



ANTRAG

des Stadtrates vom 17. September 2009

Weisung-Nr. 178



Geschäfts-Nr. GR 264/2009

Beschluss des Gemeinderates

betreffend

Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Stadt Dübendorf (ABVO) Teilrevision 2008

Der Gemeinderat,

in Kenntnis eines Antrages des Stadtrates vom 17. September 2009, gestützt Art. 5, Abs. 1, Ziff. 1 und Art. 29 Ziffer 1.2 der Gemeindeordnung vom 5. Juni 2005.

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

1. Die Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Stadt Dübendorf (ABVO) vom 1. Juli 2004 wird wie folgt geändert:

1.1 Redaktionelle Änderungen

Die Wendung „Anstellungsbehörden“ wird grundsätzlich durch „Anstellungsinstanzen“ ersetzt. (ABVO Art. 5, 6, 11, 15, 17, 18, 26, 27, 28, 30, 41, 49, 51, 67, 68 und Ausführungsbestimmungen zur ABVO Art. 3, 7, 8, 12, 18, 21, 23, 25, 28).

Der Begriff Überstunden wird durch Überzeit ersetzt. (ABVO Art. 32 und 33 und Ausführungsbestimmungen Titel E und Art. 25).

Die Wendung „Fürsorgebehörde“ wird grundsätzlich durch „Sozialbehörde“ ersetzt. (ABVO Art. 5 und Ausführungsbestimmungen zur ABVO Art. 3).

Die Wendung „Leiter Personal- und Informationsstelle“ wird durch „Personalstelle“ ersetzt. (Ausführungsbestimmungen zur ABVO Art. 10, 25, 34 und 35).



1.2 Materielle Änderungen

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 einschlägigen Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts als kommunales Recht sinngemäss Anwendung.

Art. 4 Privatrechtliche Anstellung

Löschen

Art. 5 Anstellungsinstanzen

Anstellungsinstanzen sind:

- Stadtrat
- Sozialbehörde
- Primarschulpflege

Art. 6A Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis entsteht durch Abschluss eines öffentlichrechtlichen schriftlichen Arbeitsvertrages.

Art. 7 Probezeit

Die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. Die Probezeit kann in begründeten Fällen um höchstens drei Monate verlängert werden.

Während der Probezeit kann die Anstellung von beiden Seiten jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 14 Tagen aufgelöst werden.

Art. 8 Wohnsitz

Löschen

Art. 10 Schweigepflicht

Das Personal ist zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Die amtliche Schweigepflicht bleibt auch nach Auflösung des Anstellungsverhältnisses bestehen.

Art. 11 Nebenbeschäftigung

Das Personal darf nur mit **schriftlicher** Einwilligung der Anstellungsinstanzen eine bezahlte oder zeitraubende Nebenbeschäftigung ausüben.

Art. 13 Öffentliche Ämter

Für den Einsitz in ein öffentliches Amt ist rechtzeitig die **schriftliche** Bewilligung der Anstellungsinstanzen einzuholen.



Beträgt das Arbeitsversäumnis aus der Mitwirkung bei der öffentlichen Rechtspflege und der Erfüllung öffentlicher Amtspflichten mehr als 10 Arbeitstage im Kalenderjahr, erfolgt eine anteilmässige Kürzung des Besoldungsanspruchs.

Die Anstellungsinstanzen können auf Antrag von dieser Regel abweichen und zusätzliche Tage bewilligen.

B. Besoldungen und Zahlungen

Art. 19 Besoldungserhöhung

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. 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.

Art. 19a Einmalzulagen

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

Art. 20 Mitarbeiterbeurteilung

Besoldungserhöhungen erfolgen gestützt auf eine systematische Mitarbeiterbeurteilung. Die Mitarbeiter haben Anspruch auf eine jährliche Beurteilung von Leistung und Verhalten.

Die Anstellungsinstanzen regeln die Details.

Art. 23 Dienstaltersgeschenke

Dem Personal stehen für treue Tätigkeit in der Stadt Dübendorf folgende Dienstaltersgeschenke zu:

- nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je eine ganze Monatsbesoldung
- nach Vollendung von 25 Jahren anderthalb Monatsbesoldungen
- nach Vollendung von 40 Jahren zwei Monatsbesoldungen

Dienstaltersgeschenke sind in Form von Urlaub zu beziehen. Eine Monatsbesoldung entspricht 21,75 Urlaubstagen. Ist der Bezug aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann eine teilweise oder ganze Auszahlung des Dienstaltersgeschenkes erfolgen.

Die Lehrzeit wird nicht angerechnet.

Art. 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 Reglement über die Jahresarbeitszeit geregelt.

Die Besorgung von Aktuariaten für Kommissionen und Behörden von dem durch die Anstellungsinstanzen bestimmten Personal wird nicht besonders entschädigt.



Art. 29 Lernende

Die Löhne für Lernende werden gemäss den Ansätzen für die Lernende der kantonalen Verwaltung festgesetzt.

C. Arbeitszeiten, Überstunden

Art. 31 Arbeitszeit

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach den für den Kanton geltenden Bestimmungen.

Die Anstellungsinstanzen können für ihr Personal Arbeitszeitmodelle des Kantons übernehmen.

Art. 32 Überzeit

Das Personal ist auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit zur Dienstleistung verpflichtet, sofern die Anstellungsverhältnisse dies erfordern.

Überzeit ist die Arbeitszeit, die über die wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird.

Als Überzeit gilt nur solche, die vom zuständigen Vorgesetzten angeordnet werden. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Überzeit mindestens monatlich durch ihren direkten Vorgesetzten visieren zu lassen.

Für das Personal mit unregelmässigen Arbeitszeiten gelten besondere Bestimmungen.

D. Ferien, Urlaub, Frei-Tage, Militär

Art. 34 Ferien

Dem Personal steht folgender Ferienanspruch zu:

- bis und mit Kalenderjahr, in dem das
49. Altersjahr vollendet wird **25** Arbeitstage (5 Wochen)
- vom Beginn des Kalenderjahres an, in
dem das 50. Altersjahr vollendet wird **25** Arbeitstage (5 Wochen)
- vom Beginn des Kalenderjahres an, in
dem das 60. Altersjahr vollendet wird **30** Arbeitstage (6 Wochen)

Für jugendliche **Mitarbeiter** bis zum vollendeten 20. Altersjahr gelten die besonderen gesetzlichen Bestimmungen.

Art. 35 Bezug und Kürzung der Ferien

Die Mitarbeitenden haben ihre Vorgesetzten frühestmöglich über einen geplanten Ferienbezug zu informieren. Die Vorgesetzten bestimmen, unter Einhaltung von mindestens drei Monaten Ankündigungszeit, den Zeitpunkt der Ferien. Sie nehmen dabei auf die Wünsche der Mitarbeitenden soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Arbeitgebers vereinbar ist.

Der Ferienbezug hat bis zum 31. März des auf die Entstehung des Ferienanspruchs folgenden Jahres zu erfolgen. Ferien, die bis zum 30. September des aktuellen Jahres noch nicht bezogen worden sind, sind in Absprache zwischen dem Mitarbeitenden und dem Vorgesetzten bis spätestens 31. März des Folgejahres zu beziehen. Der Anspruch auf Ferien, die nicht bis spätestens Ende März des folgenden Jahres bezogen sind, verfällt.



Bei unbesoldetem Urlaub und militärischen Instruktionsdiensten (ausgenommen die obligatorischen Wiederholungskurse) wird der nächste Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

Art. 36 Urlaub

Ohne Besoldungsabzug und ohne Kürzung des Ferienanspruches wird dem Personal folgender Urlaub gewährt werden:

- eigene Hochzeit / Eintragung der eigenen Partnerschaft	2 Tage
- Hochzeit / Eintragung der Partnerschaft eines eigenen Kindes oder Geschwistern	1 Tag
- Niederkunft der Ehefrau	1 Tag
- Vaterschaftsurlaub	5 Tage
- Umzug mit eigenem Haushalt sowie Umzug der Eltern im gemeinsamen Haushalt	1 Tag
- Waffen- und Kleiderinspektion	1 Tag
- Todesfall des Ehegatten / des eingetragenen Partners	3 Tage
- Todesfall von Kindern, Eltern, Grosseltern, Geschwistern, Schwiegereltern	2 Tage

In den Urlaubstagen bei Todesfällen ist die Zeit zur Teilnahme an der Beerdigung inbegriffen. Bei Vorliegen besonderer Umstände kann der Abteilungschef einen entsprechend längeren Urlaub gewähren.

Art. 38 Arbeitsschluss vor Feiertagen

An den Vortagen vor Karfreitag und Auffahrt wird der Arbeitsschluss in der Regel auf 14.00 Uhr festgesetzt.

Art. 39 Militär- und Zivildienst

Das Personal erhält während der Abwesenheit wegen obligatorischem Militär- und Zivildienst sowie Zivildienst die volle Besoldung. Während Instruktionsdiensten erhalten Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht die volle, Ledige ohne Unterstützungspflicht drei Viertel der Besoldung.

Zivildienst, militärischer Frauendienst sowie Dienst als Spitalhelfer beim Roten Kreuz sind dem Militärdienst gleichgestellt. Die nach den Bestimmungen über den Erwerbssersatz für das Personal ausgerichtete Entschädigung fällt in die Stadtkasse.

E. Krankheit, Schwangerschaft, Unfall, Alter, Tod

Art. 40 Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft

Dem Personal steht bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung die volle Besoldung während zwölf Monaten zu, sofern das Anstellungsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert hat.

Bei länger dauernder Krankheit können die Anstellungsinstanzen unter angemessener Berücksichtigung der bisherigen Dienstdauer, der persönlichen Verhältnisse und der Familienverhältnisse des Betroffenen die Weiterausrichtung einer vollen oder reduzierten Besoldung bis zu einer gesamten Lohnfortzahlungsdauer von längstens zwei Jahren beschliessen.

Die Lohnfortzahlung endet in allen Fällen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.



Art. 41 Unfall

Bei Berufs- und Nichtberufs-Unfällen erhält das Personal die volle Besoldung während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Personal mit weniger als 8 Wochenstunden erhält die volle Besoldung nur bei Berufsunfällen und bei Unfällen auf dem direkten Arbeitsweg. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 12 Monate, so entscheiden die Anstellungsinstanzen über die weitere Ausrichtung der Barbesoldung.

Die Anstellungsinstanzen regeln Beschränkungen der Leistung bei Grobfahrlässigkeit.

Allfällige Taggelder der Unfallversicherung, für welche die Stadt die Prämie bezahlt, oder von haftpflichtigen Dritten, fallen bis zur Höhe der Lohnzahlung der Stadt an die Betroffenen in die Stadtkasse.

Art. 43 Krankenversicherung

Wiederholte Dienstaussetzungen, Teilarbeitsfähigkeit, sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Lohnzahlung nicht berücksichtigt.

Dienstaussetzungen, die weniger als sechs Monate auseinander liegen, werden gesamthaft angerechnet, in der Regel jedoch längstens bis anderthalb Jahre vor der neuen Dienstaussetzung zurück.

Werden Angestellte, die nach Ablauf der Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall wieder vollständig arbeitsfähig waren, erneut teilweise arbeitsunfähig, wird ihnen der volle Lohn während längstens drei Monaten weiter ausgerichtet. Vorbehalten bleibt die Anrechnung allfälliger Taggelder.

Art. 44 Unfallversicherung

Das Personal ist im Rahmen der obligatorischen Unfallversicherung auf Kosten der Stadt gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt.

Die Prämien für Nichtberufsunfall werden zu gleichen Teilen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.

Art. 46 Besoldungsnachgenuss

Im Todesfall wird den Hinterbliebenen für den Sterbemonat und den nachfolgenden Monat die volle Besoldung ausgerichtet. Als Hinterbliebene gelten der Ehegatte oder eingetragene Partner des Verstorbenen und minderjährige Kinder; ferner die übrigen Kinder, die Eltern sowie die Geschwister, wenn sie von ihm regelmässig unterstützt worden sind. Während dieser Zeit ruhen die Leistungen der Pensionskasse.

F. Dauer und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Art. 49 Kündigungsschutz; Verfahren und Voraussetzungen der Kündigung

Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanzen schriftlich mitgeteilt. Innerhalb von 10 Tagen 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 Anstellungsinstanzen 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 Anstellungsinstanzen eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.

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

III. Primarschule

Art. 54 Lehrpersonal

Als Lehrpersonal gelten Lehrpersonen der Primarschule, des Kindergartens, Förder- und Fachlehrpersonen, Therapiepersonal, heilpädagogisches Lehrpersonal und das Musiklehrpersonal.

Das Anstellungsverhältnis des Lehrpersonals richtet sich nach kantonalem Recht.

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

Das Anstellungsverhältnis des Lehrpersonals richtet sich nach kantonalem Recht, insbesondere dem Lehrpersonalgesetz und seinen Ausführungsbestimmungen.

Art. 55 Von der Primarschulpflege angestelltes Personal

Für das von der Primarschulpflege angestellte Personal gelten sinngemäss die in Abschnitt I angeführten Bestimmungen dieser Verordnung, sofern sie nicht mit speziellen Regelungen in Abschnitt III im Widerspruch stehen.

Die von der Primarschulpflege erlassenen Regulative enthalten besondere Bestimmungen für Personal im Stundenlohn, Musiklehrer, Hauswarte im Nebenamt, ständige Haushauswarte, vorübergehend angestelltes Aushilfspersonal, Funktionäre und Hausämter.

Art. 56 Probezeit, Kündigung, Pensionierung

Löschen

Art. 57 Ferien

Dem Betreuungspersonal der Schul- und Familienergänzenden Betreuung steht folgender Ferienanspruch zu:

- bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden 30 Arbeitstage (6 Wochen)
- bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden 35 Arbeitstage (7 Wochen)



- und ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 61. Altersjahr vollenden	40 Arbeitstage (8 Wochen)
Den Schulzahnärzten steht folgender Ferienanspruch zu:	30 Arbeitstage (6 Wochen)
Dem Personal der Schulzahnklinik steht folgender Ferienanspruch zu:	30 Arbeitstage (6 Wochen)
Den Schulpsychologen steht folgender Ferienanspruch zu:	30 Arbeitstage (6 Wochen)

Art. 58 Einreihung, Besoldung

Löschen

Art. 59 Kindergärtnerinnen

Löschen

Art. 60 Legasthenie- und Dyskalkulietherapeuten

Löschen

Art. 61 Stütz- und Förderunterricht

Löschen

Art. 62 Sonderschulen

Löschen

Art. 63 Musiklehrer

Löschen

Art. 64 Dienstaltersgeschenk

Löschen

Art. 66 Unfallversicherung

Das Lehrpersonal der Primarschule ist im Rahmen der obligatorischen Unfallversicherung auf Kosten der Stadt gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 5 Unterrichtsstunden bzw. Unterrichtslektionen beträgt.

Art. 13 Anfangsbesoldung (Ausführungsbestimmungen zur ABVO)

Absatz 2 löschen

Art. 21 Besoldung bei Militär- und Zivildienst (Ausführungsbestimmungen zur ABVO)

Titel ändern: „Zivildienst“ Besoldung bei Militär-, Zivil- und Zivildienst



Art. 23 Ausschluss kantonaler Regelungen (Ausführungsbestimmungen zur ABVO)

Ändern: Diese Regelungen werden, sofern erforderlich, durch besondere Erlasse der Anstellungsinstanzen festgelegt.

Art. 24 Arbeitszeit (Ausführungsbestimmungen zur ABVO)

Löschen

Art. 25 Überstunden (Ausführungsbestimmungen zur ABVO)

Absatz 1 ergänzen: Die restlichen Stunden sind durch die Anstellungsinstanzen auszuzahlen.

Absatz 3 löschen

F. Ferien, Urlaub

Art. 26 Ferien (Ausführungsbestimmungen zur ABVO)

Neu Absatz 1: Dem Personal kann auf dessen Ersuchen hin unbezahlter Urlaub gewährt werden. Die Anstellungsinstanzen berücksichtigen bei ihrer Entscheidung die dienstlichen Verhältnisse und die persönlichen Bedürfnisse des Mitarbeitenden.

Absatz 2: Löschen

Art. 27 Unbesoldeter Urlaub (Ausführungsbestimmungen zur ABVO)

Absatz 1 neu: Es steht im Ermessen der Anstellungsinstanzen, dem Personal auf deren Ersuchen unbesoldeten Urlaub zu gewähren.

Absatz 2 und 3 löschen

I. Personalwesen

Art. 34 Personalstelle, Mitwirkungskommission, Stellung (Ausführungsbestimmungen zur ABVO)

Die Personalstelle ist Koordinatorin in personellen Angelegenheiten. Sie stellt die ausreichende Information von Stadtrat, Abteilungen und Personal sicher.

Art. 35 Personalstelle, Aufgaben im Einzelnen (Ausführungsbestimmungen zur ABVO)

...

h) überwacht die Einhaltung des Reglements über die Jahresarbeitszeit

...

2. Die revidierte Fassung der Anstellungs- und Besoldungsverordnung tritt per 1. Januar 2010 in Kraft.
3. Mitteilung Stadtrat zum Vollzug.



WEISUNG

Inhaltsverzeichnis

1	Veranlassung.....	10
2	Vorgehen / Verfahren	10
3	Revisionspunkte	10
	3.1 Ferien (Art. 34 ABVO).....	11
	3.2 Unfallversicherung, Prämienbeteiligung Mitarbeitende (Art. 44 ABVO).....	11
	3.3 Ferienbezug (Art. 35 ABVO).....	11
	3.4 Regelung Überzeit / Überstunden (Art. 32 ABVO)	11
4	Schlussbemerkungen	12
5	Aktenverzeichnis	14

1 Veranlassung

Die gültige Anstellungs- und Besoldungsverordnung (ABVO) samt den Ausführungsbestimmungen ist seit dem 1. Juli 2004 in Kraft. Mit der vorgesehenen Teilrevision hat der Stadtrat Änderungen, die aufgrund übergeordneter Bestimmungen (Volksschulgesetz) nötig sind, sowie verschiedene Klärungen oder Präzisierungen einfließen lassen.

2 Vorgehen / Verfahren

Der Stadtrat hat mit Beschluss 299 vom 4. September 2008 den Entwurf zur Anstellungs- und Personalverordnung (Teilrevision September 2008) dem Personal, der Primarschulpflege, der Sozialbehörde, den Ortsparteien und dem VPOD zur Vernehmlassung unterbreitet. Es bestand dazu eine Frist bis 30. November 2008. Innerhalb dieser Frist gingen 29 Stellungnahmen von verschiedenen Einzelpersonen oder Gruppen (Mitarbeitende, Behörden, VPOD und Parteien) ein. Der Stadtrat hat sich anschliessend an seiner Arbeitstagung vom 12. Juni 2009 mit den eingegangenen Stellungnahmen auseinandergesetzt und speziell bei den wesentlichen materiellen Änderungen Entscheide getroffen. Eine Delegation von Mitarbeitenden und des VPOD wurden über die Entscheide des Stadtrates am 18. August 2009 informiert. Die Orientierung der Vernehmlassungsteilnehmer erfolgt mit separatem Schreiben und gleichzeitig mit dem Abschied des vorliegenden Antrages an den Gemeinderat.

3 Revisionspunkte (materiell)

An dieser Stelle sind die Revisionspunkte entsprechend ihrer Bedeutung wiedergegeben. Betreffend dem Wortlaut und den konkreten Änderungen wird auf die Synopse, welche Teil dieses Antrages und der Weisung bildet, verwiesen:



3.1 Ferien (Art. 34 und 57 ABVO)

Verwaltungen von Bund, Kanton und verschiedenen Gemeinden haben in den letzten Jahren die Anzahl Ferientage für Mitarbeitenden erhöht und damit attraktivere und zeitgemässe Arbeitsbedingungen geschaffen. Neu sollen alle Mitarbeitenden der Stadt Dübendorf mindestens 25 Ferientage pro Kalenderjahr haben. Dies mit dem Ziel die Stadt als Arbeitgeber attraktiver zu machen und speziell auf die Bedürfnisse junger Familien reagieren zu können. Es ist deshalb neu vorgesehen, dass alle Mitarbeitenden bis zum 59. Altersjahr 5 Wochen Ferien pro Kalenderjahr erhalten. Diese Änderung bedeutet konkret: Mitarbeitende, die bis und mit Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet wird, 25 Ferientage (neu zusätzlich 5 Tage) erhalten. Für das übrige Personal (ab 50. Altersjahr bzw. 60. Altersjahr) bleibt die heutige Regelung (25 bzw. 30 Arbeitstage) bestehen. Zudem wurde im Art. 57 der bisher nur den Ferienanspruch der Hortner und Hortnerinnen sowie der Schulzahnärzten regelte konkretisiert und die Regelung so ausgestaltet, dass neu das Betreuungspersonal der Schul- und Familienergänzenden Betreuung geregelt ist.

3.2 Unfallversicherung, Prämienbeteiligung Mitarbeitende (Art. 44 ABVO)

Im Rahmen des Sparprogramms „Focus06“ hat der Stadtrat über eine Beteiligung der Mitarbeitenden an den Kosten für die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) entschieden. Mit der vorliegenden Teilrevision wird nun dieser Entscheid umgesetzt. Die Prämien sollen neu zwischen Arbeitgeber und den Mitarbeitenden im Verhältnis 50:50 geteilt werden. Mit dieser Beteiligung können wiederkehrenden Kosten von ca. 150'000 Franken eingespart werden. Vergleiche mit verschiedenen Gemeinden und auch privatwirtschaftlichen Firmen haben gezeigt, dass diese Aufteilung der Beiträge gängige Praxis ist.

3.3 Ferienbezug (Art. 35 ABVO)

Ferien sollen grundsätzlich von Mitarbeitenden bezogen werden und nicht verfallen. Es soll verhindert werden, dass der Feriensaldo immer höher wird, was auch dem Erholungszweck der Mitarbeitenden zuwiderlaufen würde. Deshalb ist vorgesehen, dass Ferien, die bis zum 30. September des laufenden Jahres noch nicht bezogen worden sind, bis zum 31. März des Folgejahres zu beziehen sind. Hier sind also auch die Vorgesetzten gefragt, die Planung des Ferienbezuges frühzeitig vorzunehmen. Um das partnerschaftliche Element stärker zu betonen, wird neu folgende Formulierung vorgeschlagen: „Der Ferienbezug hat bis zum 31. März des auf die Entstehung des Ferienanspruchs folgenden Jahres zu erfolgen. Ferien, die bis zum 30. September des aktuellen Jahres noch nicht bezogen worden sind, sind in Absprache zwischen dem Mitarbeitenden und dem Vorgesetzten bis spätestens 31. März des Folgejahres zu beziehen. Der Anspruch auf Ferien, die nicht bis spätestens Ende März des folgenden Jahres bezogen sind, verfällt.“

3.4 Regelung Überzeit / Überstunden (Art. 32 ABVO)

Immer wieder entstehen Missverständnisse bezüglich der Begriffe Überstunden und Überzeit. Dies soll mit der Anpassung an die kantonalen Begriffe angeglichen werden. Es wird der im Reglement über die Jahresarbeitszeit (JAZ) verwendete Begriff „Überzeit“ in die ABVO übernommen.

Abs. 1 enthält lediglich eine terminologische Anpassung. Der Begriff „Arbeitsverhältnisse“ ist ein Begriff aus dem Privatrecht. Da aber alle Angestellten öffentlichrechtlich angestellt sein müssen, ist dem



Begriff „Anstellungsverhältnis“ der Vorzug zu geben. In Abs. 2 wird festgehalten, was unter Überzeit zu verstehen ist. Der ehemalige Abs. 3 („für das Personal mit unregelmässigen Arbeitszeiten gelten besondere Bestimmungen“) ist wegzulassen. Es ist nicht erforderlich, dass besondere Bestimmungen für dieses Personal vorgesehen werden (auch im OR gibt es für Teilzeitangestellte keine besonderen Bestimmungen bezüglich Überstunden).

4 Revisionspunkte (redaktionell)

Die Wendung „Anstellungsbehörden“ wird grundsätzlich durch „Anstellungsinstanzen“ ersetzt. (ABVO Art. 5, 6, 11, 15, 17, 18, 26, 27, 28, 30, 41, 49, 51, 67, 68 und Ausführungsbestimmungen zur ABVO Art. 3, 7, 8, 12, 18, 21, 23, 25, 28).

Der Begriff Überstunden wird durch Überzeit ersetzt. (ABVO Art. 32 und 33).

Die Wendung „Fürsorgebehörde“ wird grundsätzlich durch „Sozialbehörde“ ersetzt. (ABVO Art. 5 und Ausführungsbestimmungen zur ABVO Art. 3).

5 Schlussbemerkungen / Antrag an Gemeinderat

Der Stadtrat ist überzeugt, mit der vorliegenden Teilrevision der ABVO die rechtlich notwendigen Änderungen aufgenommen zu haben. Mit der Kostenbeteiligung der Mitarbeitenden im NBU-Bereich wird eine Lösung gewählt, die nicht nur in der Privatwirtschaft, sondern auch in verschiedenen Gemeinden und Städten des Kantons Zürich praktiziert wird. Zudem soll mit der Erhöhung des Ferienspruchs um fünf Tage bei den Mitarbeitenden bis und mit Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird, bewusst ein Zeichen für deren altersbedingte Situation gesetzt werden (Familie, Aus- und Weiterbildung etc.).

Der Stadtrat empfiehlt dem Gemeinderat der vorliegenden Teilrevision der Anstellungs- und Besoldungsverordnung zuzustimmen und diese per 1. Januar 2010 in Kraft zu setzen.

Dübendorf, 17. September 2009

Stadtrat Dübendorf

Lothar Ziörjen
Stadtpräsident

Conrad Gossweiler
Stadtschreiber a.i.



**Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Stadt Dübendorf (ABVO)
Teilrevision 2008**

Wir beantragen Zustimmung.

8600 Dübendorf,

Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission

Hans Felix Trachsler
Präsident

Marcel Amhof
Sekretär

Dieser Antrag wird zum Beschluss erhoben.

8600 Dübendorf,

Gemeinderat Dübendorf

Andrea Kuhn
Präsidentin

Marcel Amhof
Sekretär

Rechtskräftig

gemäss Bescheinigung des
Bezirksrates Uster
vom



5 Aktenverzeichnis

Antrag 178

Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Stadt Düren (ABVO) Teilrevision 2008

1. Stadtratsbeschluss Nr. 317 vom 17. September 2009
2. Weisung Nr. 178 vom 17. September 2009
3. Synopse - Teilrevision 2008, Version September 2009
4. Vernehmlassungsantworten, Zusammenfassung/Übersicht
5. Anstellungs- und Besoldungsverordnung, April 2004
6. Reglement über die Jahresarbeitszeit (JAZ) bei der Stadtverwaltung Düren vom Oktober 1999