

Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Stadt Dübendorf (ABVO), Revision 2023

Vernehmlassungsergebnis, Zusammenfassung

Vernehmlassung zur Revision der ABVO gingen ein von:

II	Allgemeine Kommentare / Bemerkungen zur Revision ohne Antragscharakter	
1	Bereich	Autor
1.1	Stadtverwaltung allgemein	
1.1.1	Personalkommission	
1.1.2	Gesellschaft, Bereichsleitende	Bereichsleitende Abteilung Gesellschaft Gina Sessa, Patrick Frank, Cristina Rampin, Andrea Roggensinger, Jeannine Lang, Simon Hofer (eine persönliche Ergänzung wird zusätzlich separat eingereicht), sowie Katja Schubiger, Cordula Meister, Andrea Weber
1.1.3	Gesellschaft, Einwohnerdienste	Simon Hofer
1.1.4	Gesellschaft, Zivilstandsamt	Alessia Giannuzzi
1.1.5	Gesellschaft, Bibliothek	Bettina Asch
1.1.6	Finanzen und Liegenschaften, Lohnbuchhaltung	Ariane Peretti
1.1.7	Finanzen und Liegenschaften	Doris Meyer
1.3	Primarschule	

1.3.1	Primarschulverwaltung	Alexandra Zöbeli
1.3.2	Primarschulverwaltung	Jeweils separate Rückmeldungen mit gleichem Inhalt: Doris Steiner, Carmen Steiner, Isabella Donato und Donika Dauti
1.3.3	Primarschule, Betreuung/Hort	Jeweils separate Rückmeldungen mit gleichem Inhalt: Katarina Eisele, Claudia Zöbeli Derungs
2	Behörden / Behördenmitglieder	
2.1	Primarschulpflege	Susanne Hänni
3	Personalverbände / Parteien	
3.1	VPV Zürich	Alice Stadelmann
3.2	VPOD Zürich	Stephanie Fuchs
3.3	SP Dübendorf	Roland Wüst
3.4	FDP	Roger Gallati
3.5	SVP	Patrick Walder
3.6	Grüne	Flavia Sutter
3.7	Die Mitte / EVP	Theo Johner

II Allgemeine Kommentare / Bemerkungen / Fragen zur Revision ohne Antragscharakter	Vernehmlassungsteilnehmer Nr.
<p>Allgemeine Hinweise zur Teilrevision und zur Vernehmlassung:</p> <p>Einige Mitarbeitende, die neu eingesetzte Personalkommission sowie Parteien und Personalverbände haben die Vernehmlassung zum Anlass genommen, Fragen zu einzelnen Artikeln zu stellen und entsprechende Änderungswünsche anzubringen.</p> <p>Gesetzliche Grundlagen. Gemeindegesezt § 53. 1 Das Arbeitsverhältnis der Angestellten von Gemeinden, Zweckverbänden und Anstalten untersteht dem öffentlichen Recht. 2 Soweit die Gemeinden keine eigenen Regelungen erlassen, gilt sinngemäss das kantonale Personalrecht</p>	
<p>Allgemeiner Kommentar:</p> <p>Weitere Faktoren, welche die Wettbewerbsfähigkeit der Stadt Dübendorf als Arbeitsgeberin negativ beeinflussen, sind unter anderem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die unterdurchschnittlichen Pensionskassenleistungen. Obwohl der Arbeitsgeberanteil (60%) als gut bewertet werden kann, wird jedoch nur die gesetzliche Minimalverzinsung (bis 2023 1%; ab 2024 1,25%) und ein ungünstiger Umwandlungssatz (2024 4,95%, ab 2026 4.55%) gewährt - Die unvorteilhafte Berichterstattung in den Medien: nicht gewährter Teuerungsausgleich (2023), Missstände im Sozialamt (2020). - Die unterdurchschnittlichen Fringe Benefits. - Die teilweise veraltete, unbehagliche und mit delegierten Aufgaben nicht kompatible räumliche Infrastruktur (Bettlistrasse, Betreibungsamt, Stadtpolizei und KJAD). - Überbelegung der Büroräumlichkeiten, teilweise unterhalb der Kennziffern der gesetzlichen Wegleitung für Arbeitsplätze (ArGV Art. 24: Wegleitung; min. 6m2 pro Arbeitsplatz). <p>Verweis auf weitere Anmerkungen im Schreiben vom 28.02.2024 welche nicht relevant für die Revision der ABVO sind.</p>	1.1.1
<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u></p> <p>Die Themen gemäss Kommentar sind erkannt und werden vom Führungsteam oder dem Stadtrat behandelt.</p>	
<p>Allgemeiner Kommentar:</p> <p>1) Anstellungsverhältnis: Die Erklärung zur Verfügung statt Arbeitsvertrag am Schluss der Synopse erscheint uns nicht ganz schlüssig.</p> <p>2) Sitzungsgeld: Es fehlen die genauen Verweise auf die aktuell geltenden Reglemente. und/oder Bestimmungen, wie z.B. • Reglement über die Jahresarbeitszeit • Entschädigungs- und Spesenreglement • Fort- und Weiterbildungsreglement Die Verweise sind in dieser ABVO zu verorten.</p> <p>3) Pikettdienst: Es fehlt der Verweis auf den entsprechenden Passus im Entschädigungs- und Spesenreglement. Pikettdienst ist auch ohne geleisteten Dienst als Arbeitszeit zu entschädigen. Bereitschaftsdienst ist angemessen zu entschädigen, da es eine klare Vorhalteleistung durch den/die Mitarbeitende ist.</p> <p>4) Weitere Entschädigungen: Es fehlt der Verweis auf den entsprechenden Passus im Entschädigungs- und Spesenreglement ergänzen.</p> <p>5) In Dübendorf existiert das JAZ-Reglement. Darin sind Arbeitszeit, Überzeit und Mehrstunden geregelt. Das aktuelle Zeitsaldo kann sich im Rahmen von max. +120 bzw. max. – 20 Stunden bewegen) gilt der Grundsatz, dass der Arbeitszeitsaldo möglichst so reduziert werden soll, wie er entstanden ist (Kompensation Jahresarbeitszeit). Frage: Ist die "Überzeit" die gemäss Reglement über die vereinbarte Regelarbeitszeit hinaus für bestimmte, klar abgegrenzte Zeiten und ausserordentliche Aufträge geleistet wird? Sprich die angeordneten Mehrstunden? Bis anhin wurde im JAZ auf den Begriff Überzeit verzichtet. Generelle Bemerkung: Die Entscheidungsinstanzen für die Stadtverwaltung Dübendorf sind klar zu definieren. Wer ist bei der Stadt Dübendorf «die Direktion»? Liegt die Überzeit in der Verantwortung der Abteilungsleitenden?</p> <p>6) Ferien: Wir unterstützen und begrüssen die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität durch die Erhöhung des Ferienanspruches. Gleichzeitig bedauern wir die geplante Verschlechterung betreffend die DAG. Sie schmälert wiederum die Attraktivität der Stadt Dübendorf als Arbeitgeberin. Siehe auch unsere Bemerkungen beim Artikel 23.</p>	1.1.2

<p>8) Die Verweise von bestehenden Reglemente sind in dieser ABVO zu verorten. 9) Frage: Wie erfolgt die Kommunikation über dieses Mitwirkungsverfahren und die definitive ABVO gegenüber den MA? Wichtiger Hinweis: Die Ausführungsbestimmungen sind den Mitarbeitenden zur Stellungnahme zu unterbreiten.</p>	
<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u> 1) Erklärungen dazu in der Synopse 2) Alle notwendigen Hinweise zu Reglementen und Gesetzesartikel werden verortet. 3) Ist geregelt – soll aber nochmals im Stadtrat diskutiert werden. 4) nach Abnahme werden diese bei Bedarf ergänzt 5) Im Rahmen der Jahresarbeitszeit können bis 15 Tage pro Jahr kompensiert werden. Muss ein Mitarbeiter Überzeit machen, wird sie vom Vorgesetzten angeordnet, welcher auch in der Verantwortung ist. Präzisierungen bezüglich Direktion sind im Personalgesetz § 3-4 Begriffe geregelt. 6) Hinweis wird zur Kenntnis genommen. 8) Alle notwendigen Hinweise zu Reglementen und Gesetzesartikel werden verortet. 9) Die Kommunikation zu diesem Mitwirkungsverfahren und den Einbezug der Mitarbeitenden bei den Ausführungsbestimmungen legt der Stadtrat fest.</p>	
<p>Allgemeiner Kommentar: Ich begrüße den zusätzlichen Ferienanspruch sehr und sehe diesen als potenziellen Pluspunkt in der Personalfindung. Da in letzter Zeit die Stadt Dübendorf starke personelle Fluktuationen erfahren hat, wäre dies einer der vielen möglichen Ansätze, um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern. Die gleichzeitige Kürzung des Dienstaltersgeschenkes sehe ich hingegen aus Sicht der Mitarbeitenden, die schon länger in einem Anstellungsverhältnis stehen und sich schon einige Dienstjahre erarbeitet haben als nachteilhaft. Die Beibehaltung des aktuellen Dienstaltersgeschenkes wäre wiederum ein Pluspunkt, vor allem in Anbetracht der Tatsache, dass langjährige Anstellungsverhältnisse in der gegenwärtigen Zeit je länger, je mehr eine Seltenheit werden und stärker gefördert werden müssen.</p> <p>Bezüglich des Teuerungsausgleiches würde ich es unterstützen, wenn dieser von der Leistung abgekoppelt würde. Die Leistung hat nichts mit der Teuerung zu tun: Das Leben wird für alle – unabhängig der Leistung – immer teurer. Es kann nicht sein, dass ein Mitarbeitender im Verlaufe der Zeit einen real immer niedrigeren Lohn hat, obwohl er seine Arbeit immer pflichtbewusst und zur vollen Zufriedenheit erfüllt und es nicht in seiner Macht liegt, Überdurchschnittliches zu leisten. Dies ist von der Natur der Arbeitsposition gegeben und kann durch den Mitarbeitenden nicht beeinflusst werden. Dies sollten die finanziellen Verhältnisse des Mitarbeitenden nicht tangieren. Die Stadt Dübendorf als Arbeitgeber hat dadurch stark an Attraktivität verloren, insbesondere deshalb, weil die Tatsachen an die Öffentlichkeit getragen wurden. Teilweise sprechen unsere Kunden bei Gesprächen die negative Kritik, welche an die Medien getragen wurde, uns gegenüber an. Dies zeugt vom negativen Image, welches Einwohnende davontragen.</p> <p>Bei dieser Gelegenheit würde ich gerne das Modell der 4-Tage-Woche oder eines reduzierten Wochenpensums als Pluspunkt in der Arbeitgeberattraktivität anpreisen. Die Vorteile, die sich in guter Work-Live-Balance und mehr Gesundheit für die Mitarbeitenden äussern, sind nicht zu unterschätzen. Ich stelle es am eigenen Leib fest: Eine 42-Stunden-Woche zehrt an der Energie. Wenn neben einer Vollzeitbeschäftigung nicht mehr genügend Freizeit und Kräfte übrigbleiben, leidet langfristig die Gesundheit.</p>	1.1.4
<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u> Die Punkte DAG und Besoldungserhöhung werden bei den Anträgen behandelt. Eine 4-Tage-Woche oder die Reduktion der Wochenarbeitszeit hat die Projektgruppe diskutiert, ist aber zum Schluss gekommen, dass dies nicht weiterverfolgt werden soll.</p>	
<p>Allgemeiner Kommentar: 1) Art. 20 Mitarbeitendenbeurteilung: Besoldungserhöhungen erfolgen gestützt auf eine systematische Mitarbeitendenbeurteilung. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine jährliche Beurteilung von Leistung und Verhalten. Die Anstellungsbehörden regeln die Details. Wenn es eine jährliche Lohnquote gibt und Lohnerhöhungen von der MA-Beurteilung abhängig sein sollen, müssen die MAGs weiterhin jährlich stattfinden. Ferner ist ein jährliches Feedback der MA in Richtung VG wünschenswert. 2) Art. 23 Dienstaltersgeschenk Streichen und kantonale Regelung soll gelten . Es ist nicht nachvollziehbar, dass es für 30/35 Jahre Tätigkeit einen geringeren DAG-Anspruch gibt als bei 25 Jahren. 3) Art. 36 Urlaub Streichen und kantonale Regelung soll gelten: Arztbesuch: Wie ist "notwendige Zeit" definiert? Hier sollte präzise formuliert werden</p>	1.1.5

<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u> 1) Art. 20 Fehler bei der Synopse – Mitarbeitendenbeurteilungen sollen jährlich stattfinden 2) Art. 23 Diese Handhabung wurde vom kantonalen Personalgesetz übernommen. 3) Art. 36 Ausführungen der Grundlagen ist die operative Umsetzung und nicht in der ABVO zu regeln.</p>	
<p>Allgemeiner Kommentar: 1) Art. 44 (VVO §102 Abs. 3) Mir ist keine solche Versicherung durch die Stadt bekannt in der die Mitarbeiter sich freiwillig zusätzlich versichern können. 2) Art. 66 Vielleicht könnte man die NBU der Lehrpersonen noch präzisieren. 3) Art. 66 Mit dem Verweis auf VVO § 102, müsste da nicht Abs. 3 ausgeschlossen werden, (falls nicht ein solcher Zusatz in Planung ist).</p>	1.1.6
<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u> 1) Art. 44/VVO 102 – Hinweis, dass man es kann. 2) Art. 66 Nicht notwendig. Die Lehrpersonen sind nicht mehr nach Lektionen sondern nach Pensum angestellt (100% = 42 Stunden) 3) Art. 66 Nein, damit besteht die Möglichkeit einen Kollektiv-Versicherungsvertrag mit zusätzlichen Leistungen zum Obligatorium abzuschliessen.</p>	
<p>Allgemeiner Kommentar: 1) Für die Kürzung des DAGs braucht es meines Erachtens eine Übergangsfrist (stufenweise Reduktion) 2) Das Führungsteam hat den Auftrag erteilt eine Unfall-Zusatzversicherung "Halbprivat" beim SR zu beantragen. Dies entspricht nicht Art. 44 (VVO 102)</p>	1.1.7
<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u> 1) Ist geplant 2) Die Arbeitsgruppe empfiehlt, eine Zusatzversicherung nicht in den Anstellungsgrundlagen zu regeln. Ansonsten ist man diesbezüglich gebunden.</p>	
<p>Allgemeiner Kommentar: Dass der Stadtrat bemüht ist, die Attraktivität von Dübendorf als Arbeitgeber zu steigern, finde ich einen guten Vorsatz. Doch die sechste Woche Ferien ist hier ein bisschen Schönfärberei. Durch die Streichung von Art 23, werden dem Arbeitnehmenden nach zehn Dienstjahren sechs Tage weniger vergütet. Die Streichung von Art. 23 hat nochmals eine Reduktion von fast einem halben Tag an Silvester zur Folge. Ebenfalls wurde ja bereits von Ihnen angekündigt, dass die heute freien Nachmittage von Knabenschüssen und Sechseläuten zur Diskussion stehen, da Dübendorf nicht zum Bezirk Zürich gehöre. Und wenn Dübendorf nicht zum Bezirk Zürich gehört, dann wird ja auch der halbe freie Tag vom 24. Dezember gestrichen. All dies zusammengerechnet lässt am Ende die zusätzlichen fünf Tage nicht als Attraktivitätssteigerung, sondern als Ausgleich dastehen. Daher wäre mein Anliegen für eine tatsächliche Attraktivitätssteigerung, die bisherige Regelung bei den DAGs beizubehalten und bei der Übernahme der kantonalen Regelung VVO § 117 anstelle Art. 23, auch den Absatz b zu übernehmen. Zu bedenken geben möchte ich zudem, dass Sechseläuten ein schulfreier Tag in Dübendorf ist. Eltern deren Kinder unsere Schule besuchen und in Dübendorf arbeiten, müssen sich bei einer Streichung wieder organisieren, um die Kinder betreut zu wissen.</p>	1.3.1
<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u> Die Punkte DAG und Frei-Tage werden bei den Anträgen behandelt.</p>	
<p>Allgemeiner Kommentar: 40 Stunden-Woche für eine bessere Work-Life-Balance und erhöht die Attraktivität als AG auf dem Arbeitsmarkt. Absolut nicht einverstanden mit der Reduktion der Tage für das DAG. Hat mit der Erhöhung der Ferien nichts zu tun! So wie bis jetzt geregelt, sollte es bleiben. Den Lernenden sollte die Lehrzeit angerechnet werden. Wo bleibt die Attraktivität des AG wenn Frei-Tage (Art. 37) und das DAG (Art. 23) dafür gekürzt werden? Fasnachtsmontag als ganzen Ruhetag? Wann soll das sein?? Aufgrund schlechter Konditionen (z.B. Umwandlungssatzes, Einzahlung Beiträge etc.) wäre ein Wechsel z.B. zur BVK oder AXA mehr als nur wünschenswert Die Änderungsansätze sind zum Teil gut. Leider gibt es aber auch Verschlechterungen, was ich sehr schade finde. Eigentlich müsste die Stadt Dübendorf schauen, dass sie einen</p>	1.3.2

<p>attraktiven Arbeitgeber ist, und deshalb sollte die Attraktivität gesteigert werden, wie zum Beispiel bei der Pensionskasse, Ferien und Feiertage über dem gesetzlichen Vorschriften, Benefits und so weiter. Dies einfach mal als Überlegung.</p>	
<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u> Die Punkte DAG und Frei-Tage werden bei den Anträgen behandelt. Eine Reduktion der Wochenarbeitszeit hat die Projektgruppe diskutiert, ist aber zum Schluss gekommen, dass dies nicht weiterverfolgt werden soll.</p>	
<p>Allgemeiner Kommentar: Nach der neuen Anstellungsverordnung wird mir eine gesamte Ferienwoche (sowie Sechseläuten und Knabenschiessen gestrichen. Dies hätte bedauerlicherweise negative Auswirkungen wohl auf das Gehalt oder Arbeitspensum. Personen über 50 Jahren müssten zukünftig auf eine Woche, während über 60-Jährige sogar auf zwei Wochen Ferien verzichten. Zusätzlich sollen Dienstjahresgeschenke reduziert werden. Unter diesen Umständen bin ich nicht einverstanden mit der Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Stadt Dübendorf</p>	1.3.3
<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u> Alle Mitarbeitenden der Stadt Dübendorf sollen den gleichen Ferienanspruch erhalten. Bisher hatte das Betreuungspersonal der Schul- und Familienergänzenden Betreuung sowie die Schulpsychologen und das Personal der Schulzahnklinik einen höheren Ferienanspruch.</p>	
<p>Allgemeiner Kommentar: Die Primarschulpflege begrüsst die grundsätzliche Übernahme der kantonalen Anstellungsbedingungen, unterstützt die Ausnahmen, unterstützt die Erhöhung der Ferien auf 6 respektive 7 Wochen. Die Primarschulpflege weist darauf hin, dass alleine mit dem wertschätzenden Zeichen der zusätzlichen Ferienwoche aus ihrer Sicht keine strategische Ausrichtung der zukünftigen städtischen Personalpolitik sichergestellt werden kann. Eine zukunftsgerichtete und auf die Bedürfnisse der städtischen Aufgabenerfüllung ausgerichtete Personalstrategie erachtet die Primarschulpflege als dringend notwendig und soll in Zusammenarbeit zwischen Stadt, Schule und Imwil unbedingt angegangen werden.</p>	2.1
<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u> Keine Beurteilung notwendig.</p>	
<p>Allgemeiner Kommentar: Kantonales Recht Die Übernahme kantonalen Bestimmungen gemäss Entwurf wird durch die VPV begrüsst. Diese Übernahme bringt sowohl Verbesserungen wie auch Verschlechterungen. Dort wo wir keine abweichende Stellungnahme abgegeben haben, können wir uns im Grundsatz ihrer Haltung anschliessen. Dass Dübendorf eine eigene PK hat, ist uns bekannt und daran kann festgehalten werden.</p>	3.1
<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u> Hinweis zur Kenntnis genommen</p>	
<p>Allgemeiner Kommentar und Fragen: 1) Art. 16 Einreihungsplan: Frage: Wie wird die abweichende Anzahl Lohnklassen konkret gehandhabt? 2) Art 18: Nebst den Lohnklassen sollte auch der Berechnungsmodus für die Einteilung in die Lohnstufen des Kantons übernommen werden, s. Anmerkungen bei Art. 21 3) Art. 31 Arbeitszeit: Wir regen an, die Wochenarbeitszeit von 42h deutlich zu reduzieren, bei gleichem Lohn. Wir erachten die Arbeitszeit von 42h pro Woche als überholt und nicht attraktiv. In der Privatwirtschaft ist die 40h-Woche bereits üblich. Zur Debatte stehen vielmehr Arbeitszeitverkürzungen auf höchstens 38h pro Woche (vgl. Affoltern a.A.). Private Betriebe haben erfolgreich die 36h-Woche eingeführt und im Ausland ist sie z.T. bereits üblich 4) Die entscheidbefugte Instanzen sind konkret zu benennen (Direktion gleich Stadtrat o. ä.) - Hinweis notwendig</p>	3.2

<p>5) Wir unterstützen die Erhöhung des Ferienanspruchs in aller Form. Wir lehnen die gleichzeitige Kürzung bei den DAG ab (s. dort, Art. 23), welche die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin wiederum schmälert</p> <p>6) Art. 38 Arbeitsschluss vor Feiertagen: Wir regen zur besseren Familienverträglichkeit die Beibehaltung des Arbeitsschlusses auf 14 Uhr an (in kantonaler Regelung ist 15 Uhr vorgesehen).</p> <p>7) Pensionskasse: Keine Einschätzung möglich. Wir kennen die Modalitäten der PK Dübendorf ungenügend. Die PK-Modalitäten sind entscheidend für die Einschätzung der Attraktivität einer Arbeitsstelle. Dies insbesondere im Umfeld der Stadt Zürich mit einer arbeitnehmerfreundlichen PK. Wir verlangen grundsätzlich gute PK-Modalitäten (Umwandlungssatz) für Arbeitnehmende und eine Übernahme von mind. 60% des PK-Beitrages durch den Arbeitgeber</p> <p>8) Es fehlen die konkreten Verweise auf die entsprechenden aktuellen Reglemente bzw. Bestimmungen zu Jahresarbeitszeit, Entschädigungs - /Spesenreglement, Fort - /Weiterbildungsreglement</p> <p>9) Zu den Ausführungsbestimmungen sollen auch die MA angehört werden. Zumindest ist die PeKo beizuziehen, welche ihrerseits die Mitwirkung der MA ermöglichen muss (dies geschah u.E. hinsichtlich dieser ABVO Vernehmlassung ungenügend, s. E-Mail 29.2.2024)</p> <p>Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie erfahren die MA die Resultate dieses Mitwirkungsverfahrens (Mitwirkungsbericht) ? - Wie wird die definitive ABVO gegenüber den MA kommuniziert 	
<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u></p> <p>1) Art. 16 es braucht keine spezielle Handhabung. Bis jetzt gibt es bei der Stadt Dübendorf nur Stellen bis Lohnklasse 24, das könnte sich auch mal ändern.</p> <p>2) Art 18: Will man nicht übernehmen, sondern die bisherige Handhabung beibehalten</p> <p>3) Art 31 Eine Reduktion der Wochenarbeitszeit hat die Projektgruppe diskutiert, ist aber zum Schluss gekommen, dass dies nicht weiterverfolgt werden soll.</p> <p>4) Art 1 Verweis auf Personalgesetz § 3-4 Begriffe</p> <p>5) Der Punkte DAG wird bei den Anträgen behandelt.</p> <p>6) Art 38 die Stadt Dübendorf regelt ihre Öffnungszeiten selbst. Sie kann den Arbeitsschluss weiterhin auf 14 Uhr legen.</p> <p>7) Der Hinweis über die Prüfung der PK Modalitäten wurde aufgenommen.</p> <p>8) Alle notwendigen Hinweise zu Reglementen und Gesetzesartikel werden verortet.</p> <p>9) Die Kommunikation zu diesem Mitwirkungsverfahren, der definitiven ABVO und den Einbezug der Mitarbeitenden bei den Ausführungsbestimmungen legt der Stadtrat fest.</p>	
<p>Allgemeiner Kommentar:</p> <p>Die SP Dübendorf begrüsst die Überarbeitung der ABVO. Insbesondere begrüssen wir, dass bei diversen Artikeln das kantonale Recht übernommen werden soll. Dies führt nicht nur zu Vereinfachungen, sondern führt in diversen Punkten auch zu einer Besserstellung des Personals gegenüber heute.</p> <p>Art. 34 Ferien</p> <p>Die SP begrüsst diese Anpassung; der Stadtrat ist weiterhin dazu angehalten, die Attraktivität der Stadt Dübendorf als Arbeitgeberin zu verbessern und die Anzahl unbesetzter Stellen zu reduzieren. Die Verbesserung der Ferienregelung ist als ein Schritt dazu anzusehen</p>	3.3
<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u></p> <p>Hinweis zur Kenntnis genommen.</p>	
<p>Allgemeiner Kommentar:</p>	3.4

<p>Die subsidiäre Geltung des kantonalen Personalrechts wird begrüsst mit der dadurch möglichen Verschlanung und Vereinfachung. Warum wurde die Nummerierung der Artikel beibehalten, wenn rund 50 der insgesamt bisher 70 Artikel gestrichen wurden?</p>	
<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u> Hinweis zur Kenntnis genommen.</p>	
<p>Allgemeiner Kommentar: Die Stellungnahme zur Vernehmlassung der SVP Dübendorf bezieht sich ausschliesslich auf den politischen Aspekt. Die Prüfung der juristischen Umsetzbarkeit obliegt dem Stadtrat und der GRPK. Die Begriffe und Anträge beziehen sich auf die Synopse und jeweils auf den Antrag des Stadtrats.</p>	3.5
<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u> Hinweis zur Kenntnis genommen.</p>	
<p>Allgemeiner Kommentar: Art. 34 Ferien: Die Erhöhung des Ferienanspruches wird begrüsst. Die Stadt kann so ihre Attraktivität als Arbeitgeberin steigern. Wir geben zu bedenken, dass diese fortschrittliche Regelung praktisch nur umgesetzt werden kann, wenn der Personalbedarf zukünftig gedeckt ist. Ansonsten droht ein Anhäufen nichtbezogener Ferienzeit</p>	3.6
<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u> Hinweis zur Kenntnis genommen.</p>	
<p>Allgemeiner Kommentar und Fragen: Globale Bemerkungen Wie eingangs bereits erwähnt, begrüssen wir die Angleichungen an die kantonalen Regelungen und würden in einzelnen Punkten sogar noch weiter gehen, als der SR. Den vorgeschlagenen Weg, in den Dübendorfer Verordnungen nur noch die Abweichungen zum Kanton aufzuführen, erachten wir aber als nicht zweckmässig. Die aus folgenden Gründen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es ist nicht überall klar, wer mit der erwähnten "sinngemässen" Anwendung gemeint ist. - Unerwünschte Änderungen am kantonalen Personalrecht würden Dübendorf zu wenig Zeit zur Reaktion lassen. - Zwar sind in der Synopse diejenigen Artikel des Kantons aufgeführt, welche entsprechende Artikel der bisherigen Dübendorfer Verordnung ersetzen sollen. Es wird aber nirgends darauf eingegangen, was Umfang und Inhalt der hier nicht aufgeführten Regelungen des kantonalen Personalrechtes sind, welche in Dübendorf automatisch mitgelten. Zwar lässt sich dies dank der verbesserten rechtlichen Verweise im vorgeschlagenen Art. 1 nachlesen, dies zeigt aber die Problematik eines Regelwerkes, welches aus mehrschichtigen Überlagerungen besteht. Es ist aus unserer Sicht zu bevorzugen, dass Angestellte der Stadt Dübendorf, sowohl als Vorgesetzte, als auch als Mitarbeiter, die wichtigsten Bestimmungen bezüglich Anstellung und Besoldung in einem einzigen Dokument vorfinden, auch wenn dies bedeutet, dass entsprechende Bestimmungen aus dem kantonalen Personalrecht in die neue ABVO kopiert werden. Damit werden automatisch auch die Probleme 1 und 2 gelöst. <p>Fragen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Art. 38 Arbeitsschluss vor Feiertagen: Dies ist sehr grosszügig, üblich ist, an diesen Tagen eine Stunde weniger zu arbeiten. 2) Art. 15 Aus- und Weiterbildung: Bitte in Synopse ergänzen, dass es sich beim "Fort- und Weiterbildungsreglement vom 01.09.2023" um ein Dübendorfer Reglement handelt. Natürlich muss sichergestellt sein, dass die Regelungen widerspruchsfrei sind. 3) Art. 16 - 18, 21 Wer regelt nun genau was? 4) Art. 3 In welchen Fällen wären in Dübendorf mit öffentlich-rechtlichen Verträgen zu rechnen? 5) Art. 5 und weitere: Sind "Anstellungsinstanzen" und "Anstellungsbehörden" das gleiche? 	3.7

<p>6) Schlussbestimmungen (Art. 67-68): Hier sollte unbedingt erwähnt werden, dass der grösste Teil der Arbeitsverträge durch Verfügungen ersetzt werden müssen. Wie sieht dies rechtlich aus? Sind Änderungskündigungen notwendig?</p> <p>7) Art. 33 Wer genau ist hier "sinngemäss" die "Direktion"?</p> <p>8) Art. 53 / 54: Wieso ist dazu eine explizite Erwähnung nötig? Bitte umformulieren.</p> <p>9) Art. 55: Wieso benötigt es hier spezielle Regulative nur für die Primarschule?</p> <p>10) Art. 57: Das Ziel der Gleichbehandlung ist sicher zu begrüssen, aber ist die Art der Anwendung wirklich zu Ende gedacht? Was macht denn zum Beispiel das Betreuungspersonal der schulergänzenden Betreuung während der Schulferien? Hier macht es wohl eher Sinn, die Ferien dem Bedarf anzupassen und Differenzen über Beschäftigungsgrad und/oder LohnEinstufung auszugleichen. Bitte auch überlegen, wie dieser Artikel aussehen soll, falls Artikel 34 unserer Stellungnahme folgend an den Kanton angepasst wird.</p> <p>11) Art. 65 Ist dies gesetzlich überhaupt möglich? Falls ja, bitte Referenzen auf entsprechende Gesetze angeben.</p>	
<p>Allgemeiner Kommentar und Fragen: Globale Bemerkungen Bereits aktuell gilt das kantonale Personalgesetz des Kantons Zürich, wenn Dübendorf keine separate Regelung hat. Bei massgeblichen Gesetzesänderungen werden die öffentlichen Verwaltungen zur Vernehmlassung eingeladen. Die bisherige Praxis soll beibehalten.</p> <p>Fragen</p> <p>1) Art. 38 Arbeitsschluss vor Feiertagen: Der Arbeitsschluss hat nichts mit der Soll-Arbeitszeit zu tun. Die Öffnungszeiten liegen in der Kompetenz der jeweiligen Verwaltung.</p> <p>2) Art. 15 Aus- und Weiterbildung: Notwendige Verweise werden geprüft</p> <p>3) Art. 16 - 18, 21. Der Stadtrat, Begriffe im Personalgesetz § 3-4 geregelt.</p> <p>4) Art. 3 geregelt in PVO § 5 (Bsp. Lernende, Angestellte, deren Lohn durch Drittmittel finanziert wird oder ist nur für Spezialistenfunktionen zulässig, zu deren Besetzung zwingend vom Personalrecht abgewichen werden muss).</p> <p>5) Art. 5 nicht zwingend:</p> <p>6) Art. 67-68: der rechtliche Aspekt über den Wechsel von Arbeitsverträge zu Verfügungen wird noch geprüft</p> <p>7) Art. 33 Personalgesetz § 3-4</p> <p>8) Art. 53 / 54: für das Lehrpersonal und übrige Personal der Primarschule ist die Primarschulpflege verantwortlich, für das Alters- und Spitexzentrum gibt es auch anderslautende Kompetenzen als bei der Stadtverwaltung selbst .</p> <p>9) Art. 55: <i>Verweis auf Gemeindeordnung der Stadt Dübendorf vom 15.05.2022 Artikel 31 und 33</i></p> <p>10) Art. 57: Alle Mitarbeitenden der Stadt Dübendorf sollen den gleichen Ferienanspruch erhalten. Bisher hatte das Betreuungspersonal der Schul- und Familienergänzenden Betreuung sowie die Schulpsychologen und das Personal der Schulzahnklinik einen höheren Ferienanspruch.</p> <p>11) Art. 65 Der Verband Musikschulen der Schweiz (VMS) ist Gründer und Stifter der Pensionskasse Musik und Bildung. Die den Mitgliedverbänden angeschlossenen Musikschulen und ihre Musiklehrkräfte profitieren vom Vorsorgeangebot dieser gemeinschaftlichen Vorsorgeeinrichtung der beruflichen Vorsorge (2. Säule). Musiklehrer sind nach Unterrichtslektionen angestellt und haben pro Semester ein wechselndes Pensum und sind meistens an verschiedenen Musikschulen angestellt. Ohne diese Pensionskasse hätte wohl kaum eine Musiklehrperson die Möglichkeit in eine Pensionskasse aufgenommen zu werden.</p>	