



Protokoll

26. Sitzung des Gemeinderates
Montag, 11. November 2024, 19:00 Uhr bis 20:38 Uhr
Gemeinderatssaal, Stadthaus

TRAKTANDEN

- 1 Mitteilungen
- 2 Protokollabnahme
- 3 Weisung 80/2024 des Stadtrates: Wagerenstrasse 47, Spital Uster AG, Ausübung des Vorkaufsrechts
- 4 Weisung 77/2024 des Stadtrates: Personalverordnung der Stadt Uster (PVO), Totalrevision
- 5 Postulat 580/2024 der Grüne-Fraktion: «Nachhaltiges Bauen»
- 6 Kenntnisnahmen

Präsenz

Vorsitz	Hans Denzler (SVP), Präsident
Protokoll	Daniel Reuter, Ratsschreiber
Anwesend	36 Ratsmitglieder
Stadtrat	Barbara Thalman, Stadtpräsidentin Dr. Cla Reto Famos, Abteilungsvorsteher Finanzen Stefan Feldmann, Abteilungsvorsteher Bau Patricia Bernet, Abteilungsvorsteherin Bildung Dr. Petra Bättig, Abteilungsvorsteherin Soziales Beatrice Caviezel, Abteilungsvorsteherin Sicherheit Karin Fehr Thoma, Abteilungsvorsteherin Gesundheit Pascal Sidler, Stadtschreiber
Medien	Eleanor Rutman, AvU

Der Präsident begrüsst die Medien und das Publikum auf der Tribüne, insbesondere Bürgerrechtsbewerberinnen und -bewerber.

Es erfolgt der Namensaufruf durch den Ratsschreiber.

Änderung Traktandenliste

Es wird keine Änderung der Traktandenliste verlangt.

1 Mitteilungen

Südtiroler Landtag und Gemeinderat der Stadtgemeinde Bozen

Die Geschäftsleitung ist am Freitag, 25. Oktober 2024 auf Einladung vom Präsidenten des Südtiroler Landtags, Arnold Schuler (Südtiroler Volkspartei [SVP]) und vom Abgeordneten zum Südtiroler Landtag, Sven Knoll (Süd-Tiroler Freiheit [STF]) sowie vom Präsidenten des Gemeinderats der Stadt Bozen (Legislative), Christoph Buratti (SVP), und von der Vizepräsidentin des Gemeinderats der Stadt Bozen, Monica Franch (Partito Democratico), zu Fachgesprächen empfangen worden.

Die Geschäftsleitung wurde insbesondere über die Geschichte und aktuelle politische Themen der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol und der Stadtgemeinde Bozen informiert. In der Stadt Bozen tritt deren Parlament zu rund 70 bis 80 Sitzungen/Jahr, die auch bis um 4 Uhr nachts dauern können, zusammen. Ein Gegenbesuch folgt zu gegebener Zeit.

Fraktionserklärungen

Für die Grüne-Fraktion verliest **Patricio Frei (Grüne)** folgende Fraktionserklärung: *An der letzten Sitzung des Gemeinderats hielt Jürg Krauer eine «bemerkenswerte» Fraktionserklärung. Soll heissen: «wert» ist sie uns Grünen zwei «Bemerkungen»:*

1. *Ökologie*

Die FDP Uster erklärt, dass sie sich mit Augenmass für «wichtige ökologische Themen» einsetzen würde. Das kommt einem radikalen Kurswechsel von 180 Grad gleich. Wir Grünen gratulieren für so viel Mut und sind gespannt, wann wir erstmals Zeuge davon werden.

2. *Ideologie*

Als eigentliches Schimpfwort wird das Wort «Ideologie» gleich mehrfach erwähnt. Der Brockhaus (1998, Band 6, Seite 361) definiert «Ideologie» u.a. wie folgt: «Vorstellungen zur Interpretation der Welt in einer von Interessen geleiteten und damit verfälschten Sichtweise».

Wir Grünen setzen uns beispielsweise bei der Mobilität für mehr Ruhe und eine saubere Luft, für weniger Gestank und Lärm, für sichere Schulwege, für mehr Lebensqualität in den Wohnquartieren und für einen Strassenraum ein, der vermehrt wieder zum Verweilen einlädt, Begegnungen ermöglicht und, zu Zeiten des Klimawandels, mehr zur Kühlung der Stadt beiträgt. Ist das ideologisch? Das sind tatsächlich unsere «Interessen». Ein anderes Wort dafür sind «Werte», für die wir uns einsetzen, mit Umsicht und ohne Scheuklappen für die Realität. Und zu dieser Realität gehören auch wissenschaftliche Erkenntnisse, dass gewisse Veränderungen schlichtweg unumgänglich sind, wenn wir den Klimawandel und die Anpassungen an diesen nur halbwegs in den Griff bekommen wollen. Rund 70 Jahre lang hatte sich Uster vorwiegend auf einen Verkehrsträger ausgerichtet, Strassen da und Parkplätze dort gebaut, womit zwar kaum ein Problem gelöst wurde, hingegen weitere hinzugekommen sind, und sobald sich diese Stadt für einmal der Bedürfnisse der Fussgänger:innen und der Velofahrenden annimmt, beginnt das grosse Lamentieren: Mimimi!

Und nicht genug: Nach Jahrzehnten, in denen die Verkehrspolitik auf den motorisierten Verkehr ausgerichtet war, verlangen SVP, FDP und Die Mitte vom Kanton – kurz bevor dieser sein 50-Millionen-Franken-Projekt für die Unterführung Winterthurerstrasse vorstellt – ernsthaft den Bau eines Tunnels unter unserer Stadt durch. Könnte es sein, dass dieses Festhalten an einer solchen Verkehrspolitik vielleicht auch ein klein bisschen «ideologisch» ist?

Hunderte Millionen Franken an Steuergeldern würde ein solcher Tunnel kosten – und dafür sind die Bürgerlichen sogar bereit ihre Grundsätze (Stichwort Schuldenbremse) über Bord zu werfen? Für einen Aprilscherz kommt diese Einzelinitiative zu früh. Aber vielleicht ist ja der Zeitpunkt so kurz für dem Jahresende doch kein Zufall.

A propos Weihnachtswünsche: Unsere, vielleicht «ideologisch» gefärbten Wünsche lauten: Frieden auf Erden, kein Hunger, mehr Gerechtigkeit, Toleranz und gegenseitigen Respekt – und Scharfsinn statt Polemik. Kurz gesagt: Friede, Freude, Schokokuchen aus biologischer Produktion und fairem Handel für alle – und zwar subito!

Persönliche Erklärungen

Balthasar Thalmann (SP) verliest folgende Erklärung: *Jetzt ist es da. Jetzt ist es da. Ich rede vom Bauprojekt Unterführung Winterthurerstrasse.*

Ich habe mich immer gegen das Bauwerk ausgesprochen; weil ich erhebliche negative städtebauliche Auswirkungen von der Unterführung selber und der ganzen Winterthurerstrasse/Berchtoldstrasse befürchtete. Jetzt kann ich mir ein Urteil bilden.

Was klar ist, dass nur schon die Unterführung selber eine markante Veränderung für Uster ist. Die Rampen werden zumindest im Süden nicht allzu lange. Das ist positiv zu werten.

Positiv ist auch, dass keine Lärmschutzwände entlang der ganzen Winterthurerstrasse geplant sind. Ein weiterer positiver Punkt ist, dass für Fuss- und Veloverkehr gute Verbindungen geschaffen werden.

Was mir allerdings sehr grosse Sorge macht, ist die geplante Breite. Die Unterführung Winterthurerstrasse soll mehr als anderthalb so breit werden wie die Unterführung Dammstrasse oder die heutige Winterthurerstrasse: Statt 12 Meter 18 Meter. Weshalb das? Weil alles breiter als normal werden soll: Die Fahrbahn, die Fussgängerwege und die Velowege.

Eine so breite Unterführung macht nur Sinn, wenn die Strassen nördlich und südlich auch so breit werden. Ob das so geplant ist, ist nicht klar. Die aufgelegten Pläne zeigen das nicht. Falls aber die Winterthurerstrasse viel breiter wird als heute, dann wird sie zur zweiten Zürichstrasse. Wäre das wirklich gut für die Zukunft von Uster? Passt das in die städtebauliche Idee von Uster? Will der Stadtrat das?

Schauen Sie sich die Pläne an und bilden Sie sich auch ein Urteil!

2 Protokollabnahme

Das Protokoll der 25. Sitzung des Gemeinderates vom 21. Oktober 2024 ist am 2. November 2024 öffentlich zugänglich gemacht worden. Beanstandungen sind keine eingegangen.

Das Protokoll gilt im Sinne von Art. 57 OrgErl GR als genehmigt.

3 Weisung 80/2024 des Stadtrates: Wagerenstrasse 47, Spital Uster AG, Ausübung des Vorkaufsrechts

Für die Kommission öffentliche Dienste und Sicherheit (KÖS) referiert **Nina Nussbaumer (SP)**: *Mit der Weisung 80/2024 legt Ihnen der Stadtrat eine Vorlage vor, die ihn ermächtigt das Vorverkaufsrecht, welches die Stadt Uster als Standortgemeinde des Spitals hat, auszuführen und damit die Liegenschaft an der Wagerenstrasse 47 im Finanzvermögen zu kaufen. Der Verkaufspreis wurde vom Spital mittels Bieterverfahren gesetzt und liegt bei 8,75 Millionen. Die Liegenschaft ist 2674 m² gross. Darauf befindet sich ein eingeschossiges Gebäude, welches zurzeit durch die Kinderkrippe des Spitals genutzt wird. Die detailliertere Grundstückbeschreibung und das bauliche Entwicklungspotenzial entnehmen Sie gerne der Weisung.*

Das Geschäft wurde aufgrund des zeitlich bis April 2025 begrenzten Vorverkaufsrechts in der KÖS vorgezogen und am 28. Oktober von Stadtrat Cla Famos, Patrick Wolfensberger sowie durch Fabian Peverelli vorgestellt und diskutiert.

Folgende zwei Aspekte standen im Zentrum der Diskussion:

- 1. Das Ziel des Kaufs. Für den Stadtrat ist der Kauf ein auf mehrere Jahrzehnte ausgelegter strategischer Entscheid da die Liegenschaft, an der für die Stadtentwicklung äusserst wichtigen Gesundheitsmeile liegt und es an ein sich bereits im Besitz der Stadt befinden Grundstückes grenzt. Eine Mehrheit in der Kommission teilt die Einschätzung der strategischen Relevanz – eine Minderheit empfindet den Kauf ohne einen detaillierten Plan für unnötig und als Kauf auf Vorrat.*
- 2. Die Kosten. Mit rund CHF 3'300 pro m² ist der Grundstückpreis unbestritten hoch. Zusätzlich ist mit jährlichen Folgekosten von CHF 545'000 zu rechnen, die sich aus der Verzinsung des Darlehens und den betrieblichen Folgekosten zusammensetzen. Jedoch handelt es sich bei diesen Kosten um theoretische Werte. Einerseits geht der Stadtrat bei der Verzinsung von weniger als den aufgeführten 3% aus. Andererseits sind bei den betrieblichen Folgekosten ebenfalls mit deutlich weniger jährlichen Kosten zu rechnen. Diese müssen mit pauschal 2% des gesamten Landwerts berechnet werden – der Unterhalt des Grundstückes wird aber weniger aufwändig sein.*

Für eine Mehrheit der KÖS überwiegt das Argument der strategischen Relevanz des Grundstückes im Vergleich zu den hohen Kosten. Sie empfiehlt Ihnen daher mit 7:2 Stimmen Zustimmung zur Weisung.

Für die Rechnungsprüfungskommission (RPK) referiert **Andres Ott (SVP)**: *Zur Weisung 80/2024 hat die RPK dieses Geschäft am 4. November 2024 getagt. Diskutiert haben wir dabei über*

- die Rentabilität für die Stadt Uster,*
- die strategische Bedeutung dieses Grundstückes,*
- ob das Grundstück eine gute Arrondierung für das Nachbargrundstück der Stadt Uster ist,*
- ob die Stadt Uster diesen Zusatzkredit verträgt,*
- die Tauglichkeit und Fairness beim Bieterverfahren,*
- das Potential des Grundstückes,*
- was mit der Krippe darauf passiert.*

Nach Bewertung all dieser Punkte ist die Mehrheit der RPK zum Schluss gekommen, den Antrag mit 5:3 Stimmen abzulehnen.

Für die SVP/EDU-Fraktion referiert **Andres Ott (SVP)**: *Mit grossem Erstaunen nehmen wir von den Kaufabsichten des Stadtrates Kenntnis.*

Wir sind der Meinung, dass es ist nicht richtig ist, wenn die Stadt die Grundstückspreise weiter in die Höhe treibt, indem dem Markt weitere Grundstücke entzogen werden.

Wie der Stadtrat schreibt, wäre der Kaufpreis über 2 Mio. Franken höher als ursprünglich erwartet.

Erwartet werden Bruttomietzinsen von 500'000 Franken auf der Ertragsseite. Der Netto-Ertrag wäre also tiefer, ausserdem sind noch keine Kosten für ein Gebäude eingerechnet.

Auf der anderen Seite müssen Kosten mit Zinsen und Unterhalt von 545'000 Franken kalkuliert werden. Ist dies ein gutes Geschäft? Müsste eine Anlage nicht mehr einbringen als Aufwendungen verursachen? Kurzum: Das ist kein gutes Geschäft.

Es wird argumentiert, dass die tatsächlichen Kosten viel tiefer ausfallen würden, weil die Zinsen momentan tief sind. Es kommt aber nicht von ungefähr, dass diese Auflagen bestehen und Zinsen von 3% einkalkuliert werden müssen. Ein Geschäft wie dieses muss über die nächsten 50 Jahre gedacht werden. Die Zinsen können sich auch auf eine ungünstigere Art entwickeln. Ich kann mich noch an Zinsen von über 5% erinnern.

Eine Anlage macht man normalerweise, wenn man übrige Mittel hat. Man macht sie aber nicht, wenn dazu Geld aufgenommen werden muss. Vor allem macht man es nicht mit Geld, das den Steuerzahlern für die Erfüllung von Staatsaufgaben weggenommen worden ist. Steuergeld ist haushälterisch einzusetzen. Doch von einem Stadtrat, der kein ausgeglichenes Budget trotz Steuererhöhung vorlegen kann, ist dies wohl nicht anders zu erwarten.

Wann werden die erwarteten Mieterträge denn überhaupt eingehen? Die Kinderkrippe wird diese Miete nicht aufbringen können. Der Kinderkrippe müsste zuerst gekündigt werden. Die bestehenden Bauten müssten abgebrochen werden. Dann müsste ein Bauprojekt entworfen und es müsste neu gebaut werden. Die nächsten fünf Jahre hat die Stadt also erstmal nur Ausgaben.

Die Idee, dieses Grundstück einer Genossenschaft im Baurecht abzugeben, ist unausgegoren. Es ist nämlich fraglich, ob eine Baugenossenschaft bei einem Grundstückspreis von über 3272 Franken pro m² noch günstige Wohnungen erstellen könnte. Wenn ein Investor sich für ein Grundstück interessiert, muss er ein Konzept haben, wie viele Wohnflächen er darauf erstellen kann. Dann untersucht er den Markt, um abzuschätzen, welchen Verkaufspreis er erzielen kann. Meist kann mit Stockwerkeigentum ein höherer Ertrag erzielt werden. Dann bestimmt er, welchen Preis er dafür bezahlen kann. Wenn der Stadtrat nun meint, wenn ein anderer so viel zahlen kann, dann können wir das auch, dann beweist das nur, dass einfach kein Konzept vorliegt.

Behauptet wird, dass dieses Grundstück ein strategischer Kauf an der Gesundheitsmeile sei. Wir sehen keine wirkliche Strategie in den vorliegenden Ausführungen. Auch ist die angrenzende Parzelle der Stadt nur durch einen Flaschenhals verbunden, was keine wirklich sinnvolle Gesamt-Gebietsentwicklung zulässt. Wenn nun eine Genossenschaft Wohnungen darauf bauen würde, wäre eine andere Nutzung ebenso für ca. 50 Jahre oder mehr nicht möglich.

Schonen wir unsere Stadtkasse. Gehen wir sorgsam mit den Steuergeldern um und verschleudern sie nicht unnötig. Lassen wir dieses Grundstück dem Investor, der sich schon viel dazu überlegt haben muss. Und nein, ich bin nicht dieser Investor. Wir lehnen den Antrag entschieden ab.

Für die SP-Fraktion referiert **Nina Nussbaumer (SP)**: *Um die Stadt Uster weiterzuentwickeln, braucht die Stadt zwingend dafür geeignetes Land. Nach dem der Stadtrat jahrelang unter rechtsbürgerlicher Mehrheit strategisch wertvolle Grundstücke verkauft und damit den Haushalt aufgebessert hat, steht die Stadt nun mit zu wenig Reserven da. Die SP-Fraktion unterstützt den Stadtrat deshalb darin, eine aktive Bodenpolitik zu betreiben und gar weitere Grundstücke zu erwerben. Dass wir dafür nun viel Geld ausgeben müssen, ist die Konsequenz aus früheren Handlungen. Die Investition wird sich aber lohnen, davon sind wir überzeugt. Die Gesundheitsmeile ist ein für die Stadt äusserst wichtiges Gebiet.*

Zurzeit befindet sich auf dem Grundstück die Kita des Spitals. Es freut und dass die Stadt Uster nicht im Sinn hat, diesen Mietvertrag zu kündigen. Kita Plätze sind in Uster Mangelware und gerade für die Mitarbeitenden des Spitals ein wesentlicher Attraktivitätsfaktor. Wir appellieren daher auch an den Spital Uster, diese Kita weiterhin zu betreiben.

Die SP-Fraktion wird der Weisung zustimmen.

Für die Grüne-Fraktion referiert **Debora Zahn (Grüne)**: *Wir GRÜNEN unterstützen die Ausübung des Vorkaufsrechts für die Liegenschaft an der Wagerenstrasse 47. Die „Gesundheitsmeile“ ist ein zentraler Standort für soziale und gesundheitliche Einrichtungen. Unmittelbar daneben liegt das Grundstück, wo heute die Spitex Uster beheimatet ist. Es ist durchaus denkbar, die weitere Planung über beide Grundstücke anzugehen. Mit diesem Kauf stärkt die Stadt Uster ihre Position, dort wichtige öffentliche Angebote zu sichern und langfristig weiterzuentwickeln.*

Es freut uns besonders, dass dieser Schritt auf langjährigen Forderungen unserer Partei basiert. Bereits mit der Bodeninitiative „Boden behalten – Uster gestalten!“ haben wir gefordert, dass kommunaler Boden nicht veräußert, sondern langfristig für die Stadt genutzt wird. Der Kauf dieser Liegenschaft zeigt die Bedeutung dieser strategischen Haltung und vergrößert den Handlungsspielraum der Stadt erheblich. Uster kann so auch in Zukunft für die Bevölkerung attraktive und wichtige Dienstleistungen zusammen mit gemeinnützigem Wohnraum bereitstellen.

Wir werden uns dafür einsetzen, dass das Potenzial dieser Fläche nachhaltig genutzt wird. Dieses Vorkaufsrecht ist eine Chance für Uster, die Stadtentwicklung sozial und ökologisch verantwortlich zu gestalten.

Für die Grünliberale/EVP-Fraktion referiert **Claudia Frei (Grünliberale)**: *Wir haben uns in unserer Fraktion sehr schwer getan mit der Entscheidungsfindung bei diesem Geschäft.*

Die Weisung 80/2024 haben Sie alle gelesen, weshalb ich inhaltlich nicht mehr darauf eingehe. Grundsätzlich anerkennen wir, dass es einen generellen Mangel an Grundstücken gibt, welche sich für Entwicklungsprojekte der Stadt Uster eignen und auch im Besitz der Stadt Uster sind. Der Wert von Land in der Stadt Uster kannte in den vergangenen Jahren nur eine Richtung. Diese ist steigend.

Hier haben wir nun aber einen Preis, der nach unserer Auffassung bereits jetzt äusserst hoch ist. Dennoch gehen wir davon aus, dass auch dieses Grundstück und der Landpreis in Zukunft weiter steigen wird und an Wert gewinnen wird. Das eingesetzte Geld wird deshalb kaum verloren gehen. Bei einem Kauf des Grundstückes wird es in das Finanzvermögen integriert, was bedeutet, dass die Kosten weiterhin in der Bilanz verbleiben. Auch wird es keine Abschreibungen geben.

Strategisch macht es durchaus Sinn, dieses Grundstück zu kaufen, grenzt es doch an eine weitere, bereits städtische, Grundstücksfläche und würde diese ergänzen und könnte bei Bedarf gemeinsam weiterentwickelt werden. Zusammen ergäbe dies eine grosse Parzelle mit viel Potenzial.

Auch gibt es auf dem Grundstück Wagerenstrasse aktuell keine vertraglichen Verpflichtungen, weshalb es keine hindernden Bindungen gibt, die eine Weiterentwicklung stören würden.

Falls wir es später doch nicht selbst nutzen möchten, kann es doch als Parzelle für einen möglichen Landtausch dienen und die Handlungsmöglichkeiten stark erweitern.

Bedenken haben wir zum hohen Kaufpreis und der Tatsache, dass wir unsere städtischen Finanzen eigentlich nicht weiter belasten sollten mit zusätzlichen Investitionen von 8.75 Mio CHF für ein Grundstück, dessen Endbestimmung noch unklar ist. Auch sind die Unterhaltskosten und die Kosten für die Kapitalaufnahme nicht unerheblich.

Wir haben - wie bereits zu Beginn meines Votums erwähnt - sehr lange und sehr kontrovers diskutiert. Für die grosse Mehrheit unserer Fraktion überwiegt jedoch der Gewinn für die Stadt Uster durch den Kauf der Liegenschaft Wagerenstrasse die Nachteile, weshalb wir mehrheitlich zustimmen werden.

Für die FDP/Die Mitte-Fraktion referiert **Simon Vlk (FDP)**: *Gerade mal eine Sitzung lang hat sich unsere Kommission Zeit nehmen dürfen für die Beurteilung und die Abstimmung über dieses Geschäft. Wahrlich wenig Zeit, wenn man bedenkt, dass wir heute darüber entscheiden, ob wir unserer Stadt erlauben, sich mit weiteren 8,7 Millionen Franken zu verschulden.*

Die Kosten von rund 3300 Franken pro Quadratmeter sind happig. Besonders für ein Grundstück, wo kein klarer Verwendungszweck definiert ist. Eine Nutzungsoption sieht die Stadt darin, das Gelände zukünftig in einer Gesundheitsmeile zu integrieren, das aber eher im Sinne von vielleicht und irgendwann. Darum bringt die Stadt auch noch Alternativen ins Spiel, z.B. Wohnungen. Oder wer weiss, vielleicht zaubert sie am Schluss auch etwas ganz anderes aus dem Hut, z.B. ein öffentliches Verwaltungsgebäude oder eine weitere Allmend. Wir sollen also die Katz im Sack kaufen.

8,7 Millionen Franken sind doch ein ziemlich ein grosser Batzen, für etwas, wo noch so vage und unbestimmt daherkommt. Da noch kein konkreter Verwendungszweck existiert, begründet sich die Stadt deshalb darin, dass Grundstück bilde eine „wichtige strategische Reserve“. Mit Verlaub und bei allem gebührender Respekt: „Ein teurer Landkauf auf Vorrat“ ist eine passendere Bezeichnung, zumindest für mich.

Wenn die Stadt das Grundstück tatsächlich kaufen würde, sind Chancen hoch, dass auf dem Gelände für eine lange Zeit nichts geschieht oder stattfindet. Und während die Stadt überlegt, was sie mit Ihrem Neuerwerb anstellen könnte, verliert sie täglich Geld. Je nach Quelle würde das Grundstück mehr als 1350 Franken pro Tag verbrennen. Oder anders formuliert, bis zu 500 000 Franken jährlich würden uns Schuldzinsen und Instandhaltung kosten. Alle zwei Jahre kämen so 1 Million Franken Schulden dazu. Sorry, aber es sind genau diese Art von Investitionen, welche dazu führen, dass die Verschuldung der Stadt Uster heute mehr als 4x so hoch ist wie vor 10 Jahren. Deshalb lehnt die FDP den Kredit für den Grundstückkauf Wagerenstrassen grossmehrheitlich ab. Sollten wir im Rat mit unseren Argumenten keine Mehrheit finden, sind wir der Ansicht, dass die Ustermer Bevölkerung darüber entscheiden soll, ob sie das Grundstück auf Pump kaufen möchte oder nicht. Wir laden alle interessierten Parteien ein, mit uns zusammen ein Behördenreferendum zu lancieren und die Wahl über den Kauf von dem Grundstück den Ustermerinnen und Ustermer zu überlassen. Unsere Fraktion ist zuversichtlich, dass unsere Bevölkerung keine solche unnötigen, teuren Investitionen ins Blaue heraus finanzieren möchte mit ihrem Portemonnaie. Ein privater Käufer für das Grundstück steht bereits in den Startlöchern und will dort (hoffentlich) Wohnungen bauen. Uster ächzt unter Wohnungsnot, nicht nur günstige Wohnungen sind ein Problem, selbst eine teure Bleibe findet sich in Uster aktuell kaum. Besser heute als morgen soll darum auf dem Grundstück neuer Wohnraum entstehen. Wir brauchen mehr Wohnungen für jetzt, statt strategische Reserven für irgendwann.

Paul Stopper (BPU): Heute spreche ich ohne Antrag auf Redezeitverlängerung. Der Preis für diese 2'674 m² ist sehr hoch. Er beträgt nämlich CHF 3'272/m².

Auf dem Grundstück steht ein einstöckiges Gebäude, das derzeit als Kinderkrippe des Spitals Uster genutzt wird. Gemäss Weisung befindet es sich in einem älteren, aber gut erhaltenen Zustand (bedeutet das Renovationsarbeiten, deshalb der Verkauf?). Die Heizungsanlage sei im Miteigentum und befinde sich auf der Nachbarparzelle.

Das sind alles Gründe, die Hände davon zu lassen.

- Die Nutzung wird ja in nächster Zeit kaum ändern. Somit geben wir Jahr für Jahr ca. 545'000 Franken als Folgekosten aus. Wofür?
- Damit wir ein Grundstück erhalten, das grösstenteils über einer Tiefgarage im Miteigentum liegt?
- Zudem bestünden privatrechtliche Dienstbarkeiten, die bestimmte Parkplätze zugunsten benachbarter Parzellen regeln würden.
- Darüber hinaus ist das Grundstück teilweise durch eine Baulinie belastet.

Die Bauvorschriften (Zone W3/50) sollen eine Ausnützungsziffer von 50 % und die Errichtung von vier Vollgeschossen und zwei Dachgeschossen erlauben. Also sechs Geschosse. Fast ein Hochhaus. Was ist da mit der Einpassung der Bauten in die Umgebung (PBG Art. ?

Bei diesem sehr kostspieligen Geschäft (aber auch bei anderen!) ist eines zu berücksichtigen:

Die Stadt Uster hat letztes Jahr aus dem kantonalen Finanzausgleich 13.5 Millionen Franken erhalten.

Man darf davon ausgehen, dass der Stadtrat auch für das nächste Jahr mit einem solchen Betrag rechnet. Ohne diese nicht selber erwirtschaftete Einnahmen wäre das Defizit der Stadt Uster noch höher!

Aber auch wenn man bereit ist einen solchen Beitrag auszugeben, dann ist aus meiner Sicht zu überlegen, ob nicht besser solche Projekte zum Zug kommen sollen, die seit 1986 verdrängt worden sind, nämlich der Ersatz der immer noch bestehenden Niveauübergänge an unserer SBB-Linie in Uster.

Ich zähle gerne wieder einmal alle Niveauübergänge in Uster auf:

- Böschstrasse, Werrikon
- (Zürichstrasse, Werrikon)
- Gschwaderstrasse
- Winterthurerstrasse
- Brunnenstrasse
- Kreuzsstrasse
- Wermatswilerstrasse
- Talweg

- *Aathalstrasse*

Das Vorkaufsrecht wäre ein reines Geschenk an das Spital Uster. Private können das besser, also überlassen wir ihnen das fragliche Grundstück.

Balthasar Thalmann (SP): *Ich bin bereits einige Zeit in diesem Ratssaal tätig. Was jetzt vorliegt, entspricht dem, was der Gemeinderat seit Jahren vom Stadtrat bestellt hat. Der Stadtrat hat nichts anders gemacht, als den Auftrag des Geschäftsfelds Finanzen zu erfüllen. Kostet das etwas? Nein, wir investieren. Tun wir etwas Unvernünftiges? Nein, denn die Stadt war ja keine mitbietende Partei; sie war also nicht für die Preisbildung verantwortlich. Vielmehr zieht sie nun den « Joker », indem sie nun das Vorkaufsrecht ausübt.*

Der Abteilungsvorsteher Finanzen, **Stadtrat Dr. Cla Reto Famos**, nimmt Stellung: *Erst einmal möchte ich mich herzlich bedanken für die sehr gute Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung (GL) und den Kommissionspräsidien zur umgehenden und zügigen Behandlung dieses Geschäfts.*

Uster ist attraktiv, wir wollen das so und wir haben alle hart dafür gearbeitet. Die Folge davon ist, dass Grundstückpreise in Uster sehr hoch geworden sind und in Zukunft wohl noch weiter steigen werden. Damit sind wir nun auch als Stadt konfrontiert. Wir bezahlen einen hohen Preis. Nämlich den konkreten Marktpreis, den ein konkreter Käufer zu zahlen bereit ist.

Wir haben die seltene Gelegenheit, zu diesem sicher hohen Preis ein grosses Grundstück mit 2'674 m² an der Gesundheitsmeile zu erwerben. Es ist ein strategischer Zukauf aus zwei Gründen:

- 1. Es ist dort, wo die Stadt noch Land erwerben möchte, nämlich zentral an der Gesundheitsmeile, wo die Stadt weitere Gesundheitsdienstleister ansiedeln möchte, was gerade auch für die weitere Entwicklung des Spitals wichtig ist.*
- 2. Das Grundstück grenzt an ein Grundstück, das uns schon gehört und wir vor wenigen Jahren aus strategischen Gründen gekauft haben. Zusammen hätten wir dann an dieser strategischen und zentralen Lage ein zusammenhängendes Grundstück von 6'594 m².*

Allenfalls, aber das ist noch nicht sicher, wird sich im nächsten Jahr noch einmal ein Vorkaufsrecht ergeben, sodass die Stadt Uster an dieser zentralen und strategischen Lage schon bald ein zusammenhängendes Areal von 13'189 m² haben könnte. Das entspräche ungefähr der Grösse des Grundstückes Zeughaus West.

Die Finanzabteilung hat gemäss ihrem Auftrag in den letzten 10 Jahren immer wieder Land zugekauft, nachdem in früheren Jahren zum Teil sehr viel Land verkauft worden ist. Nach der heute geltenden Immobilienstrategie behält die Stadt ihr Land und verkauft nur noch in absoluten Ausnahmefällen. Und sie kauft wo sinnvoll hinzu. Und ich kann Ihnen sagen: Es ist nicht so einfach zu Land zu kommen und in einem Bieterverfahren den Zuschlag zu erhalten. Hier können wir nur dank dem Vorkaufsrecht das Land kaufen.

Das vorliegende Geschäft ist ein sogenanntes Bilanzgeschäft: Wir müssen zwar etwas bezahlen und dafür Geld aufnehmen, aber wir erhalten auch einen realen Gegenwert – ganz im Gegensatz zu reinen Konsumausgaben, bei denen kein finanzieller Gegenwert entsteht. Und der Wert für Land an so zentraler Stelle wird in den nächsten Jahren und Jahrzehnten mit grösster Sicherheit nur in eine Richtung gehen, nämlich aufwärts. Es ist gut möglich, dass wir schon in einigen Jahren auf dieses Geschäft schauen und sagen werden: Verglichen mit den heutigen Preisen war das damals eigentlich gar nicht so teuer.

Ich bin kein Prophet – aber ich kann Ihnen in Erinnerung rufen, wie es mit dem Grundstück unmittelbar daneben gelaufen ist, auf dem heute die Spitex ist: Der Kaufvertrag wurde damals 2017 (also vor 7 Jahren) nach langen und zähen Verhandlungen zu einem damals sehr hohen Preis von CHF 1'441.- pro m² abgeschlossen (heute zahlen wir also mehr als doppelt so viel!) und das Kaufrecht 2022 ausgelöst. Der Gemeinderat stimmte 2018 übrigens einstimmig zu. Wir haben hier also eine enorme Wertsteigerung und schon heute kann man rückblickend sagen, dass die Stadt die Liegenschaft damals für einen sehr guten Preis erhalten hat.

Die laufenden Kosten für Verzinsung und Unterhalt sind zu berücksichtigen, das ist richtig. Aber zu berücksichtigen sind eben auch die enormen Entwicklungsmöglichkeiten! Diese zuerst zu planen und zum Beispiel eine Verdichtung über einen Gestaltungsplan zu erwirken, wird übrigens auch noch etwas kosten, aber natürlich auch sehr viel einbringen.

Liebe Gemeinderäte, ich bin mir bewusst, dass wir uns in der nächsten Sitzung mit einem herausfordernden Budget befassen werden und Sie fragen sich vielleicht, ob die Stadt Uster sich ein solches Landgeschäft leisten kann. Die Antwort ist klar JA. Seien Sie gewiss: Der Stadt Uster geht es finanziell gut, sie hat eine hervorragende Bonität und sie kann es sich leisten, dieses Land zu kaufen! Setzen Sie also bitte eine Perspektive von 50 Jahren und lassen Sie sich nicht von sicher herausfordernden jährlichen Budgetdiskussionen allein leiten. Und erinnern wir uns auch daran, dass die Stadt in den letzten 3 Jahren viele Millionen Gewinne gemacht hat.

Ich fasse zusammen: Die Ausübung dieses Kaufrechts ist aus Sicht des Stadtrates klar im strategischen Interesse der Stadt Uster und der Stadtrat empfiehlt Ihnen deshalb sehr, der Vorlage zuzustimmen und das Vorkaufsrecht auszuüben.

Die KÖS beantragt mit 7:2 Stimmen Zustimmung zur Weisung.

Die RPK beantragt mit 3:5 Stimmen (abwesend 1) Ablehnung der Weisung.

Abstimmung

Der Gemeinderat beschliesst mit 18:16 Stimmen:

- 1. Die Ermächtigung zur Ausübung des Vorkaufsrechts bezüglich des am 8. Oktober 2024 durch die Spital Uster AG angezeigten Kaufpreises in der Höhe von 8,75 Mio. Franken für die Liegenschaft an der Wagerenstrasse 47 in Uster wird erteilt.**
- 2. Der Stadtrat wird ermächtigt, die erforderlichen Mittel gegebenenfalls auf dem Darlehensweg zu beschaffen.**
- 3. Mitteilung an den Stadtrat.**

4 Weisung 77/2024 des Stadtrates: Personalverordnung der Stadt Uster (PVO), Totalrevision

Für die Kommission öffentliche Dienste und Sicherheit referiert **Matthias Bickel (FDP)**: *Ich berichte aus der zuständigen, vorberatenden Kommission des Gemeinderats (KÖS).*

Die aktuelle Personalverordnung der Stadt Uster (PVO) wurde per 1. Juli 1999 in Kraft gesetzt. In den letzten 25 Jahren sind im übergeordneten Personalrecht des Kantons Zürich verschiedene Themen, wie Abfindungsdauer oder Kündigungsfristen neu geregelt worden. Auch haben sich zusätzliche Themen entwickelt, die neu in der Personalverordnung Eingang finden sollen (z.B. Inklusion und Case Management).

Angesichts des wichtigen Geschäfts beriet die Kommission die Vorlage in zwei Sitzungen. Die Kommissionsmitglieder konnten die Erkenntnisse aus der ersten Sitzung in ihren Fraktionen reflektieren und diese Meinungen in die zweite Sitzung zurückspiegeln.

In der ersten Sitzung machte die Kommission eine Auslegeordnung. Grundlagen hierfür waren die vorliegende Weisung 77/2024. Die verantwortende Exekutive führte mit Hilfe ihrer Verwaltung in das Geschäft ein. Um eine effiziente Sitzung zu gewährleisten konnten im Vorfeld Fragen an die Exekutive eingereicht werden, die an der Sitzung dann kompetent beantwortet wurden. Darunter befanden sich auch einige Verständnisfragen, denn eine Personalverordnung des öffentlichen Rechts kommt einem Milizparlament ja nicht jeden Tag unter die Augen. In der Diskussion ging es sodann um Themen wie Ämterzwang, wie mit der fristlosen Auslösung eines Arbeitsverhältnisses umgegangen werde oder um die Behandlung und Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderungen aussehe. Auch keimten erste Änderungsideen auf, deren Themenfelder von der Exekutive und Verwaltung näher erläutert wurden.

In der zweiten Kommissionssitzung wurde das Substrat der Änderungsideen dann in Änderungsanträge umgewandelt, worüber wir heute Abend befinden werden. Anekdotisch interessant ist die Geschichte rund um die Altersgrenze 35, ab wann Angestellte bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne eigenes Verschulden Anspruch auf eine Abfindung hätten. Abklärungen der Verwaltung haben zu keiner Auflösung des Rätsels geführt, woher diese Altersgrenze komme. Das Alter 35 sei ab 1996 beim Kanton so geregelt worden, die Gründe dazu hätte man nicht mehr eruieren können. So will die Kommission ein wenig Geschichtsschreibung machen und zu klaren Verhältnissen führen, indem man die Altersgrenze streichen möchte, um allen Angestellten eine Abfindung zu ermöglichen.

Die Anträge und die Empfehlungen der Kommission zuhanden des Gemeinderats liegen Ihnen vor. Zum Schluss noch ein Hinweis: Das Thema rund um die Mitsprache des Gemeinderates zum automatischen Teuerungsausgleich, das die Parlamentarische Initiative 563/2024 behandelt haben möchte, ist noch offen - insbesondere wegen der Koordination mit der KBG betreffend PVO SSU. Die Debatte wird demnach zur gegebenen Zeit später geführt.

Für die SP-Fraktion referiert **Marius Weder (SP)**: *Der Fachkräftemangel spielt auch in denjenigen Bereichen, in denen die Verwaltung der Stadt Uster tätig ist – und das sind insgesamt doch sehr viele – eine leider immer stärkere Rolle. Als Arbeitgeberin attraktiv zu sein, ist daher für die Stadt Uster von durchaus grosser Bedeutung. Dabei stellt es bei genauer Betrachtung – soweit denn tatsächlich in etwa gleiche Tätigkeiten miteinander verglichen werden – eine notorische Tatsache dar, dass jedenfalls auf kommunaler und kantonaler Ebene die öffentliche Hand zumindest lohnmässig und je nach Branche auch punkto Aufstiegsmöglichkeiten mit der Privatwirtschaft niemals mithalten kann. Dass potentiellen Kandidatinnen und Kandidaten im Falle offener Stellen dafür in anderer Hinsicht attraktive Bedingungen angeboten werden können – primär steht hier die Jobsicherheit im Vordergrund –, um als Stadt auf dem Arbeitsmarkt dennoch eine attraktive Arbeitgeberin zu sein, liegt daher umso mehr auf der Hand. Die Personalverordnung, die das Arbeitsverhältnis in rechtlicher Sicht regelt, soweit nicht höheres Recht anwendbar ist, stellt dabei ein Element unter vielen dar. Die uns nun vorliegende, totalrevidierte Fassung der Personalverordnung der Stadt Uster wurde u.a. unter Mitwirkung der Personalverbände ausgearbeitet, wobei als Vorlage insbesondere das kantonale Personalgesetz, das Bundespersonalgesetz und die Personalverordnungen anderer Gemeinden dienen. Insgesamt ist sie nach unserer Meinung ein doch ein gelungenes Regelwerk, das in der Sachkommission nur punktuell hat nachgebessert werden müssen. Sie trägt sowohl den Interessen des städtischen Personals, wie auch der Bevölkerung der Stadt Uster als Kundschaft der von den Angestellten erbrachten öffentlichen Leistungen gleichermassen Rechnung.*

Auf einzelne Bestimmungen möchte ich an dieser Stelle, um nicht unnötige Längen zu produzieren, nicht gross eingehen. Zu nennen ist aber der § 33 der Vorlage, der die Möglichkeit der Ausrichtung einer Abfindung an gekündigte Angestellte vorsieht, und der in der KÖS zu gewissen Diskussionen Anlass gegeben hat. Hierzu ist anzumerken, dass diese Bestimmung selbstverständlich nur dann zur Anwendung gelangt, wenn den gekündigten Angestellten kein eigenes Verschulden anzulasten ist. Die Randbemerkung "Abfindung Grundsatz" ist sodann insofern unvollständig, als die Bestimmung in Absatz 2 auch vorsieht, dass im Falle einer Auflösung des Anstellungsverhältnisses zufolge Aufhebens der Stelle den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten ist. Sie soll also auch dem unnötigen Verlust von Personalressourcen entgegenwirken, was wiederum den administrativen Aufwand minimiert. Die Bestimmung stellt somit einen doch relevanten Teil der Personalverordnung dar für die Beurteilung der Attraktivität der Stadt Uster als Arbeitgeberin.

Noch kurz zu den Anträgen der SVP/EDU-Fraktion und der FDP/Mitte-Fraktion:

- *§ 33 Abs. 4 die beantragte Höchstgrenze von 6 statt 9 Monatslöhnen wurde bereits in der KÖS diskutiert. Das lehnen wir nach wie vor ab, da es uns wenig sinnvoll erscheint, das Ermessen für den Einzelfall enger zu setzen. Ebenso lehnen wir die vollständige Streichung von § 33 ab.*
- *§ 56 Abs. 1 des Entwurfs bezüglich des Dienstaltesgeschenks ist bereits heute als bisheriger § 45 Abs. 1 PVO geltendes Recht und entspricht wörtlich der kantonalen Personalverordnung. In Zeiten des Personalmangels erscheint es vorsichtig gesagt nicht sehr klug, wenn die Stadt die Dienstaltesgeschenke (DAG) der langjährigen Angestellten kürzt. Um als Arbeitgeberin für interessierte Kandidaten attraktiv zu bleiben, wäre das seitens der Stadt ein heftiges Eigentor. Auch dies lehnen wir ab.*
- *Die mit § 56 Abs. 2 beantragte anteilmässige Ausrichtung der Dienstaltesgeschenke ist bereits heute – in deutlich ausgeklügelter Weise – so in den kommunalen Ausführungsbestimmungen geregelt. Danach richtet sich die Höhe des DAG bei unterschiedlichem Beschäftigungsgrad nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten zehn bzw. fünf Jahre, also seit dem letzten DAG bzw. des Eintritts. Exakt dieselbe Regelung gilt auch im Kanton. Der Antrag betreffend § 56 Abs. 2 dürfte damit obsolet sein und wäre sinnvollerweise zurückzuziehen. Im Falle des Festhaltens am Antrag lehnen wir ihn ab.*

Dem Antrag des Stadtrats stimmen wir mit den Änderungen und Anpassungen der KÖS zu.

Für die Grünliberale/EVP-Fraktion referiert **Urs Lüscher (EVP)**: *Der vermutlich allen bekannte Marc Zuckerberg soll gesagt haben: „Behandle deine Mitarbeiter gut, damit sie dein Internet nicht nutzen, um nach neuen Jobs zu suchen.“*

Es steht in unserer Verantwortung, die etwa 1600 Mitarbeitenden der Stadtverwaltung gut zu behandeln. Dies können wir unter anderem mit anständigen Anstellungsbedingungen wahrnehmen. In einem breit abgestützten Mitwirkungsverfahren wurde die neue Personalverordnung erarbeitet. Nach deren Veröffentlichung konnten Fragen zum Entwurf an die verantwortliche Stelle eingereicht werden, welche anlässlich der ersten Lesung in der Kommission öffentliche Dienste und Sicherheit detailliert beantwortet und erläutert wurden. Wieder gab es die Möglichkeit Zusatzfragen und auch Änderungsanträge für die zweite Lesung in der vorbereitenden Kommission einzureichen. Diese wurden ausführlich diskutiert und die Resultate liegen als Änderungsanträge der KÖS nun dem Gemeinderat zur Verabschiedung vor. Meiner Meinung nach eine seriöse und der Verantwortung und Respekt gegenüber den Mitarbeitenden entsprechende Vorgehensweise. Nun liegt ihnen liebe Kolleginnen und Kollegen eine ausgewogene, faire und konkurrenzfähige PVO vor, welche der Verwaltungsleitung ermöglicht, motivierte, fähige und gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu rekrutieren. Die Grünliberale/EVP-Fraktion wird den Anträgen der KÖS sowie der gesamten vorliegenden Personalverordnung zustimmen und motiviert sie, das gleiche zu tun.

Jedoch bitten wir sie auch, auf parteipolitisch motiviertes Geplänkel in Form von kurzfristig gestellten Anträgen oder gar der Rückweisung zu verzichten. Sicherlich ist dies legitim, aber es widerspricht dem vorgesehenen Verfahren, bei welchem die vorberatende Kommission eine seriöse Prüfung vorgenommen hat und entsprechende Anträge gestellt hat. Die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Uster haben es verdient, unter anständigen Anstellungsbedingungen, mit verantwortungsvollen Vorgesetzten ihr Bestes zu geben. So dass sie das Internet für ihre Arbeit und nicht für die Suche nach einer neuen Anstellung verwenden.

Für die Grüne-Fraktion referiert **Debora Zahn (Grüne)**: *Nach über 25 Jahren, war eine Überarbeitung der PVO überfällig. Die vorliegende PVO unterstützen die GRÜNEN.*

Wir begrüßen insbesondere das sorgfältige Vorgehen der Überarbeitung, bei dem Verbände wie der VSPU, VPOD und SBK, ebenso wie die Primarschulpflege und die Fachkommission zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung, in die Ausarbeitung eingebunden wurden. Dieser Einbezug stärkt die Akzeptanz und Praxistauglichkeit der Verordnung.

Ebenfalls befürworten wir die Änderung von ‚Rasse‘ zu ‚aus rassistischen Gründen‘. Diese Anpassung ist ein wichtiges Zeichen im Kampf gegen Rassismus und spiegelt unser klares Bekenntnis zu einer Personalpolitik wider, die sich nicht einer rassistischen Sprache bedient. Ebenfalls gibt es keinen Grund, weshalb Abfindungen bei nicht verschuldeter Kündigung erst ab einem gewissen Alter empfangen werden sollten, insbesondere, da sowieso jeder Fall individuell angeschaut wird.

Mit dieser Revision stärkt Uster ihre Position als attraktive Arbeitgeberin und reagiert auf die Bedürfnisse der heutigen Arbeitswelt. Für uns GRÜNE ist es entscheidend, dass Uster Verantwortung für ihre Mitarbeitenden übernimmt und attraktive Arbeitsbedingungen schafft.

Die Anträge der bürgerlichen Seite für die Verschlechterung der PVO werden wir nicht unterstützen.

Für die FDP/Die Mitte-Fraktion referiert **Simon Vlk (FDP)**: *Die Totalrevision der Personalverordnung von unserer Stadt Uster lehnt sich in weiten Teilen der Personalgesetzgebung vom Kanton Zürich an. Wer sich kurz die Mühe macht, nach der kantonalen Personalverordnung zu googeln, stösst schnell auf diverse Zeitungsartikel rund um das Thema «Abfindungen». So hat „20min zu den Abfindungen in der kantonalen Personalverordnung folgendes geschrieben: «Kanton vergoldet Beamten Abgang mit Millionen. Beim Kanton herrschen Anstellungsverhältnisse wie bei Kaderleuten in der Privatwirtschaft.» Der Tagi, nicht gerade bekannt als ein rechtsbürgerliches Blatt, hat zum gleichen Thema süffisant getitelt: «32 Millionen in 5 Jahren: Wie der Kanton Trennungen «versüsst». In den Kommentarspalten von diesen beiden Zeitungen sind die Emotionen darauf ab hochgekocht: Der Ausdruck «Selbstbedienungsladen» ist noch einer von den mildereren Kommentaren gewesen. Am meisten Likes hat bekommen der User, welcher geschrieben hat: «Für wenige, statt für Alle». Der Grund für all das ist gewesen: Der breiten Öffentlichkeit ist das erste Mal bekannt geworden, das kantonale Angestellte Abfindungen von bis zu 15 Monatslöhne, erhalten haben bei Arbeitsauflösungen.*

Trotz all dem möchte die Stadt Uster an Abfindungen festhalten. Und zwar in der Höhe von bis zu rund 9 Monatsgehältern. Ich kann mir ehrlich gesagt nur schwer vorstellen, dass die Ustermerinnen und Ustermer für das Verständnis haben werden. Sollten die 9 Monaten im Rat heute tatsächlich mehrheitsfähig werden, werden wir als FDP die Personalverordnung darum ablehnen.

Im Sinne einer potenziellen besseren Chance auf eine Mehrheitsfindung, haben wir uns zu einem Kompromissvorschlag durchgerungen mit einer maximalen Abfindungsdauer von 6 Monaten. Das würde einer Dauer entsprechen, welche viele andere Gemeinden auch kennen. Dies wäre immer noch eine Besserstellung gegenüber der Privatwirtschaft, denn dort kommen solche Regelungen frühestens ab dem mittleren Kader vor.

Dann hat unsere Fraktion auch noch einen Antrag eingereicht bezüglich Dienstalstersferientage. Wir haben zu dem Thema ein bisschen recherchiert und dabei herausgefunden, dass die städtische Personalverordnung rund 43% mehr Dienstalstersferientage enthalten, als dies bei einem grossen orangen, Schweizer Detailhändler der Fall ist; und auch 32% mehr Dienstalstersferientage als die Mitarbeitenden einer Schweizer Grossbank bekommen. Ausnahmslos alle Dienstalstersferientage-Regelungen von Unternehmen, wo wir gefunden haben, waren schlechter dotiert als die städtische Personalverordnung. Bei fast allen sind Dienstalstersferientage zudem nur alle 10 Jahre vorgesehen, anstelle alle 5, wie das bei der städtischen Personalverordnung der Fall ist.

Deshalb stellt unsere Fraktion den Antrag, den Artikel entsprechend anzupassen, also alle 10 Jahre anstelle alle 5. Im Gegenzug sollen dafür längere Betriebszugehörigkeiten besser belohnt werden mit proportional mehr Ferientage. Auch bei Annahme von unserem Antrag bleiben die Dienstalstersferientagsbestimmungen in der neuen Personalverordnung grosszügiger als bei den allermeisten privaten Unternehmen.

Ein weiterer Antrag von uns sieht vor, dass bei Teilzeitbeschäftigung Dienstalstersferientage anteilmässig ausgerichtet werden. Wir gehen davon aus, dass dies in der Praxis bereits so gehandhabt wird, hätten dies jedoch gerne noch festgehalten.

Lassen Sie mich zum Schluss noch folgendes grundsätzliches sagen: Unsere Fraktion schätzt die Arbeit unserer Verwaltung, sie macht einen guten Job. Ausser vielleicht die Öffnungszeiten des Stadthauses, aber das ist ein anderes Thema. Obwohl wir Ihre Arbeit sehr schätzen, sind wir der Meinung, dass die neue Personalverordnung über das Ziel hinausschiesst. Sie führt nämlich dazu, dass ein Grossteil der Bürgerinnen und Bürger, und zwar diese, welche bei privaten Unternehmen angestellt sind - in KMU, im Gewerbe – im direkten Vergleich signifikant schlechter gestellt werden. Für einmal sind wir die, wo skandieren: Gleiche Konditionen, für gleiche Arbeit. Egal ob Privat oder Staat - alles andere verstosst unserer Meinung nach gegen die «Fairness». Darum stimmen Sie unseren Anträgen zu, und sorgen Sie damit für eine «ausgewogenere» und «massvollere» neue städtische Personalverordnung.

Für die SVP/EDU-Fraktion referiert **Silvan Dürst (SVP)**: *Die alte Personalverordnung wurde am 1. Juli 1999 in Kraft gesetzt. Dass es Zeit wird diese anzupassen ist nachvollziehbar. So wurden im Wesentlichen der Geltungsbereich, die Abfindungsregelung, die Personalpolitik, flexible Arbeitsmodelle und der Datenschutz erneuert.*

Leider weicht die neue Personalverordnung immer noch massiv von privatwirtschaftlichen Einrichtungen ab und entfernen sich teilweise noch weiter. Dies führt vermehrt zu weniger Flexibilität, Ineffizienz und fördert weniger fleissige Mitarbeiter im Verhältnis zu fleissigen ungerechterweise. Man hätte sich bei einer neuen Personalverordnung vermehrt wünschen können das Öffentlichkeitsarbeit zunehmend leistungsorientierter wird und diese auch entsprechen honoriert hätte werden können.

Einige störende Beispiele aus der neuen Personalverordnung:

- 1. Hoher Kündigungsschutz für Mitarbeitende- Entlassungen sind an umfangreiche Hürden gebunden.*
- 2. Für den Teamgeist schädliche Personen können meist schlecht aus dem Team entfernt werden und sich lange in der geschützten Werkstatt verstecken und den betrieb anhaltend stören.*
- 3. Abfindungen werden grosszügig bemessen- was zu hohen finanziellen Belastungen für die Steuerzahler führt.*
- 4. Bereits ab kurzen Arbeitsverhältnissen können hohe Abfindungen entstehen und werden neben versicherten Lohnausfällen wie z.B. der ALV zusätzlich ausgeschüttet.*
- 5. Die Löhne erfolgen aus starren Lohnklassen mit Dienstaltersgeschenken unabhängig von der individuellen Leistung des einzelnen Mitarbeiters.*
- 6. Fleissige Mitarbeiter stören sich an weniger fleissigen Mitarbeitern, was zu einem schlechteren Betriebsklima beisteuert oder gar fleissige zu weniger fleissigen Mitarbeitern macht.*
- 7. Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte für die Personalvertreter. Lange entscheidungsprozesse durch Gremien.*
- 8. In städtischen Einrichtungen fehlt es oft an starken Entscheidungsträgern, welche Findungsprozesse langsam macht und Verantwortungen herumgeschoben werden. Als Vergleich dazu das kürzlich erfolgte Trinkwasserdebakel in der Stadt Uster.*

Ich hoffe, dass bis zu einer weiteren Personalverordnung nicht mehr 25 Jahre verstreichen und etwas mehr innovative Leistungsmerkmale dazu kommen. Der Staatshaushalt könne vermehrt effizienter, leistungsgerechter, fairer und flexibler gestaltet werden.

Stadtpräsidentin Barbara Thalmann nimmt Stellung: *Die aktuelle Personalverordnung der Stadt Uster (PVO) wurde per 1. Juli 1999 in Kraft gesetzt, also vor ziemlich genau 25 Jahren, einem Vierteljahrhundert. In dieser Zeit ist aber einiges gegangen, so wurden im übergeordneten Personalrecht des Kantons Zürich verschiedene Themen wie Abfindungsdauer oder Kündigungsfristen neu geregelt. Auch haben sich zusätzliche Themen entwickelt, die neu in der Personalverordnung Eingang finden sollen (z.B. Inklusion und Case Management). Der Stadtrat hat sich deshalb entschieden, die Personalverordnung einer Totalrevision zu unterziehen. Nach einem ersten Entwurf wurden die Personalverbände – namentlich der Verband städtische Angestellte Uster (VSPU), Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) und Schweizer Berufsverband für das Pflegepersonal (SBK) - zu einer Stellungnahme eingeladen. Ebenso eingeladen wurden die Primarschulpflege und die Fachkommission zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung. Um die verschiedenen Eingaben zu koordinieren und zu bereinigen wurde eine Arbeitsgruppe gebildet. Darin waren eben diese Verbände, ein Vertreter der Primarschule, die Leiterin der Fachstelle Menschen mit Behinderung, zwei Vertretende der Verwaltungsleitung sowie ein spezialisierter Rechtsanwalt mit dabei. So konnte*

letztlich für die neue Personalverordnung ein Gesamtpaket geschnürt werden. Immer mit dem Ziel, die Stadt Uster als attraktive sowie auch konkurrenzfähige Arbeitgeberin zu positionieren.

Herzlichen Dank allen an dieser Stelle, die hier mitgewirkt haben.

Die geänderten und/oder neuen Bestimmungen lehnen sich aber auch weitgehend an die Personalgesetzgebung des Kantons Zürich und an die Bundespersonalverordnung an.

Die KÖS beantragt einige redaktionelle Änderungen und zwei Änderungsanträge. Der eine Antrag fällt ebenfalls eher unter sprachliche Anpassung, der andere will, dass Abfindungen nicht mehr einer Altersgrenze unterstehen. Der Stadtrat hat hier die Formulierung des Kantons übernommen und diese auch mit der Arbeitsgruppe so besprochen.

Zwei weitere Anträge konnten leider nicht mehr in der Kommission besprochen werden, da sie erst heute bei uns eingingen. Dazu meine folgenden Bemerkungen:

Der Kürzungsantrag der FDP zu den Abfindungen und den Dienstaltersgeschenken sowie die Anträge der SVP zu den Abfindungen lehnt der Stadtrat klar ab. Und zwar, weil dies zu einer Verschlechterung der Anstellungsbedingungen der jetzigen Mitarbeitenden führen. Im Falle der DAGs würde die Attraktivität der Stadt Uster als Arbeitgeberin eindeutig leiden. Das ist auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels keine gute Idee.

Betreffend der Teilzeit Beschäftigungen im Zusammenhang mit den DAGs ist es natürlich bereits heute so, dass diese entsprechend berücksichtigt werden. In Art. 48 der Ausführungsbestimmungen ist dies - analog dem Kanton - festgehalten. An diesem Grundsatz wird der Stadtrat festhalten, daher ist die Ergänzung von Abs. 2 nicht nötig.

Ich bitte Sie, dem Antrag des Stadtrates und der neuen PVO zuzustimmen.

Detailabstimmungen

Präsident Hans Denzler (SVP): Bei der Detailberatung einer Vorlage kann auf die Abstimmung verzichtet werden, wenn ein Antrag unbestritten ist und kein Gegenantrag erfolgt. Der Antrag gilt als Beschluss. (Art. 74 Abs. 6 OrgErl GR)

Die KÖS beantragt mit 7:2 Stimmen folgende Änderung von § 8 PVO:

Niemand darf bei der Anstellung und während der Dauer des Arbeitsverhältnisses diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse **aus rassistischen Gründen, wegen** des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.

Der Antrag wird stillschweigend angenommen.

Die KÖS beantragt folgende redaktionelle Änderung von § 17 Abs. 3 PVO:

Alle dieser Verordnung unterstehenden Arbeitsverhältnisse, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, werden für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt. Unbezahlte Urlaube, soweit sie insgesamt sechs Monate übersteigen, sowie Verlängerungen des Arbeitsverhältnisses nach § ~~26~~ **33** Abs. 6 werden nicht angerechnet.

Der Antrag wird stillschweigend angenommen.

Die KÖS beantragt folgende redaktionelle Änderung von § 22 Abs. 3 PVO:

Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung nach §§ ~~26 und 27~~ **§ 33** bleibt vorbehalten.

Der Antrag wird stillschweigend angenommen.

Die KÖS beantragt folgende redaktionelle Änderung von § 30 Abs. 1 lit. a PVO:

Die Voraussetzungen gemäss § ~~18~~ **22** Abs. 2 sind erfüllt.

Der Antrag wird stillschweigend angenommen.

Die KÖS beantragt mit 6:3 Stimmen dem Gemeinderat folgende Änderung von § 33

Abs. 1 PVO:

Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsbehörde und ohne eigenes Verschulden der Angestellten aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, ~~sofern sie mindestens 35-jährig sind. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.~~

Markus Ehrensperger (SVP) verlangt Auszählung.

Der Antrag wird mit 18:16 Stimmen angenommen.

Präsident Hans Denzler (SVP): Vorab eine Bemerkung zu den Anträgen betreffend § 33 PVO, und zwar zum Verhältnis zwischen Änderungsantrag und Streichungsantrag. Der Kommentar zum Zürcher Gemeindegesetz äussert sich dazu sinngemäss wie folgt (§ 23 Gemeindegesetz [GG]; Randziffer 16):

«Obwohl im Gesetz (...) nicht mehr geregelt, gilt als Hauptantrag nach wie vor: *Änderungsanträge*, die sich auf einen bestimmten Aspekt einer Vorlage beziehen, sind *vor dem Hauptantrag* zur Abstimmung zu bringen. Diese Reihenfolge ist deshalb einzuhalten, weil kontroverse Einzelheiten einer Vorlage bereinigt sein müssen, damit sich die Stimmberechtigten abschliessend eine Meinung bilden können, ob sie zur Vorlage insgesamt ja oder nein sagen wollen. Es gilt also: vom Spezielleren zum Allgemeinen bzw. vom Kleineren zum Grösseren. Dementsprechend sind Unteränderungsanträge (zu Änderungsanträgen) vor dem übergeordneten Änderungsantrag zu behandeln.»

Abstimmungen im Gemeinderat richten sich, soweit nichts anderes geregelt ist, nach kantonalem Recht (Art. 72 Abs. 6 OrgErl GR).

Die SVP/EDU-Fraktion und die FDP/Die Mitte-Fraktion beantragen folgende Änderung von § 33 Abs. 4 PVO:

Der Stadtrat regelt die Festsetzung der Abfindung und bestimmt einen nach dem Alter abgestuften Rahmen als Richtlinie. Die Abfindung beträgt höchstens neun ~~neun~~ **sechs** Monatslöhne. Liegt die Anzahl Monate bis zum Austritt bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses altershalber tiefer, so ist diese massgeblich.

Der Antrag wird mit 16:19 Stimmen a b g e l e h n t .

Die SVP/EDU-Fraktion beantragt Streichen von § 33 PVO.

Der Antrag wird 14:19 Stimmen a b g e l e h n t .

Die FDP/Die Mitte-Fraktion beanträgt folgende Änderung von § 56 PVO:

¹ Für treue Tätigkeit bei der Stadt Uster wird den Angestellten nach Vollendung von 10, ~~15~~, 20, 30, 35, 45 **40** und 50 Jahren je ~~15~~ Arbeitstage **ein Arbeitstag pro Jahr** besoldeter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Urlaub 22, nach 40 Jahren 30 Arbeitstage.

[Lesebeispiel: 10 Jahre – 10 Arbeitstage, 20 Jahre – 20 Arbeitstage usw.]

(neu)

² Bei Teilzeitarbeit wird das Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

(Abs. 2 bisher wird zu Abs. 3)

Der Antrag wird mit 16:19 Stimmen a b g e l e h n t .

Präsident Hans Denzler (SVP): Bei Schlussabstimmungen sind die Stimmen auszuzählen. (Art. 74 Abs. 5 OrgErl GR)

Schlussabstimmung

Der Gemeinderat beschliesst mit 19:16 Stimmen:

1. Die Totalrevision der Personalverordnung wird genehmigt.
 2. Der Stadtrat legt das Datum der Inkraftsetzung fest.
 3. Mitteilung an den Stadtrat.
-

PERSONALVERORDNUNG

(vom 11. November 2024)

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Allgemeines

§ 1.

¹Dieser Verordnung untersteht das Personal der Stadt Uster.

²Die Verordnung ist nicht anwendbar auf Lehrpersonen der Volksschule, die gemäss kantonalem Recht dem Lehrpersonalgesetz und der Lehrpersonalverordnung unterstellt sind.

³Für das kommunale Lehrpersonal der Volksschule, die kommunalen Schulleitungen und das kommunale Therapiepersonal der Volksschule gilt das kantonale Lehrpersonalgesetz sowie dessen Ausführungserlasse sowie subsidiär das kantonale Personalgesetz und dessen Ausführungserlasse.

⁴Soweit diese Verordnung und die Ausführungsbestimmungen dazu keine Regelungen enthalten, sind das kantonale Personalrecht und die kantonalen Bestimmungen über die Administrativuntersuchung sinngemäss anwendbar.

Lehrpersonen und
Schulleitung der Musik-
schule

§ 2.

¹Die Primarschulpflege kann bei besonderen Gegebenheiten des Musikschulbetriebs von der Personalverordnung und den kantonalen Regelungen abweichende Regelungen treffen, dies in den folgenden Bereichen:

1. Ersteinstufungen der Musiklehrpersonen mit entsprechender Prüfung der Anerkennung
2. Berechnung des Pensums aufgrund anderer Lektionenzzeit als in der Volksschule
3. Lohnzuschläge, z.B. für Ensemble-Unterricht
4. Verpflegungszulage
5. Beschränkte Lohngarantie bei Änderung des Pensums aus betrieblichen Gründen
6. Ausfälle des Unterrichts und allfälliges Nachholen
7. Kündigungsfristen, die dem Musikschulbetrieb angepasst sind.

Amtsstellung und Arbeitsverhältnis der Behörden

§ 3.

¹Für die Amtsstellung und das Arbeitsverhältnis der Inhaberinnen und Inhaber behördlicher Ämter gilt die vorliegende Verordnung sinngemäss, soweit nicht besondere Bestimmungen bestehen.

²Der Gemeinderat erlässt eine Verordnung über die Entschädigung der Mitglieder der kommunalen Behörden.

B. Begriffe und Zuständigkeiten

Angestellte

§ 4.

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilweisen Pensum im städtischen Dienst stehen.

Anstellungsbehörde

§ 5.

¹Anstellungsbehörden sind unter Vorbehalt besonderer gesetzlicher Bestimmungen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist:

- a) der Stadtrat für alle Angestellten, ausser die in Bst. b) bis e) genannten
- b) die Primarschulpflege
- c) die Sozialbehörde
- d) die Spezialverwaltungsbehörden
- e) der Gemeinderat für den Parlamentsdienst

²Die jeweilige Anstellungsbehörde kann einzelne Zuständigkeiten an nachgeordnete Stellen oder einzelne Behördenmitglieder delegieren.

³Der Stadtrat regelt das Verfahren bei der Delegation von Kompetenzen, insbesondere die Mitwirkung des Personaldienstes.

C. Personalpolitik

Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik

§ 6.

¹Der Stadtrat bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:

- a) sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, an den Bedürfnissen des städtischen Personals, am Ziel der Bürgernähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Stadt und Personal an,
- b) sie will der Stadt geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln,
- c) sie nutzt und entwickelt das Potential der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert,
- d) sie verwendet besondere Sorgfalt auf die Auswahl der Vorgesetzten,
- e) sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen,
- f) sie berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten,
- g) sie fördert flexible Arbeitsmodelle,
- h) sie verwirklicht die Chancengleichheit unabhängig von persönlichen Merkmalen

- i) sie berücksichtigt Anliegen von Diversität und Inklusion
- j) sie fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit Behinderung,
- k) sie unterstützt und fördert das Vorschlagswesen der Mitarbeitenden.

²Der Stadtrat schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik.

Massnahmen zur Förderung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

§ 7.

Die Stadt setzt als Arbeitgeberin alles daran, Behinderten gleiche Chancen wie nicht Behinderten anzubieten. Bei allen Arbeitsverhältnissen und auf allen Ebenen, namentlich jedoch bei der Anstellung, treffen die Anstellungsbehörden die zur Umsetzung des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG) erforderlichen Massnahmen.

Diskriminierungsverbot

§ 8.

Niemand darf bei der Anstellung und während der Dauer des Arbeitsverhältnisses diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, aus rassistischen Gründen, wegen des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.

D. Gesamtarbeitsverträge

Grundsätze

§ 9.

¹Die Anstellungsbehörde kann in Bereichen, zu deren Regelung sie abschliessend zuständig ist, mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge für das gesamte Personal oder für einzelne Personalgruppen abschliessen.

²Der Gesamtarbeitsvertrag wird Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

II. Arbeitsverhältnis

A. Art der Anstellung, Stellenplan

Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses

§ 10.

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Stellenpläne, Stelleneinreihung

§ 11.

¹Die Anstellungsbehörde setzt für die Lohnklassen 1 bis 24 die Anzahl und Einreihung der Stellen fest, die jeder Abteilung in den einzelnen Lohnklassen zur Verfügung stehen.

²Die Anstellungsbehörde kann vorübergehend über den Stellenplan hinaus Personal anstellen.

³Die Primarschulpflege und die Sozialbehörde entscheiden über die Errichtung, Beibehaltung und Aufhebung von Lehrstellen, die in ihre Zuständigkeit fallen.

Sozialstellenplan § 12.
Der Stadtrat kann einen Sozialstellenplan festlegen, um die Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung von Angestellten zu erleichtern und die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten zu fördern.

B. Begründung

Ausschreibung § 13.
¹ Offene Stellen sind öffentlich auszuschreiben. Vorbehalten bleibt die Stellenbesetzung mittels interner Nachfolge.
² Stellen des höheren Kaders und von Geschäftsfeldleitenden sind auszuschreiben.

Bewerbung § 14.
¹ Bei der Bewerbung für eine Anstellung sind die Ausweise über die berufliche Ausbildung und die bisherige Tätigkeit vorzulegen.
² Die Anstellungsbehörde kann weitere Erfordernisse aufstellen. Sie kann zusätzliche Informationen einholen, eine Eignungsabklärung anordnen und, sofern die Stelle dies erfordert, die Anstellung vom Ergebnis einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig machen.

Voraussetzungen der Anstellung § 15.
¹ Voraussetzung für eine Anstellung ist die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers.

Entstehung des Arbeitsverhältnisses durch Verfügung oder Vertrag § 16.
¹ Das Arbeitsverhältnis wird grundsätzlich durch Verfügung begründet.
² Es 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.

C. Dauer

Dauer im Allgemeinen § 17.
¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.
² Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens ein Jahr zulässig. Wird das befristete Arbeitsverhältnis in begründeten Fällen weiter verlängert, hat es die Wirkung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.
³ Alle dieser Verordnung unterstehenden Arbeitsverhältnisse, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, werden für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt. Unbezahlte Urlaube, soweit sie insgesamt

sechs Monate übersteigen, sowie Verlängerungen des Arbeitsverhältnisses nach § 33 Abs. 6 werden nicht angerechnet.

Probezeit

§ 18.

¹Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Bei besonderen Gründen kann diese bis auf einen Monat verkürzt oder auf bis zu sechs Monaten verlängert werden.

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.

Wahl auf Amtsdauer

§ 19.

In Bezug auf Begründung und Dauer des Arbeitsverhältnisses bleiben die Bestimmungen über die Wahl auf Amtsdauer vorbehalten.

D. Beendigung

Beendigungsgründe

§ 20.

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung,
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung,
- c) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen,
- d) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
- e) Auflösung invaliditätshalber,
- f) Altersrücktritt,
- g) Beendigung altershalber,
- h) Erreichen der Altersgrenze,
- i) Tod,
- j) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch.

Kündigung, Fristen und Termine

§ 21.

¹Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- a. im ersten Dienstjahr zwei Monate,
- b. im 2. bis 9. Dienstjahr drei Monate,
- c. ab dem 10. Dienstjahr vier Monate.

²Für Angehörige des höheren Kaders kann der Stadtrat in der Anstellungsverfügung oder im Anstellungsvertrag eine Verlängerung um bis zu drei Monate festlegen bzw. vereinbaren.

³Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen

⁴Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

Kündigungsschutz	§ 22.
1. Voraussetzungen und Verfahren der Kündigung, Entschädigung	<p>¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsbehörde 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.</p> <p>² Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt zudem einen sachlich zureichenden Grund voraus.</p> <p>³ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung nach § 33 bleibt vorbehalten.</p>
2. Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten	<p>§ 23.</p> <p>Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, erfolgt eine schriftliche Mahnung. Diese ist verbunden mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten. Wenn feststeht, dass die Frist ihren Zweck nicht erfüllen wird, kann darauf verzichtet werden.</p>
3. Kündigung zur Unzeit	<p>§ 24.</p> <p>¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p> <p>² Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.</p>
4. Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	<p>§ 25.</p> <p>Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz.</p>
Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	<p>§ 26.</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig, ohne Einhaltung von Fristen, jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.</p> <p>² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p> <p>³ Bei den vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.</p> <p>⁴ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Eine Abfindung nach §§ 33 bleibt vorbehalten.</p>

Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	<p>§ 27.</p> <p>¹Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen, abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung, beendet werden.</p> <p>²Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss § 33 ausgerichtet werden, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen fünf Dienstjahre dauerte und die Beendigung unverschuldet oder auf Veranlassung der Stadt erfolgt.</p>
Auflösung invaliditätshalber	<p>§ 28.</p> <p>¹Werden Angestellte durch die Vorsorgeeinrichtung invalid erklärt, führt dies zur vollständigen oder teilweisen Auflösung des Arbeitsverhältnisses entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit.</p> <p>²Die vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.</p>
Altersrücktritt	<p>§ 29.</p> <p>¹Angestellte können ab dem vollendeten 60. Altersjahr den Altersrücktritt erklären. Vorbehalten bleibt ein früherer Altersrücktritt nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung. Damit verbundene vorsorgerechtliche Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.</p> <p>²Der Altersrücktritt ist unter Einhaltung der Kündigungsfristen und der Kündigungstermine zu erklären.</p>
Beendigung altershalber	<p>§ 30.</p> <p>¹Angestellte werden unter folgenden Voraussetzungen altershalber entlassen:</p> <ol style="list-style-type: none">Die Voraussetzungen gemäss § 22 Abs. 2 sind erfüllt.Die Probezeit ist abgelaufen.Das Arbeitsverhältnis endet ohne Berücksichtigung einer allfälligen Anstellungsverlängerung nach Vollendung des 58. Altersjahres oder im Falle einer betrieblichen Restrukturierung nach Vollendung des 55. Altersjahres.Die Entlassung ist nicht auf ein Verschulden der oder des Angestellten zurückzuführen.Den Angestellten kann keine zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt werden. <p>²Die Fristen und Termine gemäss § 21 gelten sinngemäss.</p> <p>³Eine Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen. Sie ist in zwei Schritten möglich.</p> <p>⁴Die mit der Entlassung altershalber verbundenen vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.</p> <p>⁵Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen sowie die Nichtwiederwahl von Personen, die durch die Stimmberechtigten oder den Gemeinderat gewählt sind, werden unter den Voraussetzungen von Abs. 1 lit. b–e der Entlassung altershalber gleichgestellt.</p>

Erreichen der Altersgrenze	<p>§ 31.</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Monats, in welchem Angestellte das 65. Altersjahr vollenden.</p> <p>² Die Anstellungsbehörde kann im Einvernehmen mit den Angestellten ein neues befristetes Arbeitsverhältnis begründen. Die Arbeitsverhältnisse nach Abs. 2 enden ohne Kündigung spätestens am Ende des Monats, in dem die Angestellten das 70. Altersjahr vollenden.</p> <p>³ Die Ausführungsbestimmungen können Abweichungen zu Absatz 2 vorsehen.</p>
Angestellte auf Amtsdauer	<p>§ 32.</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.</p> <p>² Die 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 Stadt beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.</p> <p>³ Die §§ 26, 28, 29 und 30 Abs. 2 gelten auch für Angestellte auf Amtsdauer.</p>
Abfindung Grundsatz	<p>§ 33.</p> <p>¹ Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsbehörde und ohne eigenes Verschulden der Angestellten aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung.</p> <p>² Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.</p> <p>³ Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten, wegen Ablauf der Amtsdauer mit Verzicht auf Wiederwahl, bei Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch, bei Altersrücktritt sowie bei Beendigung gemäss § 20 lit. b, d, e und g.</p> <p>⁴ Der Stadtrat regelt die Festsetzung der Abfindung und bestimmt einen nach dem Alter abgestuften Rahmen als Richtlinie. Die Abfindung beträgt höchstens neun Monatslöhne. Liegt die Anzahl Monate bis zum Austritt bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses altershalber tiefer, so ist diese massgeblich.</p> <p>⁵ Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt 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. Der Stadtrat regelt die Grundsätze für die Kürzung.</p> <p>⁶ An Stelle einer Abfindung kann auf Verlangen der oder des Angestellten eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses für die Abfindungsdauer vereinbart werden. Die Angestellten sind vorbehaltlich anderslautender Vereinbarung freigestellt. Bei Antritt einer</p>

neuen Stelle wird das Anstellungsverhältnis aufgelöst und eine reduzierte Abfindung gemäss Abs. 5 ausgerichtet.

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

Sozialplan

§ 34.

Kommt es infolge von Stellenabbau zu mindestens 10 Kündigungen, legt die Anstellungsbehörde unter Beizug der Personalverbände einen Sozialplan fest. Dieser regelt die Leistungen der Stadt, wobei sich diese nach § 33 ausrichten. Er kann auch zusätzliche oder Leistungen anderer Art vorsehen.

E. Versetzung, Vorsorgliche Massnahmen und Verweis

Versetzung

§ 35.

¹ Die Anstellungsbehörde kann Angestellte, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, im Rahmen der Zumutbarkeit versetzen.

² Eine Versetzung ist zumutbar, wenn die neue Stelle den Fähigkeiten und der bisherigen Tätigkeit der oder des Angestellten angemessen Rechnung trägt.

Vorsorgliche Massnahmen

§ 36.

¹ Angestellte können von der Anstellungsbehörde jederzeit vorsorglich im Dienst eingestellt werden, wenn

- a) genügende 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.
- d) oder eine entsprechende aufsichtsrechtliche Anweisung besteht

² Zur Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen sind alle Vorgesetzten ab Stufe Leistungsgruppenleitung zuständig. Die Anordnung ist unverzüglich der in Abs. 1 bezeichneten Instanz zur Genehmigung zu unterbreiten, die auch über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes entscheidet. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden.

Verweis

§ 37.

¹ Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsbehörde einen Verweis aussprechen.

F. Rechtsschutz

Anhörungsrecht

§ 38.

¹Die Angestellten 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.

Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz

§ 39.

¹Die Stadt schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

²Die Anstellungsbehörde entscheidet im Einzelfall über die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

Weiterzug personalrechtlicher Entscheidungen

§ 40.

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

G. Datenschutz

Bearbeitung von Personendaten der Angestellten

§ 41.

¹Die Stadt bearbeitet Personendaten soweit es für die Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnis notwendig ist.

²Personendaten sind nach Möglichkeit bei der betroffenen Person zu beschaffen

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

Bekanntgabe von Personendaten

§ 42.

¹Personendaten der Angestellten dürfen bekannt gegeben werden

- a) wenn eine gesetzliche Grundlage es erlaubt, oder wenn es im Einzelfall zur Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe der Empfängerinnen und Empfänger notwendig ist,
- b) wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat,
- c) für Telefonverzeichnisse, Behördenverzeichnisse und ähnliche Nachschlagewerke im Sinne der Bestimmungen über den Datenschutz.

²Nach dem Austritt von Angestellten aus den Diensten der Stadt ist die Bekanntgabe ihrer Personendaten nur nach Abs. 1 lit. a und b zulässig.

³Allfällig erstellte Bild- und Tonaufnahmen sind grundsätzlich nach spätestens drei Arbeitstagen zu löschen.

Ton und Bildaufnahmen § 43.
¹Ton- und Bildaufnahmen von Angestellten sind nur mit deren Zustimmung zulässig. Vorbehalten bleiben abweichende Regelungen in der Personalverordnung und anderen Erlassen.
²Die Aufnahmen sind innert dreier Arbeitstage nach deren Erstellung zu löschen. Ausgenommen sind zu Dokumentations- oder Archivzwecken erstellte Aufnahmen sowie solche zur Information der Öffentlichkeit.
³Im Einverständnis aller Beteiligten kann die Frist verlängert werden.

Aufbewahrung nach Austritt aus dem Arbeitsverhältnis § 44.
¹Personaldossiers und ausgesonderte Unterlagen werden nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses während zehn Jahren nach Ablauf des Austrittsjahres verschlossen aufbewahrt.
²Sowohl Personaldossiers als auch ausgesonderte Unterlagen werden dem Stadtarchiv angeboten. Unterlagen, die das Stadtarchiv nicht übernimmt, werden vernichtet.

Rechte der Angestellten § 45.
1. Grundsatz Die Angestellten haben das Recht auf Einsicht in sie betreffende Personen Daten, soweit keine überwiegenden öffentlichen oder privaten Interessen entgegenstehen. Die Einsichtnahme und die weiteren Rechte der Angestellten richten sich nach der Gesetzgebung über den Datenschutz.

III.Rechte der Angestellten

A. Schutz der Persönlichkeit

Grundsatz § 46.
¹Die Stadt achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.
²Sie sorgt für den Schutz der Angestellten

- a) vor Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, geschlechtlicher Orientierung, Herkunft, Sprache, Religion, Behinderung oder vergleichbaren Persönlichkeitsmerkmalen;
- b) vor sexueller und sexistischer Belästigung. Sie sorgt dafür, dass Angestellten, die durch solche Vorkommnisse behelligt wurden, keine weiteren Nachteile erwachsen.
- c) vor physischer und psychischer Gewalt

B. Case Management

Case Management § 47.
1. Grundsatz ¹Die Stadt kann gesundheitlich beeinträchtigten Angestellten im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht ein Case Management anbieten. Die Stadt bietet den Angestellten in gesundheitlich schwierigen Situationen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht die Unterstützung und Begleitung durch ein Case Management an.

²Ziele des Case Management sind die rasche Rückkehr an den bisherigen oder einen neuen Arbeitsplatz und die Verhinderung einer ganzen oder teilweisen Invalidität.

2. Voraussetzungen

§ 48.

Ein Case Management wird insbesondere dann geprüft, wenn die oder der Angestellte

- a) voraussichtlich länger ganz oder teilweise arbeitsunfähig ist oder
- b) wegen Krankheit oder Unfall voraussichtlich über längere Zeit vermindert leistungsfähig ist.

3. Teilnahme und Wirkung

§ 49.

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

²Die unbegründete Verweigerung der Teilnahme oder Mitwirkung kann bei der Festsetzung der Lohnfortzahlung berücksichtigt werden.

4. Case Manager/Case Managerin

§ 50.

¹Für das Case Management wird eine unabhängige Fachperson eingesetzt.

²Die Fachperson bearbeitet Personendaten der oder des betroffenen Angestellten, soweit es für die Durchführung des Case Management notwendig ist. Die Fallakten sind nicht Bestandteil des Personaldossiers.

³Die Fachperson untersteht dem Amtsgeheimnis.

⁴Sie gibt der Arbeitgeberseite keine Personendaten aus dem Case Management bekannt, ausser wenn

- a) die oder der betroffene Angestellte ausdrücklich eingewilligt hat oder
- b) es für arbeitsplatzbezogene Massnahmen der Wiedereingliederung notwendig ist; hiervon ausgenommen sind Daten, die von Trägern von Berufsgeheimnissen stammen.

C. Allgemeine Lohnordnung

Lohnklassen¹

§ 51.

¹Für die Besoldungseinreihung stehen 24 Lohnklassen zur Verfügung.

²Für jede Lohnklasse ist ein Minimum (Stufe 1) und ein Maximum (Stufe 29) festgesetzt. Die zwischen Minimum und Maximum definierten Lohnstufen sind als Orientierungshilfe für Neueinstellungen und Quervergleiche zu verwenden. Die den einzelnen Klassen und Stufen zugeordneten Beträge gehen aus der Besoldungstabelle der Stadt Uster hervor. Darüber hinaus können in besonderen Fällen die zwei nächsthöheren Lohnklassen als Leistungsklassen Anwendung finden.

¹ Abs. 1 (Stufe 29) und Abs. 3 gültig ab 1.1.2011 (GRB März 2011)

	<p>³ Dem Minimum der Lohnklassen sind zwei Anlaufstufen vorangestellt.</p> <p>⁴ Die Besoldungstabelle im Anhang bildet Bestandteil dieser Verordnung.</p>
Lohnansätze und Vorsorgeeinrichtung für Schulleitungen und Lehrpersonen der Musikschule	<p>§ 52.</p> <p>¹ Die Besoldung der Musiklehrpersonen richtet sich nach der Besoldung der Volksschullehrpersonen.</p> <p>Folgende Ansätze gelten beim Unterrichtspersonal der Musikschule:</p> <p>a) Klassenunterricht Musikalische Grundausbildung und Grundbildungskurse:</p> <ul style="list-style-type: none">• Lehrpersonen mit anerkanntem Diplom: 100 % des Ansatzes einer Volksschullehrperson• Lehrpersonen ohne anerkanntes Diplom: zu 80 % des Ansatzes einer Volksschullehrperson <p>b) Instrumental- und Gesangsunterricht:</p> <ul style="list-style-type: none">• Lehrpersonen mit anerkanntem Diplom: 90 % des Ansatzes einer Volksschullehrperson• Lehrpersonen ohne anerkanntes Diplom: zu 75 % des Ansatzes einer Volksschullehrperson <p>² Schulleitungen und Lehrpersonen der Musikschule können von der obligatorischen Versicherungspflicht bei der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich ausgenommen werden. In diesem Fall werden sie einer anderen Vorsorgeeinrichtung unterstellt.</p>
Einreihung der Stellen	<p>§ 53.</p> <p>¹ Die Stellen werden entsprechend ihren Anforderungen dem Einreihungsplan zugeordnet. Die Einreihung in eine Lohnklasse erfolgt durch Beschluss der Anstellungsbehörde auf Basis einer Arbeitsumschreibung. Der Lohn berücksichtigt die Leistung, die Erfahrung sowie die Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt.</p> <p>² Die Lohnfestsetzung hat im Rahmen der zugewiesenen Lohnklasse zu erfolgen.</p> <p>³ Der Einreihungsplan und die Funktionsbewertung werden periodisch überprüft.</p>
Besoldungserhöhung und -reduktion	<p>§ 54.</p> <p>Die Anstellungsbehörde übernimmt den Entscheid des Regierungsrates über die generellen Besoldungsanpassungen. Will die Anstellungsbehörde von der Besoldungsquote des Regierungsrates abweichen, indem sie eine höhere oder tiefere Quote festlegen will, ist darüber ein Beschluss des Gemeinderates notwendig.</p>
Einmalzulagen und Anreize	<p>§ 55.</p> <p>Die Anstellungsbehörde kann besondere Leistungen durch einmalige Zulagen oder andere Anreize, wie zusätzliche Freitage, Weiterbildung etc. belohnen.</p>

- Dienstaltersgeschenke § 56.
¹Für treue Tätigkeit bei der Stadt Uster wird den Angestellten nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je 15 Arbeitstage besoldeter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Urlaub 22, nach 40 Jahren 30 Arbeitstage.
²Wenn die betrieblichen Verhältnisse den Urlaub nicht zulassen, kann das Dienstaltersgeschenk durch Beschluss der Anstellungsbehörde im Einvernehmen mit dem Personaldienst ausbezahlt werden.

D. Teuerungsanpassung und Familienzulage

- Teuerungsanpassung § 57.
¹Durch den Regierungsrat für das Kantonspersonal beschlossene generelle Teuerungsanpassungen werden für das Personal der Stadt Uster übernommen.
²Der Stadtrat kann in begründeten Fällen von der Anpassung nach Absatz 1 abweichen.

- Familienzulagen² § 58.
Der Anspruch auf Familienzulagen richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen vom 24. März 2006 und dem hierzu erlassenen kantonalen Einführungsrecht.

E. Besondere Bestimmungen

- Dienstliche Auslagen, Sachschaden § 59.
¹Der Stadtrat regelt:
a) den Ersatz der dienstlichen Auslagen,
b) den Ersatz von Sachschaden, den Angestellte im Zusammenhang mit der Dienstausbübung erleiden.
²Die Primarschulpflege und die Sozialbehörde regeln den Ersatz der dienstlichen Auslagen der ihr unterstellten Personalkategorie.

- Ferien und Urlaub, Elternschaft, Krankheit und Unfall § 60.
Der Stadtrat regelt:
a) den Ferienanspruch,
b) den Anspruch der weiblichen Angestellten auf bezahlten Mutterschaftsurlaub,
c) den Anspruch auf Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall, Militär- und Zivildienst, Dienst in zivilen Führungsstäben, bei humanitären Einsätzen sowie bei Zivildienst,
d) die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft und Weiterbildung,
e) den Anspruch der männlichen Angestellten auf bezahlten Vaterschaftsurlaub,

² Abs. 1 gültig ab 1.1.2011 (GRB März 2011)

- f) den Anspruch von Angestellten in eingetragenen Partnerschaften und gleichgeschlechtlichen Ehen auf bezahlten Mutter- oder Vaterschaftsurlaub, der mindestens vier Wochen beträgt.

Vereinsfreiheit	<p>§ 61.</p> <p>Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.</p>
Niederlassungsfreiheit	<p>§ 62.</p> <p>¹Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.</p> <p>²Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsbehörde die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.</p>
Leistungs- und Verhaltensbewertung, Arbeitszeugnis	<p>§ 63.</p> <p>¹Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Bewertung von Leistung und Verhalten sowie Mitarbeiter/innen-Gespräche.</p> <p>²Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.</p> <p>³Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>
Mitsprache 1. Personalverbände	<p>§ 64.</p> <p>¹Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht den beteiligten Personalverbänden das Recht zur Vernehmlassung zu.</p> <p>²Der Stadtrat anerkennt Personalverbände als ständige Verhandlungspartner in personalpolitischen Fragen.</p>
2. Information des Personals	<p>§ 65.</p> <p>Die Vorgesetzten informieren die Angestellten, unter Wahrung von persönlichen und betrieblichen Interessen, möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind.</p>

IV. Pflichten der Angestellten

Grundsatz	<p>§ 66.</p> <p>Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Stadt in guten Treuen zu wahren.</p>
-----------	---

Annahme von Geschenken	<p>§ 67.</p> <p>¹ Angestellte 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.</p> <p>² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.</p>
Amtsgeheimnis	<p>§ 68.</p> <p>¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse besteht oder eine besondere Vorschrift dies vorsieht.</p> <p>² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>
Arbeitszeit	<p>§ 69.</p> <p>¹ Die Anstellungsbehörde regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.</p> <p>² Die 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.</p> <p>³ Der Stadtrat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.</p>
Home Office	<p>§ 70.</p> <p>¹ Soweit es die betrieblichen Notwendigkeiten zulassen, kann den Angestellten die Bewilligung erteilt werden, einen Teil ihrer Arbeit sporadisch oder regelmässig ausserhalb des Arbeitsplatzes auszuführen.</p> <p>² Der Stadtrat erlässt ein Home-Office-Reglement, in dem die Rahmenbedingungen geregelt werden.</p> <p>³ Allfällig erstellte Bild- und Tonaufnahmen sind grundsätzlich nach spätestens drei Arbeitstagen zu löschen.</p>
Gebrauch von Social-Media	<p>§ 71.</p> <p>¹ Die Veröffentlichung von Informationen aus der Verwaltungstätigkeit über Social-Media-Plattformen ist grundsätzlich verboten.</p> <p>² Bei der privaten Nutzung von Social Media enthalten sich die Angestellten Meinungsäusserungen, welche die Interessen der Gemeinde beeinträchtigen könnten.</p>
Audiovisuelle Überwachung	<p>§ 72.</p> <p>¹ Aus Gründen der Sicherheit kann der Stadtrat beschliessen, bestimmte, besonders sensible Bereiche (z.B. Kasse) mit Video zu überwachen. Die überwachten Bereiche sind mittels Hinweisschildern oder Piktogrammen auf Augenhöhe zu signalisieren.</p> <p>² Allfällig erstellte Bild- und Tonaufnahmen sind grundsätzlich nach spätestens drei Arbeitstagen zu löschen.</p>

- Nebenbeschäftigung § 73.
¹Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die amtliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.
²Eine Bewilligung der Anstellungsbehörde ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird oder wenn Zweifel bestehen, ob die Nebenbeschäftigung mit Abs. 1 vereinbar ist. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- Öffentliche Ämter § 74.
¹Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsbehörde. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.
²Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- Vertrauensärztliche Untersuchung § 75.
¹Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.
²Begründet sind namentlich Untersuchungen:
a) zur Prüfung einer Berufsinvalidität,
b) aus dienstrechtlichen Gründen.
- Administrativuntersuchungen § 76.
¹Die in eine Administrativuntersuchung einbezogenen Angestellten sind verpflichtet, an der Abklärung des Sachverhalts persönlich mitzuwirken. Die Mitwirkungspflicht entfällt, wenn sie sich dadurch strafrechtlich belasten würden.

V. Schlussbestimmungen

- Vollzug § 77.
¹Der Stadtrat erlässt die Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung.
²Die Primarschulpflege und die Sozialbehörden können für das ihr unterstellte Personal hiervon abweichende Regelungen erlassen.
³Der Personaldienst bearbeitet die personalpolitischen Fragen und bereitet personalrechtliche Erlasse vor. Er ist zuständig für den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug der Personalverordnung in der Stadt Uster und unterstützt darin die Anstellungsbehörden.
- Übergangsbestimmungen § 78.
¹Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die Personalverordnung und ihre Ausführungserlasse.

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

³Vorbehalten bleibt ausschliesslich, im Sinne einer Übergangsbestimmung, die Fortführung von im Zeitpunkt der Inkraftsetzung dieser Personalverordnung bestehenden Besitzstandsregelungen.

Aufhebung des bisherigen Rechts

§ 79.

Die Personalverordnung vom 17. Mai 1999 wird aufgehoben.

Inkrafttreten

§ 80.

¹Der Stadtrat bestimmt den Zeitpunkt der Inkraftsetzung dieser Verordnung.

5 Postulat 580/2024 der Grüne-Fraktion: «Nachhaltiges Bauen»

Von der Grüne-Fraktion ist am 2. September 2024 folgendes Postulat eingereicht worden:

Der Stadtrat wird eingeladen zu prüfen, wie Stadt Uster nachhaltiges Bauen fördern. Bei ihrer Bautätigkeit soll sie, wenn immer möglich, auf nachwachsende Baumaterialien, auf den Erhalt des Bestandes und die Wiederverwendung von Wertstoffen setzen.

Wer in Uster bauen will, soll von der Stadt Uster Unterstützung erhalten, um dies möglichst nachhaltig zu tun. Der Stadtrat soll aufzeigen, welche Fördermassnahmen tauglich sind und welche Anpassungen es bei einer Baubewilligung braucht, um das Planen und Bauen mit wiederverwendeten und nachwachsenden Materialien zu fördern. Zudem soll die Stadt ihre Submissionsrichtlinien und Einkaufsempfehlungen anpassen, um die Kreislaufwirtschaft besser zu verankern.

Begründung

Die Stadt Uster bekennt sich zum Klimaschutz und hat sich unter anderem die Zielsetzung Netto-Null 2040 bei ihren eigenen Gebäuden festgelegt. Die Stadt Uster tut daher gut daran, den Verbrauch grauer Energie auch bei ihrer Bautätigkeit stark zu reduzieren. Um die Klimaziele zu erreichen, braucht es auch zusätzliche Massnahmen im Bauwesen, das 40% der CO₂-Emissionen verursacht. Das Potential kann kaum unterschätzt werden: Heute gehen drei Viertel der Emissionen im Leben eines Gebäudes zu Lasten seiner Erstellung.

Am 25. September 2022 sagte fast 89 Prozent des Zürcher Stimmvolks Ja zur kantonalen Kreislauf-Initiative. Die kantonale Verfassung stellt Re-Use vor Recycling (Verfassung Kanton Zürich, Art. 106a). Und auch die schweizerische Abfallverordnung verlangt, Abfälle zu vermeiden (Nationale Verordnung über die Vermeidung und die Entsorgung von Abfällen VVEA, Art. 4 und Art. 11). Auch die SIA Norm 430-2023 «Vermeidung und Entsorgung von Bauabfällen». verlangt seit August 2023:

«Bei der Projektierung sind Voraussetzungen zu schaffen, dass:

- Möglichst wenig Abfälle entstehen (Abfallvermeidung, z. B. bei der Renovation eines Gebäudes die Tragstruktur behalten),
- Wiederverwendbare Bauteile vor Ort oder auf einer anderen Baustelle wiederverwendet werden.»

Die Stadt Uster soll beim Einsatz von nachwachsenden und wiederverwendeten Baustoffen eine Vorreiterrolle einnehmen. Als Bauherrin soll sie bei ihren Ausschreibungen den Themen graue Energie, Reduktion der Treibhausgasemissionen sowie Gesamtumweltbelastung beim Bauen mehr Gewicht geben. Insbesondere für die Weiternutzung von vorhandener Bausubstanz – konkret Gebäude, Bauteile und Baustoffe – ist ein neues Verständnis von Bauen und Stadtentwicklung gefordert. Dies kann beispielsweise bei einer anstehenden Sanierung oder einem Neubau im Rahmen eines Ideenwettbewerbs, mit Machbarkeitsstudien oder Testplanungen umgesetzt werden. Als Besitzerin eines umfangreichen Immobilienportfolios hat die Stadt Uster hier einen grossen Spielraum.

Bei städtischen Bauvorhaben soll die Weiterverwendung der vorhandenen Bausubstanz im Rahmen von Vorprojekten und Machbarkeitsstudien standardmässig analysiert werden.

Die Stadt Uster soll ein Bauteilkatalog der städtischen Bauten erstellen, die vom Abbruch bedroht sind. Es soll ein Lager zur Verfügung gestellt werden, in dem Baumaterialien für die zukünftige Wiederverwendung zwischengelagert werden können. Weiter soll die Möglichkeit, vorhandene Bausubstanz zu verwenden, auch in den weiteren Planungsphasen bestehen. Dies auch dann, wenn die Machbarkeitsstudie zu anderen Schlüssen gekommen ist. Dies bedeutet, dass die öffentliche Hand nicht ausschliesslich Ersatzneubauten ausschreiben darf, und ermöglicht es, im Rahmen von Wettbewerbsausschreibungen oder -einladungen weiterhin kreative, intelligente und eventuell auch unkonventionelle Lösungen zuzulassen und zu fördern, die dazu beitragen, die graue Energie im Bausektor zu reduzieren.

Auch im Tiefbau bestehen beträchtliche Handlungsmöglichkeiten: Beispielsweise Rand- und Pflastersteine nutzen sich bekanntlich kaum ab und können nach einer Strassensanierung wieder eingebaut werden.

Ein ausgezeichnetes Beispiel für die Wiederverwendung von Baumaterialien ist das Gebäude K118 am Lagerplatz in Winterthur. Die bestehende Halle wurde um drei Geschosse aufgestockt. Ausschlaggebend für das heutige Aussehen waren die gefundenen Werkstoffe aus Rückbauten in der Region. Auch das tragende Grundgerüst – bestehend aus wiederverwendeten Stahlträgern – ist aus zweiter Hand. Die Vorgabe der Stiftung Abendrot für das Baubüro *in situ* war, so zu bauen, dass es nicht teurer als ein Neubau wird. Heute gilt das K118 als Leuchtturm für klimagerechtes und nachhaltiges Bauen (siehe auch «Bauteile wiederverwenden – Ein Kompendium zum zirkulären Bauen»).

Aber auch in Uster gibt es bereits gute Beispiele für nachhaltiges Bauen: So hat der Kanton beim neuen Provisorium der Kantonsschule auf bereits verwendete Baumaterialien gesetzt. Und in Nänikon wird eine ganze Siedlung mit Heuballen gedämmt.

Für die Grüne-Fraktion begründet Patricio **Frei** (Grüne) das Postulat: *Auslöser für dieses Postulat war ein Besuch des Kopfbaus K118 am Lagerplatz in Winterthur: Dieses Gebäude liess die Stiftung Abendrot aus Bauabfällen errichten. Ausschlaggebend für sein Aussehen sind die gefundenen Wertstoffe, beispielsweise die Doppel-T-Träger für eines der Obergeschosse, die es nur in einer bestimmten Länge gab. Und so überragt dieses Geschoss den Grundriss des Gebäudes. Heute gilt das K118 als Leuchtturm des zirkulären Bauens. Weshalb könnte sowas nicht auch in Uster stehen? Auf diese Frage sucht dieses Postulat eine Antwort. Und erfreulicherweise ist der Stadtrat bereit, es entgegenzunehmen und weitere Abklärungen zu treffen, damit auch in Uster schon bald nachhaltiger gebaut wird. Sei es, indem die Stadt ihre Bauweise anpasst oder private Bauherrschaften dabei unterstützt.*

Dieser Vorstoss von uns Grünen kommt nicht von ungefähr: Der Bau verursacht weltweit rund einen Fünftel aller Treibhausgase – also fast so viele wie der gesamte Verkehr. Ein Umdenken beim Bau tut not. Und es zeigt sich: Einige Büros und Unternehmen haben die Notwendigkeit erkannt und sind bereit, nachhaltiger zu bauen. Aber es gibt noch viele Fragezeichen und Unbekanntes. Dafür braucht es nun Innovation, findige Köpfe und mutige Bauherren, die vorangehen. Uster soll dazu gehören.

Bereits gibt es gute Beispiele für zirkulares Bauen auch in unserer Gemeinde: Etwa das neue Provisorium der Kantonsschule – inkl. einer Katzenklappe. Auch die Stadt Uster beginnt zum Glück nicht bei Null. Nicht zuletzt sollen die bisherigen Anstrengungen der Verwaltung weiter gefördert werden. Manchmal braucht es vielleicht gar nicht so viel, damit Uster nachhaltiger bauen kann. So müssen bei einer Strassensanierung die Pflaster- und Randsteine aus Granit ja nicht zwingend durch «frische» Importprodukte von weit her ersetzt, sondern können problemlos wiederverwendet werden. Denn erfahrungsgemäss nutzt sich so ein Randstein auch nach 50 Jahren kaum ab.

Präsident Hans Denzler (SVP): Der Stadtrat nimmt das Postulat entgegen (Stadtratsbeschluss 457 vom 29. Oktober 2024. Referentin: Stadträtin Karin Fehr, Abteilungsvorsteherin Gesundheit).

Für die SVP/EDU-Fraktion referiert **Andres Ott (SVP):** *Die Stadt soll nachhaltiges Bauen fördern. Ist es wirklich Aufgabe der Stadt, für zusätzliche Regeln und Subventionen zu sorgen?*

Wie soll die Stadt Uster, trotz Aufwandüberschuss und wachsender Verschuldung, zusätzliche Kosten rechtfertigen?

Die Stadt hat bereits heute, ohne zusätzliche Regelungen, die Möglichkeit, nachhaltig zu bauen. Z.B. könnte Sie Asphalt aus Recycling-Materialien verwenden. Dies wird viel zu wenig gemacht, deshalb wachsen die Asphaltdeponien zu richtigen Bergen heran.

Wir sind auch der Meinung Gebäude, das nicht gebaut werden muss oder eine Umnutzung erfahren kann, schont unsere Ressourcen: von Rohstoffen über Deponieplätze bis zu den Finanzen, dies muss aber passen, sonst überwiegen die Nachteile

Empfohlen wird für Gebäude, die Tragstruktur zu erhalten. Dies wurde zum Beispiel bei der Berufsschule Uster grösstenteils gemacht. Es muss aber vorher überlegt werden, ob dies wirklich die richtige Vorgehensweise ist. Bei vielen eingelegten Installationen funktioniert dies nicht, oder es ist viel aufwendiger als neu zu bauen.

Bei Kompromissen mit der Raumhöhe oder der Einrichtung können über die ganze Lebensdauer betrachtet auch mehr Kosten entstehen. Bei den aktuellen Anforderungen an ein Gebäude wie Raumbedarf, Raumklima, Installationen, Schall, Licht usw. kann eine alte Gebäudestruktur sehr hinderlich sein.

Dass es eine idyllische und nicht praktikable Vorstellung ist, alte Bauteile wie z.B. Fenster neu wieder zu verwenden, kann ich aus eigener Erfahrung bestätigen. Mein Vater hatte jahrelang Fenster aufbewahrt, weil sie vielleicht anderswo eingebaut werden könnten. Nie haben diese an einem anderen Ort gepasst. Zudem ist es auch schade, bei solchen Bauteilen nicht auf die neueste Technologie zu setzen, denn dies kostet über die Lebensdauer viel Energie.

Stellt euch vor was ein Lager und die Bewirtschaftung dazu kosten würde.

Wenn eine Machbarkeitsstudie zum Schluss kommt, die vorhandene Bausubstanz könne nicht mehr verwendet werden, soll sich dann die Stadt über die Expertenmeinung hinwegsetzen? Dann könnten auch die Studien erspart bleiben.

Wiederverwenden von Randabschlüssen wurde auch erwähnt. Auch dies habe ich selten als sinnvoll erlebt, denn der alte Fugenvergussmörtel kann kaum sauber entfernt werden. Das sieht dann meistens furchtbar aus. Dies toleriert kaum ein Bauleiter und ausserdem ist dies nicht günstiger und benötigt viel zusätzliche Lagerhaltung auf den engen Baustellen.

Das Postulat nennt auch das Beispiel mit der Halle in Winterthur, welche aufgestockt wurde. Die Vorgabe war, die Stahlträger wieder zu verwenden, ohne dabei Mehr-Kosten zu verursachen. Dass dies geklappt hat, zweifle ich stark an. Die Anpassung von Trägern an neue Funktionen sowie der Rückbau, ohne sie in Mitleidenschaft zu ziehen, ist durchwegs teurer, als dies mit neuen Trägern zu realisieren, die genau nach Bedarf bestellt werden können.

Es wird bei den «grauen Energie-Vermeidungsprogrammen» sogar empfohlen, weniger zu dämmen. Dies hat zwar den Effekt, anfangs weniger Energie zu benötigen, was dann aber über die Lebensdauer mehr als eingebüsst wird.

Für die SVP/EDU-Fraktion ist klar: Mit immer neuen Regeln und Vorschriften engen wir den sowieso engen Spielraum im Baubereich ein, erhöhen die Kosten und befeuern damit auch die Wohnungsnot. Wir tun gut daran, auf Fachleute bei Gebäuden zu setzen, die umsichtig planen und sinnvolle Neuerungen in die Bautätigkeit einfließen lassen.

Es soll hingegen nicht jede neue Idee mitgemacht werden, denn es wird nicht alles funktionieren und damit viel Lehrgeld gezahlt werden, was sich auch in Mehr-Kosten und verschwendeten Rostoffen niederschlagen wird.

Sinnvolle ökologische Innovationen werden sich durchsetzen, davon sind wir überzeugt. Es braucht nicht noch mehr einengende, teure Regulierungen. Aus diesen Gründen werden wir das Postulat nicht überweisen.

Für die SP-Fraktion referiert **Angelika Zarotti (SP)**: *Die SP hat sich mit dem Thema nachhaltigem Bauen wie erreichen wir die Klimaziele bekanntlich schon mehrfach auseinandergesetzt, da uns das Thema sehr am Herzen liegt. Dementsprechend haben wir dazu bereits mehrere Vorstösse eingereicht, wie zum Beispiel Stoffkreisläufe schliessen – mehr Asphaltrecycling in Uster und Netto Null bei den Gebäuden der Sekundarschule sowie der Stadt Uster.*

Das vorliegende Postulat stellt nun weitere Fragen und es sind wichtige Fragen, weswegen wir das Postulat unterstützen. Auf die Antworten zu den Fragen sind wir sehr gespannt.

Für die Grünliberale/EVP-Fraktion referiert **Andreas Pauling (Grünliberale)**: *Emissionsreduktionen beim Bauen machen Sinn. Und Potential gibt es auch: Die Postulanten geben leider ohne Quelle an, dass drei Viertel der durch Gebäude anfallenden Emissionen bei der Erstellung anfallen. Die Stadt Uster berücksichtigt bereits jetzt beim eigenen Bauen die Nachhaltigkeit. Das begrüssen wir. Das noch grössere Potential für mehr Nachhaltigkeit besteht wohl bei privaten Bauvorhaben. Es ist sinnvoll, im Baubewilligungsverfahren auf das Thema zu sensibilisieren und leicht umsetzbare Massnahmen aufzuzeigen und zu fordern. Aufwändige und teure Auflagen lehnen wir aber ab. Baubewilligungen sollen nicht noch komplizierter werden.*

Es ist uns wichtig, dass auch die Kostenfolgen berücksichtigt werden. Beim eigenen Bauen soll die Stadt transparent allfällige Mehrkosten bei den Investitionen ausweisen. Diese sollen in einem vernünftigen Verhältnis zur zusätzlichen Nachhaltigkeit stehen. Die Ressourcen sollen effizient eingesetzt werden.

Dies setzt voraus, dass auch die zusätzliche Nachhaltigkeit gemessen werden kann. Dazu gibt es bereits einige Grundlagen, beispielsweise eine Publikation des Bundesamtes für Raumentwicklung mit dem Titel «Instrumente zur Nachhaltigkeitsbeurteilung». Daraus könnten sinnvolle Kriterien für nachhaltiges Bauen in Uster definiert werden. Wir fordern, dass sich der Postulatsbericht auch diesem Thema widmet.

Der Stadtrat ist bereit, das Postulat entgegenzunehmen und sieht offenbar genügend Potential, das abgeklärt werden kann. Wir wollen ihn dabei nicht hindern und stimmen dem Postulat zu. Wir sind auf den Bericht gespannt, insbesondere bezüglich auf Kostenfolgen und die Quantifizierung der Nachhaltigkeit.

Für die FDP/Die Mitte-Fraktion referiert **Jürg Krauer (FDP)**: *Das Postulat greift ein interessantes und aktuelles Thema auf. So hat auch kürzlich das deutsche Magazin Der Spiegel dem nachhaltigen Bauen einen langen Artikel gewidmet. Stichworte wie Verhinderung und Wiederverwertung von Bauschutt, Kreislaufwirtschaft, Urban Mining, Bauen im Bestand oder auch BIM werden dort erklärt und kritisch hinterfragt.*

Der Artikel hat aufgezeigt, dass das Thema noch Potential hat, sich aber bereits in grossen Schritten weiterentwickelt und dies wohl auch in Zukunft tun wird. Natürlich könnten wir in Uster Steuergelder reinpumpen, das nachhaltige Bauen wird sich aber auch ohne staatliche Eingriffe und Fördergelder weiterentwickeln.

Und genau dies stört uns an diesem Postulat. Bauherren werden bereits heute mit einer Vielzahl von Einschränkungen und Vorgaben geplagt. Bauen ist schon kompliziert genug, speziell in der Stadt Uster. Die Palette reicht von Wärme-Dämmung über Wärme-Erzeugung über Materialisierung bis hin zum stadteigenen Farbinstrument. Da braucht es nicht noch mehr Vorschriften.

Wir müssen auch nicht bei jedem Ökologie-Thema eine Vorreiterrolle einnehmen und „First Mover“ sein, sondern dürfen mit Rücksicht auf unsere bereits heute im Übermass strapazierten Finanzen und unsere stetig wachsende Stadtverwaltung ruhig auch einmal Mut zur Lücke zeigen und ein Follower sein. Es kann auch nicht Aufgabe der Stadt sein, eine grosse Lagerhalle anzumieten und dort drin einen idyllischen Flohmarkt für Baustoffe zu betreiben, vermutlich inklusive angrenzendem Café und Workshops zu Themen wie «Nachhaltiges Vakuumieren von Ü50-Fenstern» oder «Schmieren von Türschlössern mit pflanzlichem Bio-Öl». Wenn die Baumaterialien effektiv wiederverwendbar sind, gibt es mit Sicherheit auch einen Markt dafür, da muss der Staat nicht eingreifen. Die unmissverständliche Stossrichtung des Postulates können wir daher nicht unterstützen und lehnen es ab.

Falls aber das Postulat aufgrund der Ratsmehrheiten trotzdem überwiesen wird, verlangen wir mit dem Postulatsbericht eine Kosten-Nutzen-Analyse der einzelnen vorgeschlagenen Massnahmen. Wenn schon unnötig Steuergeld ausgeben, dann soll dies wenigstens wirksam geschehen. (wiederholt Heiterkeit im Saal)

Abstimmung

Der Gemeinderat beschliesst mit 20:15 Stimmen:

- 1. Das Postulat 580/2024 wird überwiesen.**
- 2. Mitteilung an den Stadtrat.**

6 Kenntnisnahmen

Baurekursgericht ZH: Rekurs Weisung 62/2024 des Stadtrates: Revision Privater Gestaltungsplan «Fohlenhof», Wermatswil, Festsetzung

Gegen GRB 25.3.2024 (und gegen Verfügung Baudirektion des Kantons Zürich vom 9.9.2024) betreffend Weisung 62/2024 des Stadtrates, Revision Privater Gestaltungsplan „Fohlenhof“, Wermatswil; Festsetzung, ist am 31. Oktober 2024 beim Baurekursgericht des Kantons Zürich ein Rekurs eingegangen.

Anfragen

Folgende Anfrage ist eingereicht worden:

- 596/2024 von Claudia Frei (Grünliberale), Matthias Bickel (FDP) und Daniel Schnyder (SVP) vom 11. November 2024: Einführung Du-Kultur mit Schülerinnen und Schülern in der Primarschule Uster

Dokumente

Die Ratsmitglieder haben erhalten am

- 11. November 2024: Einladung von „Herzkern“ zum Einleuchtereignis auf 21. November 2024, 18 Uhr, Poststrasse

Präsident Hans Denzler (SVP): *Die nächste Sitzung des Gemeinderates findet am 9. Dezember 2024 statt (Budget 2025). Bei allfälligen Rücktritten wird daran erinnert, wieder einen Umtrunk zu spendieren. Diese Tradition ist seit „Corona“ offenbar verloren gegangen. Auch mein Vorgänger, Patricio Frei, hat darauf bereits einmal hingewiesen.*

Für das Protokoll
13.11.2024

Der Ratsschreiber
Daniel Reuter

Die Richtigkeit und Vollständigkeit
des Protokolls bezeugt
18.11.2024

Der Präsident
Hans Denzler