

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

Vernehmlassungsergebnis, Zusammenfassung

Vernehmlassung zur Revision der ABVO gingen ein von:

I	Anträge / Begehren	
1	Bereich	Autor
1.1	Stadtverwaltung	
1.1.1	Personalkommission	Mitglieder
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
1.3	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, Präsidentin	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

I	Anträge / Begehren	
	<p>Allgemeine Hinweise 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 / Gemeindegesetz § 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>Grundsätzlich vertritt die Arbeitsgruppe auch nach den Vernehmlassungs-Rückmeldungen ihre bisherigen Empfehlungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anlehnung an das kantonale Personalgesetz und möglichst keine eigenen Ausführungen. Auch mit der aktuellen ABVO gilt das kantonale Personalgesetz, wenn die ABVO nicht explizit eine eigene Regelung dazu hat. • Erhöhung Ferienanspruch gemäss Vorschlag der Arbeitsgruppe auf 6 Wochen bis zum 59. Altersjahr und ab dem 60. Altersjahr 7 Wochen. • Für den Anspruch des Dienstaltersgeschenks (DAG) soll die Regelung des Kantons Zürich übernommen werden, da mit der Erhöhung des Ferienanspruchs eine Kürzung vertretbar ist. <p>Bei einigen Artikeln wird von den Vernehmlassungsteilnehmenden gewünscht, nicht die vollumfängliche Regelung des kantonalen Personalgesetzes zu übernehmen. Die Arbeitsgruppe rät dringend, in keinem Fall darauf einzutreten, da dies wieder zu eigenen Dübendorfer Artikel führen würde und rechtlich kritisch wäre.</p> <p>Die Erhöhung des Ferienanspruches um eine Woche wurde von den meisten Vernehmlassungsteilnehmenden sehr begrüsst, drei Parteien sprechen sich klar dagegen aus, eine Partei empfiehlt die kantonale Regelung zu übernehmen.</p> <p>In den Vernehmlassungs-Rückmeldungen wurde sehr oft bei folgenden Artikeln eine Änderung, bzw. Anpassung gewünscht:</p> <p>Art. 19 Besoldungserhöhungen: Anpassung an die kantonale Regelung und auf eigenen Regelungen zu verzichten oder entsprechende Präzisierungen sowie eine klare Trennung von Teuerungsausgleich und Besoldungserhöhung Art. 23 Dienstaltersgeschenk: Beibehalten der bisherigen Regelung für Dübendorf Art. 37 Freitage: Beibehalten der halben freien Tage Sechseläuten und Knabenschüssen</p> <p>Ebenfalls mehrfach erwähnt wird die Situation der Pensionskasse der Stadt Dübendorf, welche aus Sicht der Vernehmlassungsteilnehmenden im Vergleich zur Pensionskasse der Stadt Zürich und zur BVK deutlich schlechtere Bedingungen aufweist.</p> <p>Die Arbeitsgruppe empfiehlt dem Stadtrat, sich bei diesen drei Artikel nochmals zu beraten und seinen Entscheid zu überprüfen. Wie auch in den Rück-</p>	

	meldungen erwähnt, steht Dübendorf als Arbeitgeber in Konkurrenz zu anderen öffentlichen Arbeitgebern und sollte deshalb nochmals prüfen, ob vor allem in Bezug auf die Besoldungserhöhungen die bisherige Regelung weiterhin sinnvoll ist.		
Art.	Revisionspunkt	Kommentare / Anträge / Begehren	Vernehmlassungsteilnehmer Nr. 1.1.1
Nr	Bezeichnung Artikel		
15	Aus- und Weiterbildung Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Ergänzung: eine Änderung des Rückforderungsvorbehalt für die Dauer von höchstens drei Jahren zu belassen und auf den Einschluss des Lohns zu verzichten. Begründung: Die vorgeschlagene Änderung ist eine deutliche Verschlechterung zum Status Quo und macht den Erwerb neuer Fähigkeiten deutlich unattraktiver. Es ist im Interesse der Stadt Dübendorf, über eine gut ausgebildete Belegschaft zu verfügen und diese auch selbst auszubilden.	
19	Besoldungserhöhung Besoldungserhöhungen erfolgen aufgrund der Mitarbeitendenbeurteilung und nach Massgabe der dafür budgetierten Mittel im Rahmen der Minima und Maxima der entsprechenden Besoldungsklassen. Ordentlicher Termin für Besoldungserhöhungen ist der 1. Januar. 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 definitiv für das folgende Jahr festgesetzt. Einmalzulagen Art. 19a Für die fallweise Honorierung von Mitarbeitenden oder Mitarbeitendengruppen für ausserordentliche Leistungen wird im Voranschlag jährlich ein bestimmter Betrag budgetiert	Antrag: Streichung und die Übernahme der kantonalen Regelung. Begründung: Die neue ABVO sieht einen Beibehalt der heutigen Dübendorfer Lohnsystem vor, welches individuelle Lohnerhöhungen und allfällige Teuerungsausgleiche vermischt. Dieser im Kanton einzigartige Besoldungsmechanismus ist intransparent und unvorteilhaft für das Personal.	
20	Mitarbeiterbeurteilung Besoldungserhöhungen erfolgen gestützt auf eine systematische Mitarbeitendenbeurteilung. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine jährliche Beurteilung von Leistung und Verhalten. 1 Die Anstellungsbehörden regeln die Details	Antrag: Formulierung "regelmässig, jedoch minimal jährlich" vor Begründung: Mitarbeiterbeurteilungen sind ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung und zielen auf die Verbesserung der individuellen Fähigkeiten. Zudem spielen sie im gegenwärtigen Dübendorfer Lohnsystem eine tragende Rolle. Sie sind Grundlage für die Lohnentwicklung (In Realität oftmals Lohnstagnation). Ein Wegfall würde das bestehende Lohnsystem noch weniger nachvollziehbar machen	
23	Dienstaltersgeschenk	Antrag:	

	Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Das Dienstaltersgeschenk soll 21,75 Tage bleiben und die Lehrzeit anrechenbar bleiben. Begründung: Sollte sich der Stadt- und Gemeinderat für eine Kürzung entscheiden, empfiehlt die PeKo eine Übergangslösung, da die Dienstaltersgeschenke in den kommenden Jahren bereits "verdient" wurden. Eine faire Lösung wäre, die Dienstaltersgeschenke über die nächsten sieben Jahre, um jeweils einen Tag zu kürzen (2025: 20,75 Tage; 2026: 19,75 Tage; [...] 2032: 15 Tage).	
33	Kompensation und Vergütung Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Den Beibehalt des bisherigen 50%-Zuschlags für Nachtarbeit, besonders, da im Fall der Stadt Dübendorf ein Wegfall überproportional Personen mit geringeren Einkommen belasten würde (Winterdienst, etc.). Ein Wegfall wäre zudem nicht konform mit dem OR. Zusätzlich empfiehlt sie die strikte Anwendung der Zuschlagsregelung über alle Abteilungen. Des Weiteren ist die Senkung der Lohnklasse von 20 auf 16 abzulehnen, da dies besonders die raren Fachkräfte negativ beeinflussen würde. Begründung: Mit der Übernahme der kantonalen Regelungen wird der 25%-Zuschlag für Wochenendarbeit beibehalten. Jedoch entfällt der 50%-Zuschlag für Nachtarbeit (zwischen 20.00 und 06.00 Uhr). Neu sind nur noch Angestellte bis zur Lohnklasse 16, statt wie bis anhin Lohnklasse 20 für die Zuschläge berechtigt. Begründung: Nacht- und Wochenend-arbeitszeit sind unerlässlich für das Funktionieren der Stadt und deren Aufgaben (Winterdienst, Polizei, KJAD, Gemeinderatssitzungen, Wahlen und Abstimmungen, etc.). Allerdings werden viele dieser Aufgaben nach separaten, oft ungünstigeren Reglementen vergütet. So erhalten beispielsweise Mitarbeitende sonntags bei Mithilfe an Wahlen und Abstimmungen einen geringeren Stundenansatz als während der Woche. Einige Abteilungen wenden Zuschläge gar nicht an. - Nochmals gegenüberstellen	
37	Frei-Tage Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Ergänzung: Beibehalten der beiden freien Halbtage Sechseläuten und Knabenschüssen. Begründung: Mit der Übernahme der kantonalen Regelungen entfallen Sechseläuten, Knabenschüssen und die reduzierte Sollzeit am Silvester. Aus den Ausführungen geht nicht klar hervor, ob Sechseläuten und Knabenschüssen durch einen neuen Freitags am Fasnachtsmontag ersetzt werden. Eine Abweichung von den Schulfreitagen hat zudem ungünstige Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hätte.	
	<u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u> Art. 15 Aus- und Weiterbildung: Nicht eintreten, VVO §94 regelt die Rahmenbedingungen welche die Grundlage für das Fort- und Weiterbildungsreglement vom 01.09.2024 waren. Art. 19 Besoldungserhöhung: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung. Art. 20 Mitarbeiterbeurteilung: Sollen jährlich stattfinden (Fehler bei der Synopse). Art. 23 Dienstaltersgeschenk: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung. Art. 33 Kompensation und Vergütung → Vergleich Kanton – Stadt Dübendorf nochmals gegenüberstellen zHd Stadtrat. Art. 37 Freitage: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung.		

I	Anträge / Begehren		
Art.	Revisionspunkt	Kommentare / Anträge / Begehren	Vernehmlassungs-

			teilnehmer Nr. 1.1.2
Nr	Bezeichnung Artikel		
9	Stellvertretung, Zuweisung von Arbeit Streichen und kantonale Regelung soll gelten	<p>Antrag: Folgende Ergänzungen: Die Angestellten unterstützen einander bei der dienstlichen Tätigkeit und vertreten andere Angestellte, wenn es der Dienst erfordert und es zumutbar ist. Sie können temporär auch für Arbeiten, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören, zugezogen werden.</p> <p>Begründung: Begründung: Die Zuweisung von zusätzlicher Arbeit muss befristet bleiben. Ständige neue Arbeiten müssen im Pflichtenheft festgehalten werden und allfällige Lohnkonsequenzen sind zu berücksichtigen</p>	
15	Aus- und Weiterbildung Streichen und kantonale Regelung soll gelten	<p>Antrag: Ergänzung: eine Änderung der Rückforderungsvorbehalt für die Dauer von höchstens drei Jahren</p> <p>Begründung: Aktuell im Fort- und Weiterbildungsreglement so geregelt. Eine Anpassung ist auszuschliessen.</p>	
18	Einreihung, Stellenplan, Stellenbeschreibungen Streichen und kantonale Regelung soll gelten	<p>Antrag: Ergänzung: Die Stellenbeschreibungen werden regelmässig, jedoch mindestens jährlich sowie bei einer Änderung des Aufgabengebiets überprüft.</p> <p>Begründung: Eine Änderung der Stellenbeschreibung kann auch ohne Änderung des Aufgabengebietes lohnrelevant sein. Der Begriff regelmässig ist dabei zu ungenau, was bei den Angestellten nach kantonalem PG immer wieder zu Fragen und Unstimmigkeiten führt. Logisch und effizient wäre eine Überprüfung im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs (siehe auch Art. 20 Mitarbeiterbeurteilung)</p>	
19	Besoldungserhöhung Besoldungserhöhungen erfolgen aufgrund der Mitarbeitendenbeurteilung und nach Massgabe der dafür budgetierten Mittel im Rahmen der Minima und Maxima der entsprechenden Besoldungsklassen. Ordentlicher Termin für Besoldungserhöhungen ist der 1. Januar. 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 definitiv für das folgende Jahr festgesetzt. Einmalzulagen Art. 19a Für die fallweise Honorierung von Mitarbeitenden oder Mitarbeitendengruppen für ausserordentliche Leistungen wird im Voranschlag jährlich ein bestimmter	<p>Antrag: Wir bestreiten einen vorteilhafteren Dübendorfer Besoldungsmodus. Wir bitten mit Nachdruck um die vollständige Übernahme der kantonalen Regelung betreffend Besoldungserhöhung. Insbesondere auch § 16, 17, 19a (Förderung Gleichstellung) PVO zur Lohnentwicklung.</p> <p>Begründung: Sollte sich die Stadt Dübendorf als Arbeitgeberin entgegen dem Wunsch der Mitarbeitenden für den eigenen Besoldungsmechanismus entscheiden, dann sollen diese Bemerkungen berücksichtigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wording: Die Besoldungserhöhung soll analog dem Kanton als «Individuelle Lohnerhöhung» benannt und definiert werden. - Die Teuerungszulage ist kein Bestandteil der individuellen Lohnerhöhung. Sie dient der Kaufkraftrehaltung. - Die Teuerungszulage ist in Zukunft strikt von der individuellen Lohnerhöhung zu trennen. Beim Teuerungsausgleich bitten wir denselben Modus wie der Kanton zu übernehmen, welcher den Ausgleich mittels Grundsatz und jährlichem Regierungsratsbeschluss bestimmt. - Die Berechnung der Teuerung soll sich zwingend an jener des Kantons orientieren. Der aktuelle Modus in Dübendorf (rückwirkend über die letzten drei Jahre) ist unsinnig. Die Teuerung soll dann ausgeglichen werden, wenn sie ist. - Analog dem Beschluss des Zürcher Regierungsrats soll der Stadtrat Dübendorf jährlich mittels öffentlichem Stadtratsbeschluss über den Teuerungsausgleich für alle Mitarbeitenden informieren. - Analog dem Beschluss des Zürcher Regierungsrats soll der Stadtrat Dübendorf mit öffentlichem Stadtratsbeschluss über den budgetierten Betrag informieren, welcher er für individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen vorsieht. 	

	Betrag budgetiert	<p>- Bei jedem Mitarbeitendem soll mit steigendem Erfahrungswert auch ein Leistungsstufenanstieg gewährt werden (automatischer Lohnstufenanstieg).</p> <p>- Der genannte fehlende «Spielraum» bei den Einmalzulagen durch eine Übernahme der kantonalen Regelung ist aus unserer Sicht positiv. Die Voraussetzungen sind auch in Dübendorf genau und unmissverständlich zu definieren, um Willkür auszuschliessen.</p>	
20	Mitarbeitendenbeurteilung Besoldungserhöhungen erfolgen gestützt auf eine systematische Mitarbeitendenbeurteilung. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine jährliche Beurteilung von Leistung und Verhalten. 1 Die Anstellungsbehörden regeln die Details	<p>Antrag: Wir bitten um die vollständige Übernahme der kantonalen Regelung mit der Betonung, dass die Mitarbeiterbeurteilung mindestens einmal jährlich stattfinden soll.</p> <p>Begründung: Besoldungserhöhungen erfolgen aufgrund von Mitarbeitendenbeurteilungen (Art. 19 ABVO.), also müssen sie jährlich stattfinden. Diese bisherige Usanz ist auch im Sinne einer Wertschätzung den Mitarbeitenden gegenüber. Sollte sich die Stadt Dübendorf entgegen dem Wunsch der Mitarbeitenden sich für die Beibehaltung der Dübendorfer Regelung entscheiden, - soll mindestens § 136 Abs. 2 und 3 VVO unbedingt übernommen werden. Ziele und Gegenstand der Beurteilung müssen transparent und für alle nachvollziehbar definiert sein. Zudem soll im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung auch eine Rückmeldung des Mitarbeitenden gegenüber der vorgesetzten Person möglich sein, was in Mitarbeitenden-Gesprächen inzwischen weit verbreitet ist (und auch bisher Usanz bei der Stadtverwaltung Dübendorf).</p>	
21	Besoldungsklassen Der Besoldungsrahmen entspricht den Minima (Erfahrungsstufe ES 0) und Maxima (Leistungsstufe LS 6) der Besoldungsklassen 2 - 24 der kantonalen Personalverordnung. 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.	<p>Antrag: Wir bitten mit Nachdruck um die vollständige Übernahme der kantonalen Regelung nicht nur betreffend Lohnklassen, sondern auch der Lohnstufen.</p> <p>Begründung: Der konkrete Lohn innerhalb einer Lohnklasse ist stark von der Lohnstufe bestimmt. Die Einstufung soll für alle Arbeitnehmenden gerecht, transparent und damit nachvollziehbar erfolgen. Ohne Übernahme der kantonalen Regelung fehlt in Dübendorf jede transparente Regelung, wie die Einteilung der Neuanstellungen in die Lohnstufen (nicht Lohnklassen) erfolgt. Der Kanton hat ein Berechnungsmodell, das eine Gleichbehandlung bei der Zuweisung der Lohnstufe ermöglicht. Deshalb sollen unbedingt §§13 bis 15 kant. PVO übernommen werden. Entscheidend ist dabei §15 Abs. 2 PVO (Anrechnung Erfahrung/Eignung/Fähigkeiten, inkl. Familienmanagement). Der Besoldungsmechanismus der Stadt Dübendorf ist hingegen kompliziert, erklärungsbedürftig, nicht transparent nachvollziehbar - und schafft sehr viel Raum für Missverständnisse. Der Mechanismus ist damit nicht vertrauensfördernd und sorgt für Skepsis bei der Belegschaft der Stadt Dübendorf. Die Begrifflichkeit in der Dübendorfer Regelung ist verwirrend. Der Kanton kennt: keine Besoldungsklassen und Leistungsstufen, sondern Lohnklassen und Lohnstufen (und ausnahmsweise Leistungsklassen).</p>	
23	Dienstaltersgeschenk Streichen und kantonale Regelung soll gelten	<p>Antrag: Beibehalten der bisherigen Regelung</p> <p>Begründung: Die jetzige Regelung bei der Stadtverwaltung Dübendorf wird von langjährigen Mitarbeitenden als wertschätzend und motivierend empfunden. Wir erachten es als sehr wichtig, langjährige und erfahrene Mitarbeitenden wertzuschätzen und auch zu behalten. Die bisherige Praxis hat auch schon Mitarbeitenden dazu motiviert, eine Durststrecke zu überwinden und diese sind auch nach Erreichen des DAG geblieben. Es wäre schade, diese positive Regelung aufzugeben. Wir möchten nahelegen, die aktuelle Regelung beizubehalten und gerade angesichts des Fachkräftemangels ein DAG gar nach dem 5. vollendeten Einsatzjahr in Betracht zu ziehen (z.B. halber Monatslohn bzw. entsprechenden bezahlten Urlaub). Dies könnte allenfalls auch das Fehlen eines automatischen Lohnstufenanstieges zumindest teilweise kompensieren.</p>	

		sieren. Wir regen zudem an, die Lehrzeit für das DAG angemessen zu berücksichtigen und zu honorieren.	
37	Frei-Tage Streichen und kantonal Regelung soll gelten	Antrag: Ergänzung: Beibehalten der beiden freien Halbtage Sechseläuten und Knabenschiessen oder es ist im Gegenzug einen anderen Tag als "Frei-Tag" zu gewähren, z.B. einen Chilbimontag. Begründung: Das Knabenschiessen und Sechseläuten werden als kantonale Feste angesehen. In Dübendorf gibt es keine gemeinde-eigene "Frei-Tag" anlässlich Feste wie z.B. Fasnacht oder Chilbi, an denen die Stadtverwaltung geschlossen bleibt, wie dies in anderen Gemeinden der Fall ist. Dübendorf gehört nicht zum Bezirk Zürich ist aber eine Nachbargemeinde. Die Bevölkerung schätzt die Nähe zur Stadt Zürich und orientiert sich stark an Zürich.	
40	Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft Streichen und kantonal Regelung soll gelten	Antrag: Ergänzung: - Die persönlichen Verhältnisse und die Familienverhältnisse des bzw. der Betroffenen sollen bei der Lohnfortzahlung berücksichtigt werden. Begründung: Die Lohnfortzahlung bis längstens zwei Jahre unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse und der Familienverhältnisse des bzw. der Betroffenen wird von den Mitarbeitenden nicht als willkürlich, sondern als sozial und familienfreundlich empfunden.	
45	Pensionsversicherung Die Zugehörigkeit zur Pensionskasse der Stadt Dübendorf ist für das Personal obligatorisch. Massgebend ist das Reglement der Pensionskasse der Stadt Dübendorf.	Antrag: Wir verlangen eine Verbesserung der Modalitäten bei der PK Dübendorf Begründung: Die PK der Stadt Dübendorf schneidet im Vergleich zur Stadt Zürich und Kanton schlecht ab. Dies ist ein wichtiger Punkt für die Angestellten der Stadt Dübendorf und auch in Bezug auf die Attraktivität der Stadt Dübendorf als Arbeitgeberin und die Modalitäten sollten dringend überdacht werden. Wir wissen von potentiellen guten Kandidat:innen für eine Vakanz, welche aufgrund der schlechten PK Bedingungen der Stadt Dübendorf eine Stelle nicht angenommen haben.	
50	Pensionierung Das Personal wird nach den massgebenden Vorschriften des Reglementes der Pensionskasse der Stadt Dübendorf in den Ruhestand versetzt. Bei Altersrücktritt oder Invaldität erhalten der Betroffene, bei dessen Tod die Hinterlassenen, die statutarischen Versicherungsleistungen.	Antrag: Wir verlangen eine Verbesserung der Modalitäten bei der PK Dübendorf Begründung: Ältere Mitarbeitenden berichten, dass die PK der Stadt Dübendorf u.a. einen denkbar schlechten Umwandlungssatz hat, dies muss dringend überdacht werden.	

<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u></p> <p>Art. 9 Stellvertretung, Zuweisung von Arbeit: Nicht eintreten, die Personalverordnung (PVO) regelt in §25 ausserordentliche Stellvertretungen genügend. Art. 15 Aus- und Weiterbildung: Nicht eintreten, VVO §94 regelt die Rahmenbedingungen welche die Grundlage für das Fort- und Weiterbildungsreglement vom 01.09.2024 waren. Art. 18 Einreihung, Stellenplan, Stellenbeschreibungen: Nicht eintreten, kantonale Regelung übernehmen. Art. 19 Besoldungserhöhung: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung. Art. 20 Mitarbeiterbeurteilung: Sollen jährlich stattfinden (Fehler bei der Synopse). Art. 21 Besoldungsklassen: Nicht eintreten, eigene Regelung wie bisher beibehalten. Art. 23 Dienstaltersgeschenk: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung. Art. 37 Freitage: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung. Art. 40 Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft: Nicht eintreten, kantonale Regelung übernehmen. Art. 45 Pensionskasse und 50 Pensionierung: Die AG empfiehlt dem Stadtrat ein Wechsel der PK oder Verbesserung der Modalitäten zu prüfen.</p>	
---	--

I	Anträge / Begehren		
Art.	Revisionspunkt	Kommentare / Anträge / Begehren	Vernehmlassungs- teilnehmer Nr. 1.1.3
Nr	Bezeichnung Artikel		
23	Dienstaltersgeschenk Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Die Monatsbesoldung von 21,75 Tagen soll belassen werden. Überdies soll es den Mitarbeitenden analog kantonaler Regelung freigestellt sein, ob sie das DAG in monetärer Form oder mittels zusätzlicher Ferien beziehen möchten. Begründung:	
34	Ferien Dem Personal steht folgender Ferienanspruch zu: - bis und mit Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet wird 30 Arbeitstage (6 Wochen) - vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird 35 Arbeitstage (7 Wochen)	Antrag: Der Ferienanspruch soll nicht erhöht werden. Begründung: Stattdessen sollen die tatsächlichen Bedürfnisse der grössten Erwerbsgruppe zur Steigerung der Attraktivität abgeholt und folglich der Lohn nach oben angepasst werden.	
	<u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u>		
	Art. 23 Dienstaltersgeschenk: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung. Art. 34: Ferien: Nicht eintreten.		

I	Anträge / Begehren		
Art.	Revisionspunkt	Kommentare / Anträge / Begehren	Vernehmlassungsteilnehmer Nr. 1.1.4
Nr	Bezeichnung Artikel		
23	Dienstaltersgeschenk Streichen und kantonale Regelung soll gelten	<p>Antrag: Kantonales Recht § 28 nicht übernehmen und Artikel 23 der ABVO belassen Die bisherige Regelung bei den DAGs beizubehalten.</p> <p>Begründung: Die Kürzung des Dienstaltersgeschenkes sehe ich 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><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u></p> <p>Art. 23 Dienstaltersgeschenk: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung.</p>			

I	Anträge / Begehren		
Art.	Revisionspunkt	Kommentare / Anträge / Begehren	Vernehmlassungsteilnehmer Nr. 1.1.5
Nr	Bezeichnung Artikel		
9	Stellvertretung, Zuweisung von Arbeit Streichen und kantonale Regelung soll gelten	<p>Antrag: Hier sollte präziser formuliert werden. Sie können vorübergehend auch für Arbeiten, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören, zugezogen werden.</p> <p>Begründung:</p>	
19	<p>Besoldungserhöhung (beibehalten)</p> <p>Besoldungserhöhungen erfolgen aufgrund der Mitarbeitendenbeurteilung und nach Massgabe der dafür budgetierten Mittel im Rahmen der Minima und Maxima der entsprechenden Besoldungsklassen.</p> <p>Ordentlicher Termin für Besoldungserhöhungen ist der 1. Januar.</p> <p>Für Besoldungserhöhungen wird im Vorschlag jährlich, unter angemessener Berücksichtigung der Teuerung und der tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnisse der</p>	<p>Antrag: Teuerung und Lohnerhöhungen aufgrund guter Leistungen sollten prinzipiell voneinander getrennt werden.</p> <p>Begründung:</p>	

	Stadt Dübendorf, eine prozentuale Quote der Bruttolohnsumme budgetiert. Die Quote wird vom Stadtrat definitiv für das folgende Jahr festgesetzt.		
35	Bezug und Kürzung der Ferien Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Bisherige Regelung beibehalten Begründung: Die bisherige Regelung, dass Ferientage aus dem Vorjahr bis Ende März zu beziehen sind, hat sich bewährt. Eine Verlängerung der Frist verbessert die Situation nicht, sondern verzögert sie nur in die (für Ferien beliebten) Sommermonate hinein.	
37	Frei-Tage Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Beibehalten der beiden freien Halbtage Sechseläuten und Knabenschüssen. Begründung: Die beiden Feiertage sind über die Stadtgrenzen Zürichs hinaus bekannt und etabliert. Als Wertschätzung den MA gegenüber sollte an der bisherigen Regelung festgehalten werden. Zudem würde der Wegfall dieser beiden halben Feiertage die geplante Erhöhung des Ferienanspruch relativieren.	
<u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u>			
Art. 9 Stellvertretung, Zuweisung von Arbeit: Nicht eintreten, die Personalverordnung (PVO) regelt in §25 ausserordentliche Stellvertretungen genügend. Art. 19 Besoldungserhöhung: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung. Art. 35 Bezug und Kürzung der Ferien: Nicht eintreten, kantonale Regelung übernehmen. Art. 37 Freitage: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung.			

I	Anträge / Begehren		
Art.	Revisionspunkt	Kommentare / Anträge / Begehren	Vernehmlassungsteilnehmer Nr. 1.1.6
Nr	Bezeichnung Artikel		
41	Unfall Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Es ist zu empfehlen die bisherige Praxis vertraglich zur regeln oder in der ABVO abzubilden: Nettolohnausgleich: Falls sich durch die Auszahlung von Taggeldern und/oder Renten ein höherer Lohn als der bisherige Lohn ohne Arbeitsunfähigkeit ergäbe, wird höchstens der bisherige Nettolohn ausgerichtet. Begründung: Art. 41 oder ein anderer geeigneter; Ergänzung Nettolohnausgleich: Die Stadt zahlt 100% Lohn bei Unfall bei 80% Taggeld. Durch die Korrektur der Sozialleistungen beim Taggeld, würde ein höherer Nettolohn als sonst ausbezahlt, welcher durch den Nettolohnausgleich korrigiert wird.	

	<u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u>		
	Art. 41 Unfall: Aktuell ist eine separate Regelung nicht notwendig da wir keine Taggelder auszahlen.		

I	Anträge / Begehren		
Art.	Revisionspunkt	Kommentare / Anträge / Begehren	Vernehmlassungs- teilnehmer Nr. 1.3.1
Nr	Bezeichnung Artikel		
23	Dienstaltersgeschenk Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Kantonales Recht § 28 nicht übernehmen und Artikel 23 der ABVO belassen Begründung Das wäre mein Anliegen für eine tatsächliche Attraktivitätssteigerung:	
37	Frei-Tage Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Bei der Übernahme der kantonalen Regelung VVO § 117 anstelle Art. 23, auch den Absatz b zu übernehmen auch wenn wir nicht zum Bezirk Zürich gehören (halber Tag bei Sechseläuten und Knabenschüssen) . Begründung:	
	<u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u>		
	Art. 23 Dienstaltersgeschenk: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung. Art. 37 Freitage: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung.		

I	Anträge / Begehren		
Art.	Revisionspunkt	Kommentare / Anträge / Begehren	Vernehmlassungs- teilnehmer Nr. 1.3.2
Nr	Bezeichnung Artikel		
23	Dienstaltersgeschenk Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Kantonales Recht § 28 nicht übernehmen - ABVO, Artikel 23 belassen. Absolut nicht einverstanden mit der Reduktion der Tage für das DAG. Die bisherige Regelung bei den DAGs beizubehalten. Den Lernenden sollte die Lehrzeit angerechnet werden Begründung Hat mit der Erhöhung der Ferien nichts zu tun! So wie bis jetzt geregelt, sollte es bleiben.	
31	Arbeitszeit Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: 40 Stunden-Woche für eine bessere Work-Life-Balance und erhöht die Attraktivität als AG auf dem Arbeitsmarkt.	

		Begründung:	
37	Frei-Tage Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Bei der Übernahme der kantonalen Regelung VVO § 117 auch den Absatz b beibehalten, auch wenn wir nicht zum Bezirk Zürich gehören. (halber Tag bei Sechseläuten und Knabenschiessen) Begründung:	
45	Pensionskasse	Antrag: Aufgrund schlechter Konditionen (z.B. Umwandlungssatzes, Einzahlung Beiträge etc.) wäre ein Wechsel z.B. zur BVK oder AXA mehr als nur wünschenswert. Begründung:	
<u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u>			
Art. 23 Dienstaltersgeschenk: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung. Art. 31: Arbeitszeit: Nicht eintreten, kantonale Regelung übernehmen. Art. 37 Freitage: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung. Art. 45 Pensionskasse: Die AG empfiehlt dem Stadtrat ein Wechsel oder Verbesserung der Modalitäten zu prüfen.			

I	Anträge / Begehren		
Art.	Revisionspunkt	Kommentare / Anträge / Begehren	Vernehmlassungsteilnehmer Nr.1.3.3
Nr	Bezeichnung Artikel		
57	Ferien Dem Personal steht folgender Ferienanspruch zu: - bis und mit Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet wird 30 Arbeitstage (6 Wochen) - vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird 35 Arbeitstage (7 Wochen)	Antrag: Anpassung der Ferien für die betroffene Altersgruppe (60+). Begründung: Bisher hatte das Hortpersonal bis 50. Altersjahr 6 Wochen Ferien, bis 60. Altersjahr 7 Wochen Ferien und ab dem 61. Altersjahr 8 Wochen Ferien. Da ich bisher in Dübendorf von einem siebenwöchigen Ferienanspruch profitierte, werde ich gemäß der neuen Anstellungsverordnung auf eine gesamte Woche Ferien verzichten müssen. Dies hätte bedauerlicherweise negative Auswirkungen auf mein Gehalt oder mein Pensum. Personen über 50 Jahren müssten zukünftig auf eine Woche, während über 60-Jährige sogar auf zwei Wochen Ferien verzichten. Zusätzlich sollen Dienstjahresgeschenke reduziert werden.	
<u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u>			
Art. 57 Ferien (betrifft einen Teil des Schulpersonals): Nicht eintreten.			

I	Anträge / Begehren	
---	--------------------	--

Art.	Revisionspunkt	Kommentare / Anträge / Begehren	Vernehmlassungsteilnehmer Nr. 3.1
Nr	Bezeichnung Artikel		
7	Probezeit Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Die VPV begrüßen, dass die Probezeit auf 3 Monate begrenzt (Art. 7) wird und nicht bis 6 Monate verlängert werden kann. Hingegen lehnen wir eine Verkürzung der Kündigungsfrist von 14 auf 7 Tage ab. Das öffentliche Personalrecht darf anders regeln (besser und/oder schlechter) als es im OR (privates Recht) vorgesehen ist. Die Fristverkürzung ist für uns nicht nachvollziehbar und bedeutet eine unnötige Verschlechterung. Begründung: Das öffentliche Personalrecht darf anders regeln (besser und/oder schlechter) als es im OR (privates Recht) vorgesehen ist. Die Fristverkürzung ist für uns nicht nachvollziehbar und bedeutet eine unnötige Verschlechterung	
11	Nebenbeschäftigung Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Die Formulierung im Art. 11 ist neu um einiges strenger. Begründung: Wir würden eine offenere Formulierung zugunsten des Arbeitnehmenden begrüßen.	
13	Öffentliche Ämter Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Öffentliche Ämter 10 Tage waren im Art. 13 vorbehaltlos seitens des Arbeitgebers geschuldet. Begründung: Dies fällt nun in seiner Eindeutigkeit weg. Wir gehen davon aus, dass an dieser Praxis festgehalten wird.	
20	Mitarbeiterbeurteilungen Besoldungserhöhungen erfolgen gestützt auf eine systematische Mitarbeitendenbeurteilung. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. 1 Die Anstellungsbehörden regeln die Details.	Antrag: Die Qualität der Mitarbeiterbeurteilungen ist oftmals ungenügend, weil auch die Beurteilenden oft zu wenig ausgebildet sind und zu nahe bei den Angestellten stehen. Die VPV stellen fest, dass Mitarbeitende weiterhin Anspruch auf ein Mitarbeitergespräch haben sollen, wie im Art. 20 festgehalten. Begründung: Wir bevorzugen die kantonalen Ausführungen, gerade weil sie präzise beschreiben, was eine Mitarbeitergespräch umfassen muss.	
26	Sitzungsgeld Für Sitzungen in Behörden und Kommissionen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit ist dem daran teilnehmenden städtischen Personal die gleiche Entschädigung auszurichten wie den anderen Mitgliedern. Einzelheiten werden im Entschädigungs- und Spesenreglement geregelt. Die Besorgung von Aktuariaten für Kommissionen und Behörden von dem durch die Anstellungsinstanzen bestimmten Personal wird nicht besonders entschädigt.	Antrag: Allerdings ergibt sich eine Verschlechterung beim Art. 26. Wer vom Personal «ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit» an Sitzungen teilzunehmen hat (angeordnete Arbeitszeit), hat über Arbeitszeit abzurechnen, eventuell mit Zeitzuschlägen für Arbeit nach 20 Uhr und am Samstag und Sonntag (Regelung Stadt Uster). Begründung: Vorgeschlagene Sitzungsgelder sind ein «Unding» und gehören weg.	
27	Pikettdienst Das Personal kann verpflichtet werden, ausserhalb der normalen Arbeitszeit Pikett-	Antrag: Die Regelung der Pikettdienste (Art. 27) sind beim Kanton nicht optimal geregelt. Wenn sich eine längerfristige Präsenzzeit am Arbeitsort aufdrängt, ist das Arbeitszeit, weil die Arbeitnehmenden nicht mehr frei über ihre Zeit verfügen dürfen.	

	dienst zu leisten. Die Anstellungsinstanzen regeln die Entschädigung.	Das gilt auch bei Pikettdienst zuhause, wo keine familiären Anlässe stattfinden können und beispielsweise kein Alkohol getrunken werden kann. Begründung: Wir empfehlen in diesem Bereich eine laufende Prüfung und Anpassungen der Auswirkungen auf das Personal und höhere Ansätze der Entschädigung.	
	<u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u> Art. 7 Probezeit: Nicht eintreten, kantonale Regelung soll gelten. Art. 11 Nebenbeschäftigung: Nicht eintreten, kantonale Regelung soll gelten. Art. 13: Öffentliche Ämter: Nicht eintreten, kantonale Regelung soll gelten. Art. 20 Mitarbeiterbeurteilung: Nicht eintreten, eigene Regelung soll gelten. Art. 26 Sitzungsgeld: Nicht eintreten, eigene Regelung soll gelten. Art. 27 Pikettdienst: Nicht eintreten, eigene Regelung soll gelten.		

I	Anträge / Begehren		
Art.	Revisionspunkt	Kommentare / Anträge / Begehren	Vernehmlassungsteilnehmer Nr. 3.2
Nr.	Bezeichnung Artikel		
9	Stellvertretung, Zuweisung von Arbeit Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Es soll explizit festgehalten werden, dass die Unterstützung/Vertretung zumutbar sein muss und die Übernahme von Arbeiten ausserhalb des Aufgabenkreises nur temporär sein dürfen. Ansonsten wäre das Pflichtenheft anzupassen, was lohnrelevant sein könnte. Begründung:	
15	Aus- und Weiterbildung Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Einverstanden vorbehältlich dieser beiden Anmerkung betreffend §94, Abs. 3 VVO: 1. Dübendorf ist aktuell kulanter als der Kanton, indem der Vorbehalt max. 3 Jahre (Kanton: 4 Jahre) beträgt. Wir regen an, 3 Jahre gemäss Fort und Weiterbildungsreglement Stadt Dübendorf vom 01.09.2023 beizubehalten. 2. Sollte eine Rückerstattung des Lohns nötig werden, soll dieser auch als Arbeitszeit geleistet werden können. Begründung:	
18	Einreihung, Stellenplan, Stellenbeschreibungen Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Ergänzung Die vage Vorgabe „regelmässig“ soll unmissverständlich durch „mindestens jährlich“ ersetzt werden. Überprüfungen der Stellenbeschreibung (z.B. im Rahmen der jährlichen MAB) sind wichtig, da allenfalls lohnrelevant. Nebst den Lohnklassen sollte auch der Berechnungsmodus für die Einteilung in die Lohnstufen des Kantons übernommen werden, s. Anmerkungen bei Art. 21. Begründung:	
19 19a	Besoldungserhöhung Besoldungserhöhungen erfolgen aufgrund	Antrag: Wir lehnen die Beibehaltung der Regelung Dübendorf ausdrücklich ab. - Es soll die kantonale Regelung übernom-	

	<p>der Mitarbeitendenbeurteilung und nach Massgabe der dafür budgetierten Mittel im Rahmen der Minima und Maxima der entsprechenden Besoldungsklassen. Ordentlicher Termin für Besoldungserhöhungen ist der 1. Januar. 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 definitiv für das folgende Jahr festgesetzt.</p> <p>Einmalzulagen Für die fallweise Honorierung von Mitarbeitenden oder Mitarbeitendengruppen für ausserordentliche Leistungen wird im Voranschlag jährlich ein bestimmter Betrag budgetiert</p>	<p>men werden. Insbesondere auch §§ 16, 17 und 19a PVO zur Lohnentwicklung. - Teuerungsausgleich und Lohnerhöhungen sind strikt getrennt zu behandeln und auszuweisen.</p> <p>- Die Höhe des Teuerungsausgleich soll mindestens jenem gemäss jährlichem Regierungsratsbeschluss entsprechen, so wie es die allermeisten Gemeinden des Kt. ZH handhaben.</p> <p>Begründung: Der aktuelle Modus in Dübendorf bildet nicht die reale Teuerung ab. Aufgrund zunehmender Erfahrung soll den Mitarbeitenden ein automatischer Lohnstufenanstieg zugestanden werden. Auch bei den Einmalzulagen soll die kantonale Regelung übernommen werden. Der erwähnte Spielraum (s. Markierung) ist unnötig. Die Voraussetzungen für Einmalzulagen sollen vielmehr transparent und nachvollziehbar formuliert werden, um die Gleichbehandlung vergleichbarer Leistungen sicher zu stellen.</p>	
20	<p>Mitarbeitendenbeurteilung Besoldungserhöhungen erfolgen gestützt auf eine systematische Mitarbeitendenbeurteilung. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine jährliche Beurteilung von Leistung und Verhalten. 1 Die Anstellungsbehörden regeln die Details</p>	<p>Antrag: Wir lehnen die Beibehaltung der Regelung Dübendorf ausdrücklich ab. - Es soll die kantonale Regelung übernommen werden, insbesondere § 136 Abs. 2 und 3 VVO, wo die Ziele und Gegenstand der MAB definiert sind. - MAB sollen mindestens einmal jährlich erfolgen.</p> <p>Begründung: Denn daran orientieren sich auch die individuellen Lohnerhöhungen/Einmalzulagen. - Die Mitarbeitenden müssen die Möglichkeit haben, im Rahmen der MAB eine protokollierte Rückmeldung zur Qualität der Führung durch den:die Vorgesetzte:n zu geben</p>	
21	<p>Besoldungsklassen Der Besoldungsrahmen entspricht den Minima (Erfahrungsstufe ES 0) und Maxima (Leistungsstufe LS 6) der Besoldungsklassen 2 - 24 der kantonalen Personalverordnung. 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.</p>	<p>Antrag: Wir lehnen die Beibehaltung der Regelung Dübendorf ausdrücklich ab, da ihr die transparente Regelung fehlt, wie die Einteilung der Mitarbeitenden in die Lohnstufen (nicht Lohnklassen) erfolgt. - Es soll die kantonale Regelung übernommen werden, insbesondere §§13 bis 15 PVO. - §15 ermöglicht eine transparente Gleichbehandlung der Mitarbeitenden bei vergleichbarer Ausbildung, Erfahrung, Fähigkeit etc.</p> <p>Begründung: Die Dübendorfer Regelung verwendet Begriffe, die beim Kanton nicht vorkommen. Das Regelwerk des Kantons spricht von Lohnklassen und -stufen (nicht von Besoldungsklassen und Leistungsstufen).</p>	
23	<p>Dienstaltersgeschenke Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Antrag: Wir befürworten die Neuregelung beim Ferienanspruch (s. dort, Art. 34 und 57). Wir lehnen jedoch die Idee ab, die DAG im Gegenzug zu kürzen. Die Lehrzeit im Betrieb soll zeitlich und finanziell angemessen an das erste DAG angerechnet werden.</p> <p>Begründung:</p>	

		<p>MA reagieren sehr empfindlich auf DAG-Kürzungen, da solche als mangelnde Wertschätzung ihrer Treue und Loyalität – auch über schwierige Zeiten hinweg – verstanden werden. Ausserdem überarbeitet der Kanton u.a. den DAG-Anspruch, was eine Verschlechterung bewirken könnte. - Ferienanspruch und DAG sind zwei verschiedene Dinge. Der Ferienanspruch ist attraktiv insbesondere für die Neugewinnung von MA. Die MA-Bindung und die Wertschätzung von Treue durch DAG hält die MA auch über schwierige Zeiten hinweg im Betrieb. Treue statt Einarbeitung neuer MA rechtfertigt den finanziellen Aufwand für die DAG. - Die heutigen DAG sollten beibehalten werden. Ausserdem regen wir ein DAG nach 5 Jahren an (z.B. halber Monatslohn), um die Fluktuation zu reduzieren. - Die MA sollen wählen können, ob sie das DAG als Zeit (falls betrieblich möglich) oder Geld beziehen möchten. Sollte tatsächlich die Regelung des Kantons übernommen werden, ist unbedingt eine mehrjährige Übergangsregelung zu formulieren, welche MA noch das DAG gemäss Dübendorfer Regelung erhalten. - Wir schlagen vor: alle MA, die bei Inkrafttreten dieser revidierten ABVO mindestens das fünfte Dienstjahr vollendet haben.</p>	
27	<p>Pikettdienst Das Personal kann verpflichtet werden, ausserhalb der normalen Arbeitszeit Pikettdienst zu leisten. Die Anstellungsinstanzen regeln die Entschädigung.</p>	<p>Antrag: Der Pikettdienst ist unabhängig vom effektiven Arbeitseinsatz als reguläre Arbeitszeit zu entschädigen. Der Bereitschaftsdienst ist ebenfalls eine Vorhalteleistung durch die Mitarbeitenden und ist angemessen zu entschädigen.</p> <p>Begründung:</p>	
37	<p>Frei-Tage Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Antrag: Beibehalten der beiden freien Halbtage Sechseläuten und Knabenschüssen welche für die ganze Region (nicht nur den Bezirk Zürich) als (halbe) Feiertage verstanden und gelebt werden.</p> <p>Begründung: Alternativ soll ein anderer ganzer Tag als Feiertag gelten (z.B. im Zusammenhang mit der Chilbi), denn anders als andere Gemeinden kennt Dübendorf auch keinen Fasnachtsmontag.</p>	
38	<p>Arbeitsschluss vor Feiertagen Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Antrag: Wir regen zur besseren Familienverträglichkeit die Beibehaltung des Arbeitsschlusses auf 14 Uhr an (in kantonaler Regelung ist 15 Uhr vorgesehen).</p> <p>Begründung:</p>	
40	<p>Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Antrag: Ergänzung: Die Familienverhältnisse (z.B. Anzahl Kinder) des:der Betroffenen (Familienverhältnisse des Betroffenen) sollen bei der Lohnfortzahlung weiterhin berücksichtigt werden.</p> <p>Begründung: Diese Berücksichtigung ist in keiner Weise willkürlich, sondern sozial und familienfreundlich. Es sind dafür nachvollziehbare Kriterien (z.B. Anzahl Kinder) zu formulieren.</p>	
51	<p>Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Antrag: Ergänzung: Es soll die arbeitnehmerfreundliche Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten beibehalten werden. Falls eine Bewährungsfrist überhaupt als zwecklos erscheint, kann auch bei 6 Monaten davon abgewichen werden.</p> <p>Begründung:</p>	

<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u></p> <p>Art. 9 Stellvertretung, Zuweisung von Arbeit: Nicht eintreten, die Personalverordnung (PVO) regelt in §25 ausserordentliche Stellvertretungen genügend. Art. 15 Aus- und Weiterbildung: Nicht eintreten, VVO §94 legt mit einer Rückzahlungsforderung von höchstens 4 Jahren ein Maximum, sie kann auch kürzer sein. Kantonale Regelung übernehmen. Art. 18 Einreihung, Stellenplan, Stellenbeschreibungen: Nicht eintreten, kantonale Regelung übernehmen. Art. 19 Besoldungserhöhung: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung. Art. 20 Mitarbeiterbeurteilung: Nicht eintreten, eigene Regelung wie bisher beibehalten. Art. 21 Besoldungsklassen: Nicht eintreten, eigene Regelung wie bisher beibehalten. Art. 23 Dienstaltersgeschenk: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung. Art. 27 Pikettdienst: Geregelt mit dem Entschädigungsreglement. Nicht eintreten, eigene Regelung wie bisher beibehalten. Art. 37 Freitage: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung. Art. 38 Arbeitsschluss vor Feiertagen: Nicht eintreten, kantonale Regelung übernehmen. Art. 40 Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft: Nicht eintreten, Kantonale Regelung übernehmen. Art. 51 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten: Nicht eintreten, kantonale Regelung übernehmen.</p>	
--	--

I Anträge / Begehren			
Art.	Revisionspunkt	Kommentare / Anträge / Begehren	Vernehmlassungsteilnehmer Nr. 3.3
Nr.	Bezeichnung Artikel		
19	<p>Besoldungserhöhung</p> <p>Besoldungserhöhungen erfolgen aufgrund der Mitarbeitendenbeurteilung und nach Massgabe der dafür budgetierten Mittel im Rahmen der Minima und Maxima der entsprechenden Besoldungsklassen. Ordentlicher Termin für Besoldungserhöhungen ist der 1. Januar. 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 definitiv für das folgende Jahr festgesetzt.</p>	<p>Antrag: Formulierungsvorschlag: 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 für das folgende Jahr festgesetzt. Der Stadtrat entscheidet, welcher Anteil der Quote als Teuerungsausgleich verwendet wird.</p> <p>Begründung: Gemäss Aussage des Stadtrates an der Gemeinderatssitzung vom 11.12.23 wird zukünftig kommuniziert, welcher Anteil der Gelder für Besoldungserhöhungen für individuelle Besoldungserhöhungen reserviert ist und welcher Anteil für einen Teuerungsausgleich benutzt wird. Diese Transparenz und dieses grundsätzliche Bekenntnis zu einem Teuerungsausgleich ist zu begrüssen. Allerdings fehlt eine Berücksichtigung dieser Aussage in der überarbeiteten ABVO. Hier ist nur von individuellen Lohnerhöhungen die Rede. Die Formulierung, dass der Stadtrat definitiv, also abschliessend, für die Summe der Besoldungserhöhungen zuständig ist, ist nicht mit der Budgethoheit des Gemeinderates zu vereinbaren und soll abgeschwächt werden.</p>	

Beurteilung / Beratung Projektgruppe

Art. 19 Besoldungserhöhung: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung.

I	Anträge / Begehren		
Art.	Revisionspunkt	Kommentare / Anträge / Begehren	Vernehmlassungsteilnehmer Nr. 3.4
Nr.	Bezeichnung Artikel		
34	Ferien Dem Personal steht folgender Ferienanspruch zu: - bis und mit Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet wird 30 Arbeitstage (6 Wochen) - vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird 35 Arbeitstage (7 Wochen)	Antrag: Ablehnung von 6 Wochen, resp. 7 Wochen Ferien ab 60. Altersjahr Begründung: <i>Nur Stichworte, Verweis auf Schreiben vom 29.02.2024</i> a) Die Löhne im öffentlichen Sektor sind höher als im privaten Sektor. Die Erhöhung des Ferienanspruches hätte mit hoher Wahrscheinlichkeit einen Dominoeffekt auf weitere Gemeinden zur Folge, was zu einer Verstärkung des unerwünschten "Public-Private-Pay-Gap" führen würde. b) In KMU's haben nach wie vor viele Angestellte nur einen Anspruch auf vier Wochen Ferien. Eine weitere Erhöhung über dem bereits liegenden Obligatorium ist aus gesellschaftspolitischer Sicht fragwürdig. c) Weniger Arbeitszeit, mehr Produktivität überzeugt nicht. Mehr Ferien bedeutet mehr Abwesenheit. Zudem können die MA 15 Arbeitstage pro Jahr kompensieren, was zu einer Abwesenheit von 9 bis 10 Wochen führt. Die Erfüllung des Leistungsauftrages der Stadt wäre nur zum Preis eines höheren Personalaufwands möglich. d) Die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin soll mit Massnahmen zur Steigerung des Arbeitsklimas erzielt werden. Angemessen Löhne und Ferienansprüche werden bereits gewährt. Viel entscheidender sind die fachlichen und menschlichen Qualitäten der Führung sowie der Verwaltungsorganisation.	
	<u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u> Art. 34: Ferien: Nicht eintreten.		

I	Anträge / Begehren		
Art.	Revisionspunkt	Kommentare / Anträge / Begehren	Vernehmlassungsteilnehmer Nr. 3.5
Nr.	Bezeichnung Artikel		
23	Dienstaltersgeschenk Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Ergänzung: Es ist festzuhalten, dass ein Wiedereintritt nicht zur Fortführung der Dienstjahre gezählt wird. Mit dem Wiedereintritt beginnen die Dienstjahre bei 0. Der Absatz 3 §28 des PVO ist nicht zu übernehmen. Mit Ende des Arbeitsverhältnisses endet auch der Anspruch auf Dienstaltersgeschenke. Begründung:	

34	<p>Ferien</p> <p>Dem Personal steht folgender Ferienanspruch zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bis und mit Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet wird 30 Arbeitstage (6 Wochen) - vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird 35 Arbeitstage (7 Wochen) 	<p>Antrag: Der Ferienanspruch ist auf generell 25 Arbeitstage festzusetzen.</p> <p>Begründung: Mit 25 Arbeitstagen ist der Ferienanspruch bereits 5 Tage über dem gesetzlichen Anspruch.</p>	
36	<p>Urlaub</p> <p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Antrag: Ergänzung: Eigene Hochzeit: an der alten Regelung festhalten. Stellensuche: Auf einen Tag reduzieren.</p> <p>Begründung:</p>	
37	<p>Frei-Tage</p> <p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Antrag: Abs. c. ist zu streichen - Krankheit oder Unfall in der Familie – wenn andere Hilfe fehlt die notwendige Zeit, höchstens 2 Arbeitstage pro Ereignis</p> <p>Begründung: Der Faschnachtsmontag, das Sechseläuten und das Knabenschiessen gelten als normale Arbeitstage und sind keine Frei-Tage. Da die Läden in der Regel normal offen haben, gibt es für diese Regelung keine Rechtfertigung mehr.</p>	
40	<p>Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft</p> <p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Antrag: Der Satz «Vom dritten Dienstjahr an besteht Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monaten» ist zu streichen.</p> <p>Begründung:</p>	
46	<p>Besoldungsnachgenuss</p> <p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Antrag: Der Lohn soll auf den Sterbemonat und den darauffolgenden Monat ausgerichtet werden. Für die Bemessung soll der letzte Lohn massgeblich sein.</p> <p>Abs. 3 ist zu streichen - Weitergehende Leistungen für Hinterbliebene von Angestellten, die nicht der Vorsorgeeinrichtung angehörten, sowie in anderen Sonderfällen werden im Einzelfall von der Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt und vom zuständigen obersten kantonalen Gericht festgelegt.</p> <p>Begründung:</p>	
47	<p>Dauer und Beendigung im Allgemeinen</p> <p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Antrag: Abs. 2 ist zu streichen - Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens ein Jahr zulässig und gelten nach dessen Ablauf als unbefristet. Wird das befristete Arbeitsverhältnis weiter verlängert, hat es die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder mit aus andern Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.</p>	

		Begründung:	
57	<p>Ferien</p> <p>Dem Personal steht folgender Ferienanspruch zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bis und mit Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet wird 30 Arbeitstage (6 Wochen) - vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird 35 Arbeitstage (7 Wochen) 	<p>Antrag: Der Ferienanspruch ist auf generell 25 Arbeitstage festzusetzen.</p> <p>Begründung: Mit 25 Arbeitstagen ist der Ferienanspruch bereits 5 Tage über dem gesetzlichen Anspruch.</p>	
<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u></p> <p>Art. 23 Dienstaltersgeschenk: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung. Art. 34: Ferien: Nicht eintreten. Art. 36: Urlaub: Nicht eintreten, kantonale Regelung übernehmen. Art. 37 Freitage: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung. Art. 40 Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft: Nicht eintreten, kantonale Regelung übernehmen. Art. 46 Besoldungsnachgenuss: Nicht eintreten, kantonale Regelung übernehmen. Art. 47 Dauer und Beendigung im Allgemeinen: Nicht eintreten, kantonale Regelung übernehmen. Art. 57: Ferien: Nicht eintreten.</p>			

I	Anträge / Begehren		
Art.	Revisionspunkt	Kommentare / Anträge / Begehren	Vernehmlassungsteilnehmer Nr. 3.6
Nr.	Bezeichnung Artikel		
19	<p>Besoldungserhöhung</p> <p>Besoldungserhöhungen erfolgen aufgrund der Mitarbeitendenbeurteilung und nach Massgabe der dafür budgetierten Mittel im Rahmen der Minima und Maxima der entsprechenden Besoldungsklassen. Ordentlicher Termin für Besoldungserhöhungen ist der 1. Januar. Für Besoldungserhöhungen wird im Voranschlag jährlich, unter angemessener Berücksichtigung der Teuerung und der tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnisse der Stadt Dübendorf, eine prozen-</p>	<p>Antrag: Die Stadt Dübendorf übernimmt betreffend Teuerung die Regelung des Kantons</p> <p>Begründung: Die Stadt Dübendorf ist eine der wenigen Gemeinden im Kanton Zürich, die eine eigene Teuerungsregelung hat. Aus unserer Sicht ist es für die Angestellten transparenter und verständlicher, wenn die kantonale Regelung übernommen wird. Dies würde die Stadt im Vergleich mit anderen öffentlichen Arbeitgebern berechenbarer machen. Was sich günstig auf ihren Auftritt auf dem Stellenmarkt auswirken würde. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf den derzeitigen knappen Personalbestand und die Schwierigkeit, vakante Stellen zu besetzen.</p>	

	tuale Quote der Bruttolohnsumme budgetiert. Die Quote wird vom Stadtrat definitiv für das folgende Jahr festgesetzt.		
	<u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u>		
	Art. 19 Besoldungserhöhung: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung.		

I	Anträge / Begehren		
Art.	Revisionspunkt	Kommentare / Anträge / Begehren	Vernehmlassungsteilnehmer Nr. 3.7
Nr.	Bezeichnung Artikel		
1	Geltungsbereich Diese Verordnung regelt die Anstellungsbedingungen des Personals der Stadt Dübendorf. Enthält diese Verordnung und die Ausführungsbestimmungen keine Regelung, gilt gemäss § 53 Abs. 2 Gemeindegesetz (GG) sinngemäss das kantonale Personalrecht, d.h. die Vorschriften für die kantonalen Angestellten (Personalgesetz (PG), Personalverordnung (PVO) und die Vollzugsbestimmungen zum Personalgesetz (VVO).	Antrag: Wie ist der Prozess bei Änderungen auf kantonalen Ebene angedacht? Wann treten diese in Kraft, wann werden die Betroffenen informiert? Anregung: Jede Änderung aus kantonalen Ebene soll auf Gemeindeebene bestätigt werden, bevor sie in Kraft tritt. Die Formulierung, dass "sinngemäss" die kantonalen Regelungen gelten sollen, ist zu wenig genau. Es bleibt unklar, wo anstatt der kantonalen Behörden die Dübendorfer Behörden gemeint sind und wo nicht. So ist zum Beispiel in Art. 6 wohl statt Regierungsrat sinngemäss Stadtrat zu verstehen, die Besoldungsklassen in Art. 16 werden aber wohl wie bisher vom Regierungsrat und nicht dem Stadtrat festgelegt. Auch ist nicht überall klar, was die "sinngemässe Übersetzung" wäre. Die Präzisierung der rechtlichen Verweise wird begrüsst. Begründung:	
11 + 13	Nebenbeschäftigung und Öffentliche Ämter Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Wäre es nicht sinnvoll, auch bei Nebenbeschäftigungen (analog zu öffentlichen Ämtern) zumindest eine Meldepflicht beizubehalten? Die Vereinbarkeit mit der dienstlichen Stellung, sowie der Schutz vor Überlastung sollten unabhängig überprüft werden können. Wird die "kann"-Formulierung in einer Verordnung geregelt oder ist dies als Ermessenssache vorgesehen? Begründung:	
19	Besoldungserhöhung Art. 19 Besoldungserhöhungen erfolgen aufgrund der Mitarbeitendenbeurteilung und nach Massgabe der dafür budgetierten Mittel im	Antrag: Die Teuerungszulage (welche alle bekommen) und die verfügbare Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen müssen sowohl in der Formulierung in der ABVO, als auch im Budget klar gegeneinander abgegrenzt sein. Was ist mit der Begründung bezüglich Einmalzulagen genau gemeint? Die Dübendorfer Formulierung regelt Zurückstufungen nicht.	

19a	<p>Rahmen der Minima und Maxima der entsprechenden Besoldungsklassen.</p> <p>Ordentlicher Termin für Besoldungserhöhungen ist der 1. Januar.</p> <p>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 definitiv für das folgende Jahr festgesetzt.</p> <p>Einmalzulagen</p> <p>Für die fallweise Honorierung von Mitarbeitenden oder Mitarbeitendengruppen für ausserordentliche Leistungen wird im Voranschlag jährlich ein bestimmter Betrag budgetiert.</p>	<p>Begründung:</p> <p>Dübendorf steht als Arbeitgeber hauptsächlich in Konkurrenz zu anderen staatlichen Stellen, es sollte deshalb nochmals gründlich darüber nachgedacht werden, ob der Dübendorfer Alleingang hier sinnvoll ist. Die Erfahrung zeigt, dass Arbeitnehmer schnell vergessen, wenn sie mehr als andere bekommen haben, aber heftig reagieren, wenn es weniger ist.</p>	
20	<p>Mitarbeitendenbeurteilung</p> <p>Besoldungserhöhungen erfolgen gestützt auf eine systematische Mitarbeitendenbeurteilung. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine jährliche Beurteilung von Leistung und Verhalten. 1</p> <p>Die Anstellungsbehörden regeln die Details.</p>	<p>Antrag:</p> <p>"Jährlich" allein durch "regelmässig" zu ersetzen, ist ungenügend, denn alle 10 Jahre ist auch regelmässig. Falls eine eigene Regelung beibehalten wird, müsste es in dieser "regelmässig, aber mindestens einmal jährlich" heissen</p> <p>Begründung:</p>	
23	<p>Dienstaltersgeschenk</p> <p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Antrag:</p> <p>Abs. 3 problematisch</p> <p>Begründung:</p> <p>Gemäss Kanton ist bei Kündigungen durch den Arbeitnehmer problematisch, da dieser dann unter Umständen nur noch einen Bruchteil der Kündigungsfrist zur Verfügung steht, was im Widerspruch zum Sinn einer Kündigungsfrist steht. Es ist auch eher unüblich, einem Mitarbeiter, welcher kündigt, Treueprämien zu gewähren.</p> <p>Die Wahl zwischen Geld und Ferien dem Arbeitnehmer zu überlassen, führt zu einem Budgetproblem. Wie gedenkt der SR dies zu lösen?</p>	
24 26	<p>Gebühren</p> <p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p> <p>Sitzungsgeld</p>	<p>Antrag:</p> <p>Diese Artikel widersprechen sich in der vorgeschlagenen Kombination oder sind zumindest nicht genau genug formuliert.</p> <p>Begründung:</p>	

	<p>Für Sitzungen in Behörden und Kommissionen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit ist dem daran teilnehmenden städtischen Personal die gleiche Entschädigung auszurichten wie den anderen Mitgliedern. Einzelheiten werden im Reglement über die Jahresarbeitszeit geregelt.</p> <p>Die Besorgung von Aktuariaten für Kommissionen und Behörden von dem durch die Anstellungsinstanzen bestimmten Personal wird nicht besonders entschädigt.</p>		
27	<p>Pikettdienst</p> <p>Das Personal kann verpflichtet werden, ausserhalb der normalen Arbeitszeit Pikettdienst zu leisten. Die Anstellungsinstanzen regeln die Entschädigung.</p>	<p>Antrag:</p> <p>Die Entschädigung soll in der ABVO geregelt sein.</p> <p>Begründung:</p>	
28	<p>Weitere Entschädigungen</p> <p>Die Anstellungsinstanzen regeln die Voraussetzungen für die Benützung privater Fahrzeuge für Dienstfahrten und die dafür zu entrichtenden Entschädigungen, die Abgabe von Schutz- und Dienstkleidung, die Zuschläge bei Schmutzarbeit, den Ersatz der Barauslagen für amtliche Verrichtungen usw.</p>	<p>Antrag:</p> <p>Die ABVO soll dies genauer regeln, wie der Kanton.</p> <p>Begründung:</p>	
34	<p>Ferien</p> <p>Dem Personal steht folgender Ferienanspruch zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bis und mit Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet wird 30 Arbeitstage (6 Wochen) - vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird 35 Arbeitstage (7 Wochen) 	<p>Antrag:</p> <p>Angeleichen an den Kanton, für die Mitarbeiterzufriedenheit dürften langfristig mehr Ferien und dafür mehr Stress während der Arbeitszeit kontraproduktiv sein. Anders gesagt, es ist wohl sinnvoller mit diesem Geld zusätzliche Mitarbeiter anzustellen um die Arbeitslast besser zu verteilen.</p> <p>Begründung:</p> <p>Die vorgeschlagene Dübendorfer Variante sendet daher ein falsches Signal und zieht nicht unbedingt die gewünschten Mitarbeiter an.</p>	
37	<p>Frei-Tage</p> <p>Streichen und kantonale Regelung soll gelten</p>	<p>Antrag:</p> <p>Die Begründung des SR ist hier sachlich falsch, es fallen keine dienstfreien Tage weg, in der kantonalen Regelung haben alle gleich viele freie Tage. Für Dübendorf machen jedoch wohl "Nachmittage des Sechseläutens und des</p>	

		Knabenschiessens" mehr Sinn, als "Fasnachtsmontag". Begründung:	
46	Besoldungsnachgenuss Streichen und kantonale Regelung soll gelten	Antrag: Übernahme VVO Paragraph 111 Abs 3 scheint problematisch, Begründung: Im Kanton ist dies wohl über die Vorsorgeeinrichtung geregelt, in Dübendorf nicht.	
50	Pensionierung Das Personal wird nach den massgebenden Vorschriften des Reglementes der Pensionskasse der Stadt Dübendorf in den Ruhestand versetzt. Bei Altersrücktritt oder Invalidität erhalten der Betroffene, bei dessen Tod die Hinterlassenen, die statutarischen Versicherungsleistungen.	Antrag: Es ist nicht das Reglement der Pensionskasse, welches das Personal in den Ruhestand versetzt, die Formulierung in der heutigen AVBO ist sachlich falsch und sollte angepasst werden. Begründung:	
<p><u>Beurteilung / Beratung Projektgruppe</u></p> <p>Art. 1 Geltungsbereich: Auf gewünschte Ergänzung nicht eintreten, da dies bisher auch nicht so praktiziert wurde und das Gemeindegesetz dies regelt (§53). Die Präzisierung der rechtlichen Verweise werden berücksichtigt in der Endversion. Begriffe zur Direktion sind im Personalgesetz § 3-4 geregelt.</p> <p>Art 11 Nebenbeschäftigung und Art. 13 Öffentliche Ämter: Nicht eintreten, kantonale Regelung übernehmen.</p> <p>Art. 19 Besoldungserhöhung: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung.</p> <p>Art. 19a Einmalzulagen: Nicht eintreten.</p> <p>Art. 20 Mitarbeiterbeurteilung: sollen jährlich stattfinden (Fehler bei der Synopse).</p> <p>Art. 23 Dienstatersgeschenk: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung.</p> <p>Art. 24 Gebühren: Nicht eintreten, kantonale Regelung übernehmen.</p> <p>Art. 26 Sitzungsgeld: Nicht eintreten, eigene Regelung belassen.</p> <p>Art. 27: Pikettdienst: Nicht eintreten, in einer Personalverordnung sollen keine Gebühren oder Entschädigungen aufgeführt werden.</p> <p>Art. 28: Weitere Entschädigungen: Nicht eintreten, in einer Personalverordnung sollen keine Gebühren oder Entschädigungen aufgeführt werden.</p> <p>Art. 34 Ferien: Nicht eintreten.</p> <p>Art. 37 Freitage: Aus Sicht Arbeitsgruppe ist diese Rückmeldung zu prüfen aufgrund mehrmaliger Nennung.</p> <p>Art. 46 Besoldungsnachgenuss: Nicht eintreten, kantonale Regelung übernehmen.</p> <p>Art. 50 Pensionierung: Hinweis: Aktuelle Formulierung ist sachlich korrekt.</p>			