalber**

¹Angestellte, die durch die zuständige Vorsorgeeinrichtung invalid erklärt werden, werden invaliditätshalber entlassen.

²Besteht aufgrund des Invaliditätsgrades Anspruch auf eine Vollrente der Vorsorgeeinrichtung, erfolgt eine vollständige Entlassung invaliditätshalber. Andernfalls erfolgt eine teilweise Entlassung entsprechend dem Invaliditätsgrad.

³Die vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

Art. 27 **Altersrücktritt**

¹Angestellte können ab dem vollendeten 60. Altersjahr den Altersrücktritt erklären. Damit verbundene vorsorgerechtliche Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

²Der Altersrücktritt ist unter Einhaltung der Kündigungsfristen und der Kündigungstermine zu erklären.

Art. 28 **Entlassung altershalber**

¹Angestellte werden unter folgenden Voraussetzungen altershalber entlassen:

- a) Die Voraussetzungen gemäss Art. 20 Abs. 2 sind erfüllt.
- b) Die Probezeit ist abgelaufen.
- c) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Berücksichtigung einer allfälligen Anstellungsverlängerung nach Vollendung des 58. Altersjahres oder im Falle einer betrieblichen Restrukturierung nach Vollendung des 55. Altersjahres.
- d) Die Entlassung ist nicht auf ein Verschulden der oder des Angestellten zurückzuführen.
- e) Den Angestellten kann keine zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt werden.

²Die Frist und Termine gemäss Art. 17 gelten sinngemäss.

³Eine Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen. Sie ist in zwei Schritten möglich.

⁴Die mit der Entlassung altershalber verbundenen vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

⁵Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen sowie die Nichtwiederwahl von Personen, die durch die Stimmberechtigten gewählt sind, werden

unter den Voraussetzungen von Abs. 1 lit. b - e der Entlassung altershalber gleichgestellt.

Art. 29 **Erreichen der Altersgrenze**

¹Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Monats, in welchem Angestellte das 65. Altersjahr vollenden.

²Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus weitergeführt werden, wenn dies aus besonderen, im öffentlichen Interesse liegenden Gründen gerechtfertigt ist. Zuständig für die Wiederanstellung ist der Gemeinderat.

Art. 30 **Angestellte auf Amtsdauer**

¹Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.

²Die Angestellten 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 Politischen Gemeinde beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.

³Art. 24, 26, 27 und 28 Abs. 3 gelten auch für Angestellte auf Amtsdauer.

Art. 31 **Abfindung**

¹Angestellte mit wenigstens zehn Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Politischen Gemeinde und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 50-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze oder bei weniger als zehn Dienstjahren ausbezahlt werden.

²Erfolgt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

³Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten, wegen Ablauf der Amtsdauer, bei Entlassung gewählter Personen auf eigenes Gesuch sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 65. Altersjahr und gemäss Art. 18 lit. b, c, e, f, h und i.

⁴Die Abfindung beträgt höchstens sechs Monatslöhne.

⁵Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse und die Arbeitsmarktchancen, die Dienstzeit und der Kündigungsgrund. Angestellten, die während der Abfindungsdauer neues Einkommen erzielen, wird die Abfindung angemessen gekürzt.

⁶An Stelle einer Abfindung kann auf Verlangen der oder des Angestellten eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses für die Abfindungsdauer vereinbart werden. Die

Angestellten sind vorbehältlich anderslautender Vereinbarung freigestellt. Bei Antritt einer neuen Stelle wird das Anstellungsverhältnis aufgelöst und eine gekürzte Abfindung gemäss Abs. 5 ausgerichtet.

⁷Wer eine Abfindung zugesprochen erhalten hat, informiert die Anstellungsinstanz über das Einkommen während der Abfindungsdauer. Die Anstellungsinstanz fordert Abfindungen, die sich als ungerechtfertigt erweisen, zurück.

E. Versetzung, vorsorgliche Massnahmen und Verweis

Art. 32 **Versetzung**

¹Die Anstellungsinstanz kann Angestellte, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit versetzen.

²Eine Versetzung ist zumutbar, wenn:

- a) die neue Stelle den Fähigkeiten und der bisherigen Tätigkeit der oder des Angestellten angemessen Rechnung trägt und
- b) eine Herabsetzung des Bruttogehalts aufgrund der persönlichen Verhältnisse der oder des Angestellten vertretbar ist.

Art. 33 **Vorsorgliche Massnahmen**

¹Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt 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 oder
- c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

²Zur Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen ist die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber zuständig. Die Anordnung ist unverzüglich der Anstellungsinstanz, sofern sie nicht von dieser selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Die Anstellungsinstanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

Art. 34 **Verweis**

¹Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsinstanz einen Verweis aussprechen.

²Der Verweis erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der Betroffenen. Er ist protokollarisch zusammen mit einer Stellungnahme der oder des Betroffenen festzuhalten.

³Im Falle eines Verweises muss zwingend ein Mitarbeitergespräch durchgeführt werden.

F. Rechtsschutz

Art. 35 **Anhörungsrecht**

¹Angestellte sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

²Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist sobald wie möglich nachzuholen.

Art. 36 **Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz**

¹Die Politische Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

²Werden Angestellte im Zusammenhang mit ihrer amtlichen Tätigkeit auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig, so übernimmt die Politische Gemeinde mindestens die Kosten des erstinstanzlichen Rechtsschutzes. Der oder die betroffene Angestellte informiert die Anstellungsinstanz so rasch als möglich. Ausgenommen sind Auseinandersetzungen um geringfügige Übertretungen, die für Angestellte keine nachteiligen dienstlichen Folgen haben.

³In Auseinandersetzungen, bei denen die Politische Gemeinde Gegenpartei ist, bezahlt sie angemessenen Ersatz der den Angestellten erwachsenden Kosten, wenn diesen keine schuldhafte Pflichtverletzung nachgewiesen wird.

⁴Ergibt das Verfahren, dass die oder der Angestellte die Amtspflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt hat, kann sie oder er zur Rückerstattung der Kosten verpflichtet werden.

⁵Diese Bestimmungen sind auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anwendbar.

Art. 37 **Weiterzug personalrechtlicher Entscheidungen**

Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Personal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

G. Datenschutz und Datenbearbeitung

Art. 38 **Grundsätze**

¹Die Politische Gemeinde bearbeitet Personendaten, soweit es für die Begründung, Durchführung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses notwendig ist. Sie ist berechtigt, den im Versicherungsverhältnis mit der Politischen Gemeinde stehenden Versicherungsgesellschaften und Vorsorgeeinrichtungen die für die Bearbeitung der Versicherungsfälle notwendigen Personendaten bekannt zu geben.

²Personendaten sind nach Möglichkeit bei der betroffenen Person zu beschaffen. Sie werden bei Nichtzustandekommen des Arbeitsverhältnisses zurückgegeben oder vernichtet, wenn die betroffene Person der Aufbewahrung nicht zustimmt.

³Das Personaldossier enthält alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bedeutsamen Informationen.

⁴Die Anstellungsinstanz erlässt weitere Bestimmungen zum Datenschutz und zur Datenbearbeitung.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 39 **Schutz der Persönlichkeit**

¹Die Politische Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

²Die Politische Gemeinde trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

Art. 40 **Case Management; 1. Meldepflicht**

Die Politische Gemeinde meldet nach vorgängiger Information der oder des Angestellten einem Case-Management:

- a) Längere Abwesenheiten;
- b) wiederholt auftretende auffällige Abwesenheiten;
- c) festgestellte Anzeichen von Suchtverhalten;
- d) markanten, nicht erklärbaren Leistungsabfall.

Art. 41 **2. Tätigkeit**

¹Für das Case Management beauftragt der Gemeinderat eine fachlich unabhängige Case Managerin oder ein fachlich unabhängiger Case Manager.

²Die Case Managerin oder der Case Manager bearbeitet Personendaten der oder des betroffenen Angestellten, soweit es für die Durchführung des Case Managements notwendig ist.

³Die Case Managerin oder der Case Manager untersteht dem Amtsgeheimnis. Sie oder er gibt der Politischen Gemeinde keine Personendaten bekannt, ausser wenn die oder der Angestellte ausdrücklich eingewilligt hat oder es für arbeitsplatzbezogene Massnahmen der Wiedereingliederung notwendig ist.

⁴Die Case Managerin oder der Case Manager klärt im Gespräch mit der oder dem Angestellten sowie deren oder dessen Vorgesetzten den Sachverhalt ab.

⁵Die Case Managerin oder der Case Manager wirkt auf den Abschluss einer Vereinbarung über Beratungs-, Betreuungs- oder anderen Hilfeleistungen hin.

⁶Die Case Managerin oder der Case Manager besorgt Koordination und Kommunikation mit weiteren Beteiligten, insbesondere mit Ärztinnen und Ärzten sowie therapeutisch tätigen Fachpersonen und Beratungsstellen und Versicherungen.

Art. 42 **3. Teilnahme und Mitwirkung**

¹Im Rahmen der Treuepflicht sind die betroffenen Angestellten zur Teilnahme und Mitwirkung am Case Management verpflichtet.

²Die unbegründete Verweigerung der Teilnahme oder Mitwirkung am Case Management wird bei der Festsetzung der Lohnfortzahlung berücksichtigt.

Art. 43 **Lohn**

¹Der Gemeinderat regelt die Entlohnung der Angestellten.

²Die Stellen werden entsprechend ihren Anforderungen in Funktionsgruppen eingereiht. Der Lohnrahmen der Politischen Gemeinde entspricht den Lohnklassen 1 bis 24 samt den Einreihungsstufen des kantonalen Personalrechts. Die beiden nächsthöheren Lohnklassen des Einreihungsplans gelten jeweils als erste und zweite Leistungsklasse. Der Lohn berücksichtigt die Leistung und die Erfahrung.

³Der Gemeinderat setzt ferner die Löhne und weiteren Entschädigungen für Personen fest, die nach Art. 4 dieser Verordnung unterstellt sind.

⁴Die Löhne und die weiteren Entschädigungen können unter Beachtung der Kündigungsfristen für das Personal gemäss Art. 19 jederzeit durch den Gemeinderat geändert werden.

Art. 44 **Lohnanpassungen**

¹Die für das Personal des Kantons anwendbaren Beschlüsse über den Ausgleich der Jahresteuern, über Realloohnerhöhungen und über Lohnreduktionen werden für die Angestellten der Politischen Gemeinde übernommen.

²Über individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen entscheidet die Anstellungsinstanz aufgrund von Mitarbeitergesprächen. Dabei wird der der Finanzlage der Politischen Gemeinde Rechnung getragen.

Art. 45 **Einmalzulagen und Anreize**

Die Anstellungsinstanz kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen honorieren.

Art. 46 **Zulagen**

¹Die Angestellten haben Anspruch auf Teuerungszulagen und Sozialzulagen. Es gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

²Nach Vollendung des 10., 20., 30., 40. und 50. Dienstjahres wird den Angestellten eine Treueprämie in der Höhe eines Monatslohns gewährt.

³Die Treueprämie bemisst sich nach dem Lohn am Ende des Dienstjahres, bei dessen Erfüllung die Prämie ausgerichtet wird; massgebend ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der letzten fünf Dienstjahre.

⁴Die Anstellungsinstanz kann auf Antrag der oder des Angestellten den Bezug der Treueprämie ganz oder teilweise in Form von bezahlten Urlaub bewilligen, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Ein Monatslohn entspricht 22 Ferientagen.

Art. 47 **Dienstliche Auslagen, Sachschaden**

Der Gemeinderat regelt

- a) den Ersatz der dienstlichen Auslagen;
- b) den Ersatz von Sachschaden, den Angestellte im Zusammenhang mit der Dienstausübung erleiden.

Art. 48 **Ferien**

¹Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:

- a) 5 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden;
- b) 6 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden.

²Den Lernenden steht im Kalenderjahr ein Ferienanspruch von 6 Wochen zu.

Art. 49 **Urlaub, Elternschaft, Krankheit, Unfall, Todesfall, Militär-,
Schutz- und Zivildienst; 1. Allgemeines**

¹Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Ereignissen, persönlichen Angelegenheiten, verschiedenen Tätigkeiten sowie Aus- und Weiterbildungen.

²Der Anspruch der Angestellten auf Lohnzahlung bzw. Lohnfortzahlung bei Elternschaft, Krankheit und Unfall, im Todesfall, bei Militär-, Schutz- und Zivildienst sowie bei humanitären Einsätzen richtet sich nach dem kantonalen Personalrecht.

Art. 50 **2. Leistungen der Gemeinde**

Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Gemeinde gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Art. 51 **Mitsprache**

Vor Erlass und Änderung des Personalrechts der Politischen Gemeinde steht den Angestellten das Recht auf Stellungnahme zu.

Art. 52 **Vereinsfreiheit**

Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.

Art. 53 **Niederlassungsfreiheit**

¹Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

²Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

Art. 54 **Mitarbeitergespräch, Arbeitszeugnis**

¹Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Bewertungen von Leistung und Verhalten im Rahmen von Mitarbeitergesprächen.

²Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

³Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

B. Pflichten

Art. 55 **Grundsatz**

Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten der Bevölkerung zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, gewissenhaft und

wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Politischen Gemeinde in guten Treuen zu wahren.

Art. 56 **Annahme von Geschenken**

¹Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen.

²Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

³Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 57 **Amtsgeheimnis**

¹Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes über die Information oder den Datenschutz besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.

²Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 58 **Arbeitszeit**

¹Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.

²Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.

³Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

Art. 59 **Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter**

¹Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung der oder des Angestellten nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.

²Angestellte, die eine Nebenbeschäftigung aufnehmen oder sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsinstanz. Zuständig für die Bewilligung ist die Anstellungsinstanz.

³Eine Bewilligung für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben öffentliche Ämter, zu deren Übernahme eine Rechtspflicht besteht.

⁴Die Bewilligung für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

⁵Die Politische Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn die oder der Angestellte die Auflagen nicht einhält oder eine Nebenbeschäftigung oder ein öffentliches Amt trotz untersagter Ausübung beibehält.

Art. 60 **Vertrauensärztliche Untersuchung**

¹Die Angestellten können von der Anstellungsinstanz in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

²Begründet sind namentlich Untersuchungen:

- a) Zur Prüfung einer Berufsinvalidität;
- b) aus dienstrechtlichen Gründen

³Mit der Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung aus dienstrechtlichen Gründen kann die zuständige Vorsorgeeinrichtung oder eine andere Stelle schriftlich beauftragt werden.

IV. Schlussbestimmungen

Art. 61 **Vollzug**

Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen für den Vollzug dieser Verordnung.

Art. 62 **Übergangsbestimmungen**

¹Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die Personalverordnung und ihre Vollzugserlasse. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dem neuen Personalrecht der Politischen Gemeinde nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen des neuen Personalrechts der Politischen Gemeinde vor. Vorbehalten bleibt Abs. 2.

²Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten der Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Art. 63 **Inkrafttreten**

¹Diese Verordnung untersteht der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung.

²Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2019 in Kraft. Die rechtskräftige Genehmigung durch die Gemeindeversammlung bleibt vorbehalten.

Referat

Bruno Knecht, Ressortvorsteher Präsidiales, erläutert die Vorlage mithilfe einer Präsentation. Er beschreibt die wesentlichen Punkte der Revision und dabei besonders auf die Verbreitung von 5 Wochen Ferien in den Bezirken sowie auf die Auswirkungen der Bestimmungen zur Abfindung und zu den Treuprämien ein.

Antrag des Gemeinderates

Die Gemeindeversammlung beschliesst:

Die Personalverordnung der Politischen Gemeinde Birmensdorf wird genehmigt.

Antrag der Rechnungsprüfungskommission

Gertrud Stäheli, Präsidentin der Rechnungsprüfungskommission, nimmt Stellung. Die Rechnungsprüfungskommission hat die Verordnung intensiv diskutiert - auch die Gewährung einer 5. Ferienwoche. Mit Blick auf die wegfallenden 2 Frei-Tagen über den Jahreswechsel und die vorgesehenen Prozessoptimierungen innerhalb der Verwaltung sind die Mehrkosten für die Rechnungsprüfungskommission vertretbar.

Der Antrag der Rechnungsprüfungskommission hat folgenden Wortlaut:

Die Rechnungsprüfungskommission hat den Antrag zur Genehmigung der Personalverordnung der Politischen Gemeinde Birmensdorf geprüft.

Aufgrund der Ergebnisse dieser Prüfung empfehlen wir der Gemeindeversammlung, diesen Antrag zu genehmigen.

Diskussion

Das Wort wird nicht verlangt.

Abstimmung

Die Personalverordnung der Politischen Gemeinde Birmensdorf wird mit deutlicher Mehrheit genehmigt.

Beschluss

1. Die Personalverordnung der Politischen Gemeinde Birmensdorf wird genehmigt.
2. Mitteilung an:
 - Gemeindeverwaltung, Stabsstelle Zentrale Dienste; zum Vollzug (nach Eintritt der Rechtskraft)

3 12.06.01 GESUNDHEITSPFLEGE;
VERORDNUNG, TARIFE
Abfallverordnung; Totalrevision

Beleuchtender Bericht

Die Gemeinden spielen eine bedeutende Rolle in der Bewirtschaftung von Abfällen. Grundlage für die Abfallbewirtschaftung bildet die kommunale Abfallverordnung. Die bestehende Abfallverordnung der Gemeinde Birmensdorf aus dem Jahre 1997 entspricht nicht mehr dem heutigen Stand, da es zwischenzeitlich bedeutende Änderungen in der Abfallentsorgung gegeben hat. Ziel der Totalrevision ist es, die Verordnung über die Abfallbewirtschaftung der Gemeinde Birmensdorf auf einen aktuellen Stand zu bringen und die gesetzlichen Vorgaben zu berücksichtigen.

Das kantonale Amt für Abfall, Wasser, Energie und Luft (AWEL) hat aufgrund der neuen Abfallverordnung des Bundes (Verordnung über die Vermeidung und die Entsorgung von Abfällen; VVEA) eine aktualisierte Musterverordnung für die Gemeinden erstellt. Formal und betreffend Aufbau entspricht die neue kommunale Verordnung der Musterverordnung. Die Inhalte wurden grundsätzlich übernommen. Zur besseren Lesbarkeit wurden verschiedene textliche Anpassungen gemacht und Wiederholungen eliminiert sowie Definitionen und Begriffe an das übergeordnete Recht angepasst. Die neue Abfallverordnung ist insgesamt schlanker und besser lesbar als die alte Version.

Die Abfallverordnung hat folgenden Wortlaut:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand und Geltungsbereich

¹Diese Verordnung regelt die kommunale Abfallwirtschaft im Bereich der Siedlungsabfälle nach Art. 3 Bst. a der Verordnung über die Vermeidung und die Entsorgung von Abfällen (VVEA).

²Sie gilt im ganzen Gemeindegebiet.

³Die Ressortvorsteherin oder der Ressortvorsteher Gesundheit kann in begründeten Fällen für bestimmte Ortsteile, Gebiete oder Veranstaltungen abweichende Regelungen erlassen.

II. Aufgaben der Gemeinde

Art. 2 Sammlungen und Dienste

¹Die Gemeinde sorgt dafür, dass Siedlungsabfälle fach- und umweltgerecht gesammelt, abgeführt und verwertet oder in öffentlichen Anlagen behandelt werden.

²Die Gemeinde bietet für Kehricht regelmässige Abfahren an.

³Sie sorgt dafür, dass verwertbare Anteile von Siedlungsabfällen wie Glas, Papier, Karton, Metalle, Grünabfälle, Textilien sowie Altöl aus Haushalten so weit wie möglich getrennt gesammelt und stofflich verwertet werden.

⁴Die Gemeinde kann Abfahren oder Sammelstellen für weitere Abfälle anbieten.

⁵Die Gemeinde stellt an stark frequentierten öffentlichen Orten geeignete Abfallbehälter zur Verfügung und entleert diese regelmässig.

⁶Die Gemeinde lässt die vom Amt für Abfall, Wasser, Energie und Luft (AWEL) angebotenen mobilen Sammlungen von Kleinmengen an Sonderabfällen aus Haushalten durchführen und sorgt für die entsprechenden Ankündigungen.

Art. 3 Information

¹Die Gemeinde informiert die Bevölkerung und Unternehmen,

- a) wie sie Abfälle vermeiden oder umweltgerecht entsorgen können;
- b) wie sie invasive gebietsfremde Organismen oder Teile davon entsorgen müssen.

²Die Gemeinde koordiniert ihre Informationstätigkeit mit dem Kanton.

³Alle Haushalte und Unternehmen erhalten regelmässig einen Abfallkalender.

⁴Die Gemeinde erhebt Daten über die Abfallwirtschaft wie Angaben über Abfallmengen, Abfallarten, Abfallherkunft, Entsorgungswege, Kosten und Gebühren. Die Daten sind öffentlich zugänglich und werden dem Kanton jährlich zur Verfügung gestellt.

Art. 4 Spezialfälle

¹Für eine umweltverträgliche Entsorgung kann die Gemeinde mit Unternehmen, die grosse Mengen von Siedlungsabfällen erzeugen, Vereinbarungen zur Abfallvermeidung oder Abfallbehandlung abschliessen.

²Bei der Nutzung von öffentlichem Grund kann die Gemeinde derartige Beschränkungen sowie weitere Massnahmen zur Abfallbewirtschaftung gegenüber jeder Nutzerin oder jedem Nutzer, insbesondere auch gegenüber Veranstalterinnen und Veranstaltern anordnen.

³Einkaufsläden und Betriebe der Unterwegsverpflegung haben ihrer Kundschaft genügend Sammelbehältnisse für Kehricht und Separatabfälle zur Verfügung zu stellen. Sie können verpflichtet werden, liegen gelassene Abfälle einzusammeln und zu entsorgen.

III. Pflichten der Inhaberinnen und Inhaber von Abfällen

Art. 5 Umgang mit Abfällen

¹Siedlungsabfälle müssen den von der Gemeinde bezeichneten Sammlungen oder Sammelstellen übergeben werden. Die getrennt zu sammelnden Siedlungsabfälle (Separatabfälle) sind nach den Vorschriften der Gemeinde der entsprechenden Sammlung zuzuführen.

²Die Sammelstellen für Separatabfälle dürfen nur zu den angegebenen Zeiten benützt werden und ausschliesslich zur Entsorgung von Separatabfällen in die dafür vorgesehenen Behältnisse.

³Öffentliche Abfallbehältnisse dienen der Aufnahme von Kleinabfällen. Sie dürfen nicht zur Entsorgung von Kehrichtsäcken oder grösseren Mengen von Abfällen benutzt werden.

⁴Es ist verboten, Abfälle im Freien oder in Öfen, Cheminées oder dergleichen zu verbrennen. In privaten Verbrennungsanlagen, insbesondere in Cheminées, Kachelöfen und Stückholzheizungen darf nur stückiges naturbelassenes Holz verbrannt werden.

⁵Natürliche Wald-, Feld- und Gartenabfälle dürfen ausserhalb von Anlagen nur verbrannt werden, wenn sie so trocken sind, dass nur wenig Rauch entsteht. In den Monaten November bis Februar ist die Verbrennung im Freien verboten. Ausgenommen sind Brauchtums- und Grillfeuer.

⁶Es ist verboten, Abfälle im Freien auf öffentlichem oder privatem Grund abzulagern oder stehen zu lassen.

⁷Abfälle dürfen nicht der Kanalisation zugeführt werden.

⁸Sonderabfälle aus Haushalten sind dem Handel, einer mobilen kantonalen Sammlung, der kantonalen Sonderabfall-Sammelstelle oder einem Betrieb zuzuführen, der über eine Bewilligung zur Entgegennahme von Sonderabfällen verfügt.

⁹Invasive gebietsfremde Organismen oder Teile davon müssen so entsorgt werden, dass keine Weiterverbreitung erfolgt.

IV. Gebühren

Art. 6 **Kostendeckungs- und Verursacherprinzip**

¹Die gesamten Kosten der Abfallwirtschaft werden mittels Gebühren den Personen überbunden, die Abfälle verursachen oder innehaben.

²Die anfallenden Kosten für Sammlung und Entsorgung von Abfällen mit nicht eruierbarer Herkunft auf öffentlichem Grund (z.B. von Abfällen aus öffentlichen Abfallbehältnissen, Littering-Abfälle, illegal abgelagerten Siedlungsabfällen) werden über die Abfallrechnung gedeckt.

Art. 7 **Volumen- bzw. gewichtsabhängige Gebühren**

³Für die Abfallsammlung und –behandlung werden volumenabhängige oder gewichtsabhängige Gebühren erhoben für:

- a) Kehricht aus Haushalten;
- b) Kehricht aus Betrieben;
- c) Sperrgut aus Haushalten und Betrieben.

⁴Die Gebühren gemäss Abs. 1 decken insbesondere den Aufwand für die Abfuhr und die Kosten für Bau, Betrieb, Unterhalt, Verzinsung und Abschreibung der Behandlungsanlage.

Art. 8 **Grundgebühr**

¹Zusätzlich wird eine jährliche Grundgebühr pro Wohneinheit und pro Gewerbe- und Landwirtschaftsbetrieb erhoben. Sie deckt die Kosten, die durch die Gebühren gemäss Art. 11 nicht gedeckt werden, insbesondere die Kosten für die von Art. 12 nicht erfassten Separatsammlungen, für Information, Beratung, Personal, Administration und für die dem Kanton zu entrichtenden Abgabe der Gemeinde für die Entsorgung von Kleinmengen an Sonderabfällen. Die Grundgebühr ist auch dann zu entrichten, wenn die Dienstleistungen der Gemeinde nicht oder nur teilweise beansprucht werden.

²Die Grundgebühr wird bemessen pro Wohneinheit und pro Gewerbe- und Landwirtschaftsbetrieb.

³Beim Bezug von Neubauten im Laufes eines Jahres wird eine entsprechende Teilgebühr verrechnet. Für Wohnungen und Betriebe, die sechs Monate oder länger leer stehen, kann die Grundgebühr auf schriftliches Gesuch mit entsprechendem Nachweis erlassen werden.

⁴Die Pflicht zur Entrichtung der Grundgebühr liegt bei der Grundeigentümerin oder dem Grundeigentümer.

⁵Die Grundgebühr für Betriebe wird an der im Handelsregister eingetragenen Domizil-/ Firmenadresse erhoben.

⁶Von der Grundgebühr befreit sind gemäss Art. 3 Bst. a VVEA Unternehmen mit 250 oder mehr Vollzeitstellen.

⁷Überschüsse oder Defizite aus Vorjahren werden bei der Anpassung der Gebühren berücksichtigt.

V. Vollzugs- und Ausführungsbestimmungen

Art. 9 Vollzug

¹Der Gemeinderat vollzieht diese Verordnung und erlässt die darauf oder auf die Abfallgesetzgebung des Bundes oder Kantons gestützten Anordnungen (Verfügungen, Busen), soweit nichts anderes geregelt ist.

²Der Gemeinderat kann die Zuständigkeit zum Erlass von Anordnungen an ein einzelnes oder an mehrere seiner Mitglieder delegieren.

Art. 10 Ausführungsbestimmungen

Der Gemeinderat erlässt:

- a) Gebührenreglement oder Gebührentarif, in dem insbesondere die Ausgestaltung und Höhe der Abfallgebühren und die Art der Gebührenerhebung festgelegt werden.
- b) Vollziehungsreglement oder Ausführungsbestimmungen für die Ausführung der weiteren Bestimmungen der vorliegenden Abfallverordnung.

Art. 11 Kontrollen und Kostenüberbindung

¹Die Gemeinde kann Abfallgebinde zu Kontrollzwecken öffnen.

²Die Kosten für die vorschriftsgemässe Entsorgung von unsachgemäss beseitigten oder illegal abgelagerten Abfällen und die damit verbundenen Umtriebe werden dem Verursacher unabhängig von einem Strafverfahren und zusätzlich zu einer allfälligen Busse in Rechnung gestellt.

Art. 12 Erfüllung von Aufgaben der Gemeinde durch Dritte

¹Die Gemeinde kann Aufgaben im Abfallwesen wie Sammeldienste oder Entsorgung von gesammelten Abfällen ganz oder teilweise von Privaten oder öffentlich-rechtlichen Organisationen erfüllen lassen.

²Sie kann sich für solche Zwecke mit anderen Gemeinden zusammenschliessen.

VI. Straf- und Schlussbestimmungen

Art. 13 Strafbestimmungen

¹Bei Widerhandlungen gegen Bestimmungen dieser Verordnung sind die Strafbestimmungen des übergeordneten Rechts, insbesondere § 39 AbfG, anwendbar.

²Mit Busse bis CHF 500.00 wird bestraft, wer vorsätzlich oder fahrlässig kleine Mengen von Abfällen wie Verpackungen einschliesslich Flaschen, Getränkedosen und Plastiksäcke, Drucksachen, Speisereste, Kaugummis oder Zigarettenstummel wegwirft oder liegen lässt. Von diesem Verbot kann der Gesundheitsvorstand bei bewilligungspflichtigen Veranstaltungen Ausnahmen vorsehen.

Art. 14 Inkrafttreten

¹Diese Verordnung bedarf der Genehmigung durch das AWEL.

²Der Gemeindevorstand bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung. Die Verordnung vom 21. November 1997 tritt auf diesen Zeitpunkt ausser Kraft.

Antrag des Gemeinderates

Die Gemeindeversammlung beschliesst:

Die Abfallverordnung der Politischen Gemeinde Birmensdorf wird genehmigt.

Antrag der Rechnungsprüfungskommission

Gertrud Stäheli, Präsidentin der Rechnungsprüfungskommission, verzichtet auf eine Stellungnahme.

Der Antrag der Rechnungsprüfungskommission hat folgenden Wortlaut:

Die Rechnungsprüfungskommission hat den Antrag zur Genehmigung der Abfallverordnung der Politischen Gemeinde Birmensdorf geprüft.

Aufgrund der Ergebnisse dieser Prüfung empfehlen wir der Gemeindeversammlung, diesen Antrag zu genehmigen.

Referat

Hans Rudolf (Ringo) Keller, Ressortvorsteher Gesundheit, erläutert die Vorlage mithilfe einer Präsentation. Er erläutert die Ziele sowie die wesentlichen Punkte der Revision.

Diskussion

Peter Hediger, Birmensdorf, erkundigt sich, weshalb in Art. 4 Abs. 3 der Abfallverordnung Einkaufsläden nur zum Einsammeln von liegen gebliebenem Abfall verpflichtet werden *können* und nicht gleich dazu verpflichtet *werden*.

Hans Rudolf (Ringo) Keller, Ressortvorsteher Gesundheit, entgegnet, dass in der Abfallverordnung der Goodwill betont wird. Zuerst soll das Gespräch gesucht werden.

Jürg Rickert, Birmensdorf, bezeichnet Plastikabfälle als weltweites Problem und möchte wissen, ob solche Abfälle in Birmensdorf besonders gesammelt werden können.

Hans Rudolf (Ringo) Keller, Ressortvorsteher Gesundheit, erklärt, dass dies im Moment nicht geplant ist. Das kantonale Amt für Abfall, Wasser, Energie und Luft (AWEL) empfiehlt zurzeit, solche Angebote nicht zu forcieren. Grossverteiler bieten derartige Entsorgungsmöglichkeiten bereits an. Plastik muss nicht extra nach Affoltern am Albis transportiert werden. Nicht zu vergessen ist, dass Plastikabfälle sehr unterschiedlich sind. Die Sortierung ist aufwändig und die Abfälle werden zum Teil im Ausland verbrannt. Die Gemeinde steht gegenwärtig Gewähr bei Fuss.

Paul Meier, Birmensdorf, möchte wissen, ob Rossäpfel als Abfall zählen. Er hat sich an der Howielstrasse bereits als Entsorger betätigt.

Hans Rudolf (Ringo) Keller, Ressortvorsteher Gesundheit, verspricht, die Frage im "Birmensdorfer" zu beantworten.

Patrick Vogel, Birmensdorf, greift das Votum betreffend Plastikabfälle auf. Solche Sammlungen sind weit verbreitet und in Abfallverordnungen von Gemeinden enthalten. Es empfiehlt sich, dass die Kunststoffsammlung auf kommunaler Ebene geregelt wird. Die zentrale Sammlung und der Sammeltransport von Kunststoff nach Affoltern am Albis sind zu begrüssen.

Gemeindepräsident Bruno Knecht fragt Patrick Vogel an, ob sein Votum als Ergänzungsantrag zu verstehen sei, was dieser bejaht. Es liegt kein ausformulierter Passus vor; bei einer Annahme des Antrags wird die Abfallverordnung um die Sammlung von Kunststoffen ergänzt.

Das Wort wird weiter nicht verlangt.

Abstimmungen

Ergänzungsantrag

Der Antrag von Patrick Vogel, die Abfallverordnung um die Sammlung von Kunststoffen zu ergänzen, wird grossmehrheitlich angenommen.

Schlussabstimmung

Die ergänzte Abfallverordnung wird grossmehrheitlich genehmigt.

Beschluss

1. Die ergänzte Abfallverordnung der Politischen Gemeinde Birmensdorf wird genehmigt.
2. Mitteilung an:
 - Gemeindeverwaltung, Abteilung Sicherheit und Gesundheit; zum Vollzug (nach Eintritt der Rechtskraft)

- 4 10.08.02 GEMEINDEORGANISATION;
ANTRÄGE, INITIATIVEN GEMEINDEVERSAMMLUNGEN
Gössi Thomas, Birmensdorf;
Anfrage nach § 17 des Gemeindegesetzes

Anfrage und Antwort

Gemeindeschreiber Andreas Strahm verliest sowohl die Fragen von Thomas Gössi, Birmensdorf, als auch die Antworten des Gemeinderates:

- *Frage 1*
Die zur Beschlussfassung stehenden Projektierungskredite ziehen grosse Investitionen nach sich. Unter Berücksichtigung der angenommenen Baukosten wird darum angefragt, ob für die Realisierung voraussichtlich eine Steuererhöhung notwendig sein wird.

Antwort

Die traktandierten Projektierungskredite betreffen die Finanzhaushalte der Sekundarschulgemeinde Birmensdorf-Aesch und der Primarschulgemeinde Birmensdorf und haben keinen Einfluss auf den Steuerfuss der Politischen Gemeinde Birmensdorf. Die Schulgemeinden nehmen zu den Auswirkungen in ihren Antworten auf Ihre Anfragen an die Schulgemeindeversammlungen Stellung. Der Gemeinderat plant im Zusammenhang mit dem Budget 2019 eine Steuerfusserhöhung von 5 %; die Genehmigung und Verabschiedung des Budgets 2019 ist für den 24. September 2018 vorgesehen. Der Gemeinderat wird darüber in einer Medienmitteilung informieren, die auch im "Birmensdorfer" abgedruckt werden wird. Der Antrag wird im Beleuchtenden Bericht und an der Gemeindeversammlung vom 20. November 2018 selbst begründet. Wir beschränken uns deshalb auf den Hinweis, dass die Steuerfusserhöhung unumgänglich ist, weil sonst die Spielregeln des neuen Gemeindegesetzes und von HRM2 nicht eingehalten werden.

- *Frage 2*
Welche weiteren Investitionen sind bis 2022 zu erwarten und können diese bei einem gleichbleibenden Steuerfuss realisiert werden? Sind alternative Finanzierungsmethoden angedacht?

Antwort

Die Investitionen bis 2022 werden von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Zu den wesentlichen zählen Bevölkerungsentwicklung, Bildung, Gesundheit, Mobilität, Infrastruktur und Änderungen des übergeordneten Rechts. Auch Anliegen und Begehren aus der Bevölkerung wirken sich auf die Investitionstätigkeit aus. In der Gemeinde Birmensdorf waren die vergangenen Jahre geprägt von Investitionen im Schulbereich, während die Politische Gemeinde sich mit Investitionen zurückhielt. Doch auch die Politische Gemeinde ist gezwungen, die Ver- und Entsorgung, das Strassen- und Wegnetz sowie Bushaltestellen zu unterhalten zu verbessern. Zudem wird bei der Gemeindeverwaltung eine neue Lösung unumgänglich, welche jedoch noch nicht im Finanz- und Aufgabenplan enthalten ist. Insgesamt sind bei den steuerfinanzierten

Bereichen der Politischen Gemeinde bis 2022 Nettoinvestitionen von knapp sieben Millionen Franken bei einem Steuerfuss von 49 % geplant.

- *Frage 3*

Sind im Finanzplan der Politischen Gemeinde die Bauvorhaben der Schulen enthalten und welche Auswirkungen wären bei Annahme der Bauvorhaben zu erwarten?

Antwort

Gemäss § 96 Abs. 1 GG beschliesst der Gemeindevorstand den Finanz- und Aufgabenplan. Der Gemeindevorstand bringt den Plan der Gemeindeversammlung gleichzeitig mit der Budgetvorlage zur Kenntnis (§ 96 Abs. 2 GG). Der Finanz- und Aufgabenplan wird öffentlich aufgelegt (§ 96 Abs. 3 GG). Die Schulpflegen und der Gemeinderat sind somit verpflichtet, für jede Gemeinde einen separaten Finanz- und Aufgabenplan zu erstellen. Selbstverständlich arbeiten die Schulpflegen und der Gemeinderat sowie die Verwaltungsleitungen zusammen. Diese Zusammenarbeit erstreckt sich auch auf die finanzielle Planung. Die konsolidierte, alle drei Finanzhaushalte umfassende Finanzplanung bis 2022 geht derzeit von einem Investitionsvolumen im Steuerhaushalt von insgesamt rund 28 Millionen Franken aus. Dabei beläuft sich der Gesamtsteuerfuss auf 115 %.

Stellungnahme

Thomas Gössi, Birmensdorf, verzichtet auf eine Stellungnahme.

Diskussion

Es wird keine Diskussion verlangt.

Schluss der Versammlung

Gemeindepräsident Bruno Knecht orientiert die Anwesenden über die Rechtsmittel, wonach gegen die Wahl und die Beschlüsse der Gemeindeversammlungen wegen Verletzung von Vorschriften über die politischen Rechte und deren Ausübung (insbesondere der Verfahrensvorschriften) innert 5 Tagen ab Publikation schriftlich beim Bezirksrat Dietikon Rekurs in Stimmrechtssachen eingereicht werden kann. Solche Fehler müssen an der Versammlung geltend gemacht werden. Es reicht dazu, den vermeintlichen Fehler zu nennen und zu rügen. Auf die Frage des Präsidenten werden keine Einwendungen gegen die Geschäftsabwicklung an der Gemeindeversammlung erhoben.

Gegen Anordnungen der Gemeindeversammlung kann wegen Rechtsverletzungen, unrichtiger oder ungenügender Feststellung des Sachverhalts und Unangemessenheit innert 30 Tagen Rekurs erhoben werden. Gegen Erlasse kann innert der gleichen Frist Rekurs wegen Rechtsverletzungen eingereicht werden. Rekursinstanz ist in beiden Fällen der Bezirksrat Dietikon.

Das Protokoll liegt ab Dienstag, 25. September 2018, im Gemeindehaus Birmensdorf zur Einsicht auf.

Birmensdorf, 21. September 2018

Für die genaue und vollständige Eintragung der Ergebnisse:

gez. B. Knecht

gez. A. Strahm

Bruno Knecht
Gemeindepräsident

Andreas Strahm
Gemeindeschreiber