

A N T R A G

des Stadtrates
vom 13. November 2003

Nr. 98

Beschluss des Gemeinderates

betreffend

Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Stadt Dübendorf (ABVO)
Teilrevision 2003

Der Gemeinderat

in Kenntnis eines Antrages des Stadtrates vom 13. November 2003, gestützt auf Art. 5, Abs. 1 Ziffer 1 und Art. 29 Ziffer 1.2 der Gemeindeordnung vom 20. Mai 1973, letztmals revidiert am 10. Juni 2001,

b e s c h l i e s s t :

1. Die Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Stadt Dübendorf (ABVO) vom 26. Oktober 1992 wird wie folgt geändert:

Redaktionelle Änderungen

Die Wendung "Anstellungs- und Wahlbehörden" wird grundsätzlich durch "Anstellungsbehörden" ersetzt. (Art. 4, 5, 6, 8, 11, 13, 15, 17, 18, 19, 20, 26, 27, 28, 30, 40, 41, 67, 68)

Materielle Änderungen

- I. Anstellungs- und Besoldungsverhältnisse
des städtischen Personals*

A. Allgemeines

Art. 2, Kantonales Recht

Enthalten diese Verordnung und die auf ihr beruhenden Ausführungsbestimmungen keine Regelung, finden das kantonale Personalgesetz und die weiteren Verordnungen zum Vollzug des Gesetzes sinngemäss Anwendung.

Enthält auch das kantonale Recht keine Regelung, finden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts als kummunales Recht Anwendung

Art. 3, Anstellungsverhältnis

Das städtische Personal steht in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis.

Art. 7, Probezeit

Abs. 1

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

B. Besoldungen und Zulagen

Art. 19, Besoldungserhöhungen und Einmalzulagen

Besoldungserhöhungen erfolgen aufgrund der Mitarbeiterbeurteilung und nach Massgabe der dafür budgetierten Mittel im Rahmen der Minima und Maxima der entsprechenden Besoldungsklassen.

Ordentlicher Termin für Besoldungserhöhungen ist der 1. Juli.

Für Besoldungserhöhungen wird im Voranschlag jährlich, unter angemessener Berücksichtigung der Teuerung und der tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnisse der Stadt Dübendorf, eine prozentuale Quote der Bruttolohnsumme budgetiert. Die Quote wird vom Stadtrat jeweils im November definitiv für das folgende Jahr festgesetzt.

Für die fallweise Honorierung von Mitarbeitenden oder Mitarbeitergruppen für ausserordentliche Leistungen wird im Voranschlag jährlich ein bestimmter Betrag budgetiert.

Art. 20, Mitarbeiterbeurteilung

Besoldungserhöhungen erfolgen gestützt auf eine systematische Mitarbeiterbeurteilung.

Die Anstellungsbehörden erlassen nähere Weisungen.

Art. 21, Besoldungsklassen

Der Besoldungsrahmen entspricht den Minima und Maxima der Besoldungsklassen 2 - 24 der kantonalen Personalverordnung (vgl. Anhang 2)

Werden die Minima und Maxima der Besoldungsklassen der kantonalen Personalverordnung geändert, so gelten sie vom gleichen Zeitpunkt an auch für das Personal der Stadt Dübendorf.

Art. 22, Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen

gestrichen, ersetzt durch neu Art. 19 Abs. 3

Art. 23, Dienstaltersgeschenke

Abs. 2

Dienstaltersgeschenke sind grundsätzlich in Form von Urlaub zu beziehen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann eine teilweise oder ganze Auszahlung des Dienstaltersgeschenkes erfolgen.

F. Dauer und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Art. 47, Dauer und Beendigung im allgemeinen

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

Art. 48, Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen
- d) Auflösung aus wichtigen Gründen
- e) Entlassung invaliditätshalber
- f) Altersrücktritt, Entlassung altershalber
- g) Tod

Art. 49, Kündigungsschutz; Verfahren und Voraussetzungen der Kündigung

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

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

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.

Art. 51, Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten

Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.

Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt werden.

Art. 52, Anwendung des kantonalen Kündigungsrechtes

Bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der Versetzung, vorsorglicher Massnahmen, des Verweises und des Rechtsschutzes finden insbesondere die §§ 16 bis 33 des Personalgesetzes sinngemäss Anwendung.

II. Heim- und Pflegepersonal

Art. 53, Heim- und Pflegepersonal

Für das Heim- und Pflegepersonal finden die Bestimmungen dieser Verordnung in gleicher Weise Anwendung.

III. Primarschule

Art. 54, Lehrpersonal

Als Lehrpersonal gelten Lehrkräfte der Primarschule und des Kindergartens, inkl. Stütz-, Förder- und Fachlehrpersonen, Therapeuten (inkl. Heilpädagogen, Schulpsychologen und Musiklehrpersonen).

Das Anstellungsverhältnis des Lehrpersonals richtet sich nach kantonalem Recht.

Enthält das kantonale Recht keine Regelung finden die Bestimmungen dieser Verordnung sinngemäss Anwendung

2. Die Änderungen der Anstellungs- und Besoldungsverordnung (ABVO) gemäss Disp. Ziff. 1 dieses Beschlusses werden per 1. Juli 2004 in Kraft gesetzt.

 3. Mitteilung an den Stadtrat zum Vollzug
-

WEISUNG

A) Allgemeines

1. Veranlassung

Die Neufestsetzung des Leitbildes und das Anpassen der Rechtsgrundlagen an veränderte Strukturen sind ein Programmschwerpunkt des Stadtrates in der Legislaturperiode 2002 - 2006. Konkret wurde dabei auch die Revision der Anstellungs- und Besoldungsverordnung (ABVO) ins Auge gefasst, die aus dem Jahre 1993 datiert. Das dieser ABVO zugrundeliegende Beurteilungs- und Besoldungssystem für Mitarbeitende offenbarte im Zuge der wirtschaftlichen und politischen Entwicklung in den 90er-Jahren Mängel, beispielsweise ungenügende Flexibilität des Klassensystems oder die Abhängigkeit von kantonalen Entscheiden (Automatismen).

2. Vorgehen / Verfahren

Vor dem dargestellten Hintergrund beauftragte der Stadtrat am 28. November 2002 die Geschäftsleitung, ihm eine Vorlage zur Revision der ABVO zu unterbreiten. Die Geschäftsleitung erarbeitete in der Folge erste Entscheidungsgrundlagen, um die Fragen nach den zentralen Revisionspunkten zu beantworten.

Im März 2003 wurde im Rahmen einer Arbeitssitzung des Stadtrates, an der sich neben den Verwaltungskadern auch Vertreter der Primarschule beteiligten, die Revisionspunkte erörtert, darunter auch ein später wieder verworfenes sogenanntes "integriertes Entlohnungssystem". In der gleichen Zusammensetzung wurde schliesslich anlässlich einer Klausurtagung im Juni 2003 ein weitgehender inhaltlicher Konsens bezüglich des Revisionsumfanges erzielt. Gegenstand dieses Konsenses war auch, aus Gründen der Verfahrensökonomie mit der redaktionellen Überarbeitung der von den Revisionspunkten betroffenen Artikel in der ABVO bis zum Abschluss des Vernehmlassungsverfahrens zuzuwarten.

Am 24. Juli 2003 entschied der Stadtrat formell zu den einzelnen Revisionspunkten und schickte die umfassende Revisionsvorlage in die Vernehmlassung. Adressaten der Vernehmlassung waren alle von der Stadt Dübendorf administrierten Lohnempfänger, Behörden der politischen Gemeinde Dübendorf und anderer Güter. Im Rahmen einer nur schwach besuchten Informationsveranstaltung erhielten die Vernehmlassungsadressaten Gelegenheit, Verständnisfragen zu stellen sowie weitere Anliegen und Anregungen einzubringen. Innert der gesetzten Frist bis 5. September 2003 gingen sodann 14 Stellungnahmen von Mitarbeitenden (8), Behörden bzw. Behördenmitgliedern (4), Personalverbänden und Parteien (2) ein. Zu den gestellten Begehren / Anträgen entschied der Stadtrat mit Beschluss vom 30. Oktober 2003. Die Orientierung der Vernehmlassungsteilnehmer erfolgt mit separatem Schreiben und gleichzeitig mit dem Abschied des vorliegenden Antrages an den Gemeinderat.

B) Die Revisionspunkte

Abweichend von der numerischen Gliederung der zur Revision stehenden Artikel in Disp. Ziff. 1 des Antrages und in der Synopse sind die einzelnen Revisionspunkte in der Folge thematisch entsprechend ihrer Bedeutung - analog Vernehmlassung - gegliedert.

1. Entlöhnungssystem

(betroffene Artikel ABVO: 19, 20, 21)

Für die Entwicklung und Einführung eines entsprechenden Entlöhnungssystems wurde eine spezialisierte Unternehmensberatung beigezogen. Das von der Geschäftsleitung geprüfte Modell "integriertes Entlöhnungssystem", welches in der Stadt Zürich zu fast unlösbaren Problemen und Mehrkosten führte (nicht wegen des Modells), ist komplex und hätte erhebliche Einführungskosten verursacht. Als einfachste, äusserst flexible und problemlos umsetzbare Lösung erwies sich schliesslich die Modifikation des bestehenden kantonalen Besoldungsklassensystems. Diese als "offenes Klassenmodell" bezeichnete Variante verzichtet auf die explizit definierten Stufen im Erfahrungs- und Leistungsstufenbereich. Massgebend sind unverändert die Besoldungsklassen 2 - 24 für das Staatspersonal und als Besoldungsrahmen gilt die Erfahrungsstufe 0 (Minimum) und Leistungsstufe 6 (Maximum) der jeweiligen Klasse. Einreihungen unterhalb des Minimums, d.h. im Bereich der Anlaufstufen der kantonalen Klassen sind möglich für Mitarbeitende, die die Grundanforderungen für eine Anstellung noch nicht vollständig erfüllen (v.a. Lehrlinge; vgl. neu Art. 13 der Ausführungsbestimmungen zur ABVO)

Mit der Umstellung auf das "offene Klassenmodell" einher geht ebenfalls eine Modifikation des Mitarbeiterbeurteilungssystems sowie die Einführung eines EDV-unterstützten Personalinformationssystems (PIS). Dies ist allerdings nicht Gegenstand der Revision und wird in der Kompetenz des Stadtrates entschieden. Änderungen erfahren die Art. 13 - 15 der Ausführungsbestimmungen zur ABVO (vgl. Synopse)

Das Entlöhnungssystem ergänzend will der Stadtrat für die Honorierung ausserordentlicher Leistungen von Mitarbeitenden oder Teams die Kompetenz zur Festsetzung eines bestimmten Betrages für Einmalzulagen in der ABVO verankert wissen.

2. Teuerungszulagen, Realloohnerhöhungen, Abschaffung Automatismus (Art. 22)

(betroffene Artikel ABVO: 19, 22)

Bisher waren kantonale Beschlüsse über Teuerungszulagen, generelle Realloohnerhöhungen, Lohnkürzungen und 13. Monatslohn für das Staatspersonal ohne weiteren Beschluss auch für das Personal der Stadt Dübendorf verbindlich.

Die Richtigkeit einer Abkehr von dieser Regelung ist in Stadtrat und Geschäftsleitung unbestritten. Sie wird ersetzt durch eine vom Stadtrat jeweils im November zu bestimmende prozentuale Quote der Bruttolohnsumme (neu Art. 19 Abs. 3), die für Besoldungserhöhungen zur Verfügung stehen. Diese Quote hat sich an den tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnissen der Stadt Dübendorf zu orientieren, wobei die Teuerung angemessen zu berücksichtigen ist.

Kommunales Lehrpersonal ist aus Gründen der Rechtsgleichheit von dieser Regelung auszunehmen und dem kantonalen Lehrpersonal gleich zu stellen (vgl. 4)

3. Dienstaltersgeschenke

(betroffener Artikel ABVO: 23)

Als Alternative zu den Dienstaltersgeschenken wurden Erfolgsbeteiligungssysteme oder Anreizsysteme erwogen (Boni, Prämien etc.). Ob Erfolgsbeteiligungs- oder Anreizsysteme, in der öffentlichen Praxis hat sich noch kein solches System bewährt, sondern bislang nur zu grossen Verunsicherungen geführt. Schliesslich stossen solche Systeme vor dem Hintergrund der Skandale der jüngeren Vergangenheit auf allen Ebenen und in der Öffentlichkeit zunehmend auf Unverständnis.

Die Abschaffung von Dienstaltersgeschenken wäre bei Mitarbeitenden die umstrittenste, auch rechtlich eine heikle Massnahme, und der Arbeitsfrieden könnte empfindlich gestört werden. Für jetzige Mitarbeitende besteht darauf ein vertragsrechtlicher Anspruch. - Zu bedenken ist auch, dass die Dienstaltersregelung angewandter Praxis in allen Zürcher Gemeinden und beim Kanton Zürich entspricht.

Der Stadtrat entschied sich deshalb für die Beibehaltung der Dienstaltersgeschenke im bisherigen Rahmen, wobei diese neu jedoch grundsätzlich in Form von Urlaub bezogen werden müssen. Nur wenn die betrieblichen Verhältnisse dies nicht zulassen, soll eine teilweise oder vollständige Auszahlung erfolgen.

4. Primarschule

(betroffener Artikel ABVO: 4)

Die Primarschule beschäftigt kantonale Mitarbeitende (Lehrpersonal) und kommunale Mitarbeitende (Lehrpersonal, Schulzahnarzt, Sekretariats- und Abwartspersonal). Kantonales Lehrpersonal bleibt obligatorisch dem kantonalen Modell unterstellt. Eine unterschiedliche Behandlung von Lehrpersonen würde nicht nur zu drei Kategorien von Mitarbeitenden, sondern auch zu administrativen Problemen und Intransparenz führen, wo beispielsweise "kantonale" Lehrer und Lehrerinnen sich im kommunalen Bereich auch als Stütz-, Förder- oder Fachlehrpersonen betätigen.

Im Einvernehmen mit dem Büro der Primarschulpflege wurde deshalb ein pragmatischer Ansatz gesucht. Demnach wird kommunales Lehrpersonal dem kantonalen Recht unterstellt, das übrige Personal der Primarschule dem kommunalen Recht. Diese Regelung ist im Sinne eines Kompromisses vertretbar.

Als Lehrpersonal gilt abschliessend und wird auch in der ABVO aufgezählt (Art. 54): Lehrpersonen Primarschule und Kindergarten, inkl. Stütz-, Förder- und Fachlehrpersonen, Therapeuten (inkl. Heilpädagogen, Schulpsychologen und Musiklehrpersonen).

5. Abschaffung Disziplinarrecht zugunsten Kündigungsrecht

(betroffene Artikel ABVO: 47, 48, 49, 51, 52)

Das geltende *Disziplinarrecht* mit aufwändigen Verfahren und Rechtsmitteln ist ein Relikt, welches im Rahmen des neuen kantonalen Personalgesetzes zugunsten eines einfacheren *Kündigungsrechtes* abgeschafft wurde.

Die Übernahme der Kündigungsregelungen gemäss kantonalem Personalgesetz ist auf allen Ebenen unbestritten.

6. Abschaffung restlicher Beamtenstellungen

(betroffener Artikel ABVO: 3)

Gleich verhält es sich mit den restlichen Beamtenstellungen. Zum Zeitpunkt der Genehmigung der ABVO 93 blieben insbesondere Polizei- und Zivilstandsbeamte aufgrund des damals noch geltenden kantonalen Rechtes Beamte. Mit dem neuen kantonalen Personalgesetz von 1998 wurden auch diese letzten Beamtenstellungen aufgehoben, die es auch auf Bundesebene nicht mehr gibt.

Die Abschaffung des Beamtenstatus' ist auf allen Ebenen unbestritten.

7. Untergeordnete Änderungen

- **Anstellungsbehörden:** Durch die ganze ABVO zieht sich noch die Wendung "Anstellungs- und **Wahlbehörden**", was zusammenhängt mit dem seinerzeitigen Beamtenstatus und der Wahl auf Amtsdauer. Die Wendung wird in der ganzen ABVO und in den entsprechenden Ausführungsbestimmungen ersetzt durch "Anstellungsbehörden".
- **Art. 2, Kantonales Recht:** Anstelle der bisherigen Beamtenverordnung und der Vollziehungsbestimmungen treten das neue Personalgesetz und weitere Verordnungen.
- **Art. 7, Probezeit:** Eine Verlängerung der Probezeit ist aus rechtlichen Gründen nicht mehr möglich.
- **Art. 53, Heim- und Pflegepersonal:** Angestelltenverordnung ist durch Personalgesetz abgelöst. Unmissverständlichere Formulierung

Betreffend die einzelnen Änderungen wird auf die Synopse im Anhang verwiesen, die integrierender Bestandteil dieses Beschlusses bildet.

C) Vernehmlassungsergebnis

1. Allgemeine Kommentare

- **Verzicht auf Revision / Totalrevision:** Aufgrund von Kritik an verschiedenen Revisionspunkten bezüglich des neuen Lohnsystems wurde in einem Falle der Verzicht auf die Teilrevision beantragt. In einem anderen Falle wurde eine Totalrevision angeregt aufgrund von Anliegen, die sich im Verlaufe der Jahre angesammelt haben. Konkrete Beispiele wurden indessen nicht genannt. Beiden Begehren entsprach der Stadtrat nicht.
- **Zweite Vernehmlassungsrunde:** Eine zweite Vernehmlassungsrunde mit ausformuliertem Revisionstext wurde zwei Mal beantragt. Der Stadtrat trat darauf in der Überzeugung nicht ein, Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Verständlichkeit seien mit dem vorliegenden Antrag gewährleistet.
- **Bildung Personalkommission / konferenzielle Verhandlungen:** Die Anregung nach Bildung und Verankerung einer Personalkommission erachtet der Stadtrat aus seiner bisherigen Erfahrung als nicht notwendig. In Anwendung von Art. 34 der Ausführungsbestimmungen zur ABVO kann eine Mitwirkungskommission eingesetzt werden, was der Stadtrat vorliegendenfalls als nicht notwendig erachtete.
- Die **Übernahme und Anwendung des kantonalen Personalrechtes** wurde in einem Falle empfohlen, wie dies die Kirchenpflege für sein Personal bereits beschlossen hat. Die Empfehlung widerspricht dem Grundanliegen nach einer eigenständigen, an den Dübendorfer Verhältnissen orientierten ABVO und wurde deshalb abgelehnt.

2. Vernehmlassung zu den Revisionspunkten

- **Entlöhnungssystem:** Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsgleichheit wurde verschiedentlich die Beibehaltung des bisherigen Klassensystems mit Stufen beantragt. - Die **Einmalzulagen** werden vereinzelt abgelehnt und empfohlen, diesen Betrag der prozentualen Quote der Bruttolohnsumme für die Lohnrunden zuzuschlagen. Der Stadtrat hält am neu entwickelten Modell fest.
- **Teuerungszulagen, Realloohnerhöhung, Abschaffung Automatismus:** Die Abschaffung des Automatismus wird von den Vernehmlassungsteilnehmern dezidiert bis tendenziell abgelehnt. Argumentiert wird mit Rechtsgleichheit, mit schwingt indirekt

auch die Angst vor Willkür. Der Stadtrat hält an der Abschaffung des Automatismus fest, die ihm ein grösst mögliches Mass an Flexibilität einräumt.

- **Dienstaltersgeschenke:** Beantragt wurde vereinzelt ein frei wählbarer Bezug in Form von Urlaub oder bar. Der Stadtrat hält am prioritären Bezug in Form von Urlaub fest.
- **Mitarbeiterbeurteilung (ausserhalb Revision):** Beantragt wurde eine Mitwirkung von weiteren Mitarbeitenden des Alterszentrums und der Primarschule bei der Erarbeitung der modifizierten Mitarbeiterbeurteilung. Der Stadtrat stimmt dieser Mitwirkung zu; sie wird mit separatem Beschluss geregelt.
- Vereinzelt Anträge auf **Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit** von 42 auf 40 Stunden und **Erhöhung des Ferienanspruchs** auf mindestens fünf Wochen lehnte der Stadtrat ab.

Betreffend das vollständige Ergebnis der Vernehmlassung wird auf die entsprechende Zusammenfassung sowie den Stadtratsbeschluss Nr. 197 vom 30. Oktober 2003 verwiesen.

D) Kosten

Im Zusammenhang mit der Prüfung des "integrierten Entlohnungssystems" sind Beratungskosten in der Höhe von Fr. 23'000.-- angefallen. Weitere direkte Kosten für die Umsetzung der Revision sind nicht zu erwarten, weil die Überführung vom alten Besoldungssystem in das neue "offene Klassenmodell" 1 : 1, d.h. kostenneutral erfolgt.

Mittelbar fallen Schulungskosten für Behördemitglieder und Mitarbeitende mit Vorgesetztenfunktionen an, die im Zusammenhang mit der modifizierten Mitarbeiterbeurteilung entstehen. Ebenso wird ein Personalinformationssystem (PIS) eingeführt (noch nicht evaluiert), welches neben der Personaladministration auch die Berechnung der Lohn erhöhungen im "offenen Klassenmodell" unterstützt. Beides - Schulung und Personalinformationssystem - ist indessen unabhängig von der Teilrevision der ABVO notwendig.

D) Schlussbetrachtungen und Empfehlung

Der Stadtrat ist überzeugt, mit der vorliegenden Teilrevision der ABVO den berechtigten Anliegen nach mehr Flexibilität in der Personalpolitik, insbesondere im Lohnbereich Rechnung zu tragen. Wesentlich ist dabei, dass Entscheide sich an den tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnissen der Stadt Dübendorf orientieren werden. Gleichzeitig ist für die Mitarbeitenden auch die Erhaltung wichtiger traditioneller, nicht zuletzt den Arbeitsfrieden sichernden Elementen wie die Dienstaltersgeschenke zugesichert.

Der Stadtrat empfiehlt dem Gemeinderat der vorliegenden Teilrevision der Anstellungs- und Besoldungsverordnung zuzustimmen.

Dübendorf, 13. November 2003

STADTRAT DÜBENDORF

Der Stadtpräsident:

Heinz Jauch

Der Stadtschreiber-Stv.:

Patrick Schärer



Stadt Dübendorf

AKTENVERZEICHNIS

Antrag Nr. 98

Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Stadt Dübendorf
Teilrevision 2003

gemäss speziellem Inhaltsverzeichnis im Ordner „ABVO, Teilrevision 03, Dokumentation“

Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Stadt Dübendorf
Teilrevision 2003

Wir beantragen Zustimmung.

8600 Dübendorf,

GESCHÄFTS- UND RECHNUNGS-
PRÜFUNGSKOMMISSION

Die Präsident: Der Sekretär:

Andrea Kennel G. Ruckstuhl

Dieser Antrag wird zum Beschluss erhoben.

8600 Dübendorf,

GEMEINDERAT DÜBENDORF

Der Präsident: Der Sekretär:

Thomas Maier G. Ruckstuhl

Rechtskräftig

gemäss Bescheinigung des
Bezirksrates Uster
vom