



A N T R A G

des Stadtrates vom 13. Juni 2024



GR Geschäfts-Nr. 38/2024

Beschluss des Gemeinderates

betreffend

Revision Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Stadt Dübendorf

Der Gemeinderat,

in Kenntnis eines Antrages des Stadtrates vom 7. Mai 2024, gestützt Art. 15, Ziff. 1, der Gemeindeordnung vom 26. September 2021

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

1. Der Revision der Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Stadt Dübendorf wird zugestimmt.
 2. Mitteilung Stadtrat zum Vollzug.
-



WEISUNG

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	2
2	Vorgehen / Verfahren	3
3	Erwägungen	4
3.1	Art. 19 Besoldungserhöhungen	4
3.2	Art. 23 Dienstaltersgeschenk	5
3.3	Art. 33 Kompensation und Vergütung	6
3.4	Art. 34 Ferien	6
3.5	Art. 37 Frei-Tage	7
4	Schlussbemerkungen	8
5	Antrag	9
6	Aktenverzeichnis	11

1 Ausgangslage

Die Anstellungs- und Besoldungsverordnung (ABVO) der Stadt Dübendorf wurde im Rahmen der Teilrevisionen 2003 sowie 2009 mit Gemeinderatsbeschlüssen vom 12. April 2004 respektive 12. April 2010 genehmigt. Mit Stadtratsbeschluss Nr. 10-309 vom 16. September 2010 wurden die Ausführungsbestimmungen per 1. Januar 2011 in Kraft gesetzt.

Seit 2011 wurden einige gesetzliche Grundlagen im Kanton Zürich revidiert: das Gemeindegesetz, das kantonale Personalgesetz, das Lehrpersonalgesetz und im Jahr 2021 wurde das Erwerbsersatzgesetz geändert und der Vaterschaftsurlaub eingeführt. Auch die Revisionen der Gemeindeordnung der Stadt Dübendorf vom 15. Mai 2022 und des Organisations- und Verwaltungsreglements vom 7. Dezember 2023 bedingen eine Revision der ABVO. Zudem widerspricht die aktuelle ABVO in einigen Artikeln den übergeordneten Gesetzen (Bsp. Probezeit, Streichung von Ferien etc.).

Nicht nur aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen ist die Revision der ABVO begründet, sondern auch in Bezug auf die Steigerung und Stärkung der Arbeitgeberattraktivität. Diese steht immer mehr im Fokus der Arbeitnehmenden und im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern. Viele öffentliche Verwaltungen haben diesbezüglich schon reagiert und steigern ihre Attraktivität, in dem sie beispielsweise den Ferienanspruch erhöhen, sich zu 100% an den Sozialleistungen beteiligen, Zusatzversicherung Private Unfallversicherung abschliessen, attraktive Modelle und Beteiligung im Rahmen der Pensionierung anbieten, Zugabonnements oder Parkplätze finanzieren, variable Arbeitszeitmodelle einrichten oder Lunchchecks einführen.

Aufgrund dieser Ausgangslage ist ein Handlungsbedarf gegeben. Für die Erarbeitung eines Entwurfes der ABVO der Stadt Dübendorf wurde im Jahr 2023 folgende Arbeitsgruppe zusammengestellt:



Simon Winistörfer
Claudia Avino
Michel Scherer
Oliver Schürch
Karin Zulliger
Michael Oldani

Geschäftsleiter
Leiterin Personaldienste (Projektleitung)
Abteilungsleiter Gesellschaft
Abteilungsleiter Sicherheit
Leiterin Bildung
Direktor IMWIL

2 Vorgehen / Verfahren

Der Stadtrat hat sich an seiner Klausur vom 1. September 2023 für folgende Stossrichtungen entschieden:

- a. Der Grundsatz "Anlehnung an das kantonale Personalgesetz" und möglichst keine eigenen Ausführungen sollen umgesetzt werden
- b. Erhöhung Ferienanspruch auf 6 Wochen bis zum 59. Altersjahr und ab dem 60. Altersjahr 7 Wochen.
- c. Für den Anspruch des Dienstaltersgeschenks (DAG) soll die Regelung des Kantons Zürich übernommen werden, da mit der Erhöhung des Ferienanspruchs eine Kürzung vertretbar ist.
- d. Weitere Massnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität können in einem zweiten Schritt in den Ausführungsbestimmungen festgelegt werden. Hier stehen attraktive Arbeitszeitmodelle im Fokus.

Die gesetzlichen Grundlagen zur Personalverordnung basieren auf dem 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.

Darauf basierend hat die Arbeitsgruppe einen Entwurf ausgearbeitet und dem Stadtrat vorgelegt. Der Stadtrat hat mit Beschluss Nr. 24-19 vom 11. Januar 2024 den Entwurf zur Anstellungs- und Personalverordnung verabschiedet und das Vernehmlassungsverfahren festgelegt.

Die Einladung zur Vernehmlassung, mit Frist bis Ende Februar 2024, ging an:

- Fraktionen der Stadt Dübendorf
- Primarschulpflege Dübendorf
- Personalverbänden VPV, VPOD, Unia, SBK ASI
- Personalkommission der Stadtverwaltung
- alle Mitarbeitenden der Stadt Dübendorf (inkl. Primarschule ohne Lehrpersonal und Mitarbeitenden des Alters- und Spitexzentrums IMWIL)

Innerhalb dieser Frist gingen 21 Stellungnahmen von verschiedenen Einzelpersonen oder Gruppen ein. Der Stadtrat hat sich anschliessend an seiner Klausurtagung vom 5. April 2024 mit den eingegangenen Stellungnahmen auseinandergesetzt und speziell bei den wesentlichen materiellen Änderungsanträgen Entscheide getroffen.

Die Orientierung der Vernehmlassungsteilnehmenden erfolgt mit separatem Schreiben und gleichzeitig mit dem Abschied des Antrages an den Gemeinderat.



3 Erwägungen

Einzelne 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.

Bei einigen Artikeln wird von den Vernehmlassungsteilnehmenden gewünscht, nicht die vollumfängliche Regelung des kantonalen Personalgesetzes zu übernehmen. Davon ist grundsätzlich abzuraten, da dies wieder zu eigenen kommunalen Bestimmungen führen würde und die Kongruenz somit gefährdet ist. Des Weiteren könnten damit auch rechtliche Schwierigkeiten verbunden sein, wenn z.B. das kantonale Personalgesetz ändert und diese dann im Widerspruch zu der Rechtsnorm von Dübendorf steht. In einem solchen Fall wäre eine Anpassung der eigenen Regelung aus rechtlicher Sicht zwingend erforderlich, was schliesslich in einem Mehraufwand resultieren würde.

Betreffend den Wortlaut und der konkreten Änderungen wird auf die Synopse, welche Teil dieses Antrages und der Weisung bildet, verwiesen.

In den Rückmeldungen zur Vernehmlassung wurde bei den Artikeln 19, 23, 33 und 37 mehrfach eine Änderung bzw. eine Anpassung gewünscht, weshalb auf diese Artikel in diesem Kapitel genauer eingegangen wird.

3.1 Art. 19 Besoldungserhöhungen

Ursprünglicher Antrag des Stadtrates vom 11. Januar 2024:

Beibehalten des bisherigen Art. 19 gemäss aktueller ABVO

¹ *Besoldungserhöhungen erfolgen aufgrund der Mitarbeiterbeurteilung und nach Massgabe der dafür budgetierten Mittel im Rahmen der Minima und Maxima der entsprechenden Besoldungsklassen.*

² *Ordentlicher Termin für Besoldungserhöhungen ist der 1. Januar.*

³ *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.*

⁴ *Die Quote wird vom Stadtrat definitiv für das folgende Jahr festgesetzt.*

Antrag aus Vernehmlassungsverfahren:

Anpassung an die kantonale Regelung und Verzicht auf eine eigene Regelung oder dann entsprechende Präzisierungen sowie eine klare Trennung von Teuerungsausgleich und Besoldungserhöhung.

Antrag des Stadtrates vom 13. Juni 2024:

Art. 19, Abs. 4, wird wie folgt präzisiert:

⁴ *Von dieser Quote weist der Stadtrat jährlich aus, welcher Anteil als Teuerung und welcher Anteil als individuelle Lohnerhöhung ausgerichtet wird.*

Begründung:

Mit der Ergänzung des Artikels, dass der Anteil Teuerung und individuelle Lohnerhöhung separat ausgewiesen werden, kommt der Stadtrat den Änderungswünschen einzelner Vernehmlassungsteilnehmenden entgegen. Mit einer eigenen Regelung in Bezug auf Besoldungserhöhungen muss sich die Stadt Dübendorf nicht dem Entscheid des Kantons Zürich unterordnen, sondern kann dies aufgrund des eigenen kommunalen Finanzhaushaltes und der Situation am Arbeitsmarkt festlegen. Er-



fahrungsgemäss haben auch viele öffentliche Gemeinden in ihrer Personalverordnung festgelegt, dass sich die Besoldungserhöhungen und die Teuerung an den Entscheid des Regierungsrates orientieren können aber nicht müssen.

3.2 Art. 23 Dienstaltersgeschenk

Antrag des Stadtrates vom 11. Januar 2024:

Der nachfolgend aufgeführte Art. 23 der aktuellen ABVO soll aufgehoben werden.

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.

Rückmeldung Vernehmlassungsverfahren:

Beibehalten der bisherigen Regelung gemäss aktueller ABVO.

Antrag des Stadtrates vom 13. Juni 2024:

Art. 23 der aktuellen ABVO soll aufgehoben werden.

Begründung:

Für den Anspruch des Dienstaltersgeschenks (DAG) ist die Regelung des Kantons Zürich zu übernehmen und der Art. 23 der ABVO soll aufgehoben werden. Mit der beantragten Erhöhung des Ferienanspruchs ist diese Kürzung vertretbar. Ausserdem profitiert eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter erst nach zehn Dienstjahren vom Dienstaltersgeschenk und dann jeweils nach weiteren fünf Dienstjahren.

Für die langjährigen Mitarbeitenden soll folgende Übergangsbestimmung für den Anspruch des Dienstaltersgeschenks festgelegt werden:

Anzahl Dienstjahre	10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahre	25 Jahre	40 Jahre
Fälligkeit im 2025	21.75 Tage	32.6	43.5
Fälligkeit im 2026	20 Tage	30	41.5
Fälligkeit im 2027	18.25 Tage	27.25	39.5
Fälligkeit im 2028	16.5 Tage	24.75	37.5
Fälligkeit im 2029	15 Tage	22	35.5
Fälligkeit im 2030	15 Tage	22	33.5
Fälligkeit im 2031	15 Tage	22	31.5
Fälligkeit im 2032	15 Tage	22	30



3.3 Art. 33 Kompensation und Vergütung

Antrag des Stadtrates vom 11. Januar 2024:

Der nachfolgend aufgeführte Art. 33 der aktuellen ABVO soll aufgehoben werden.

Überzeit ist in der Regel durch Freizeit zu kompensieren; sofern dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich ist, erfolgt ausnahmsweise Barentschädigung.

Das Personal erhält bei Barentschädigung und Kompensation für angeordnete Überzeit an Werktagen einen Zuschlag von 25 Prozent; an Sonn- und allgemeinen Feiertagen sowie bei Nachtarbeit (zwischen 20.00 und 06.00 Uhr) einen solchen von 50 Prozent.

Für das Personal ab der Besoldungsklasse 20 fällt die Überzeitkompensation oder eine entsprechende Barabgeltung dahin.

Rückmeldung Vernehmlassungsverfahren:

Mit der Übernahme der kantonalen Regelung wären dann nur noch die Angestellten bis zur Lohnklasse 15, statt wie bis anhin Lohnklasse 20, für die Zuschläge berechtigt und der 50%-Zuschlag für die angeordnete Nachtarbeit (zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr) würde entfallen.

Antrag des Stadtrates vom 13. Juni 2024:

Art. 33 der aktuellen ABVO soll beibehalten werden:

Begründung:

Aufgrund der eingegangenen Rückmeldungen wurde die aktuelle Regelung in der ABVO nochmals eingehend überprüft und der Regelung des Kantons gegenübergestellt. Der Kanton Zürich regelt den Zeitausgleich sowie den Zeitzuschlag und die Vergütung in zwei separaten Rechtssätzen. Die aktuelle Regelung der ABVO ist einfach umsetzbar, klar und hat sich in der Umsetzung bewährt.

Von dieser Regelung sind vor allem Mitarbeitende folgender Bereiche betroffen: die Stadtpolizei, das Zivilstandsamt und die Abteilung Tiefbau.

Mit der Abschaffung der aktuellen Regelung und der Übernahme der kantonalen Regelung wäre die Stadt Dübendorf bei diesen Fachkräften nicht mehr konkurrenzfähig oder es müssten separate Regelungen im Entschädigungs- und Spesenreglement aufgeführt werden. Auch dass der Zuschlag nur noch für Angestellte bis zur Lohnklasse 15 gelten soll, ist nicht realistisch, da Polizisten/Polizistinnen ohne Rang und neu gewählte Zivilstandsbeamte/-beamtinnen bereits in der Lohnklasse 15 eingereiht sind. Bei einer Beförderung würde für diese Stellen der Zuschlag wegfallen. Daher soll die aktuelle Regelung in der ABVO beibehalten werden.

3.4 Art. 34 Ferien

Antrag des Stadtrates vom 11. Januar 2024:

Art. 34 der aktuellen ABVO soll wie folgt geändert werden:

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)*

Rückmeldung Vernehmlassungsverfahren:

Die Erhöhung des Ferienanspruches um eine Woche wurde von den meisten Vernehmlassungsteilnehmenden sehr begrüsst, drei Parteien sprechen sich dagegen aus und eine Partei empfiehlt die kantonale Regelung zu übernehmen.



Antrag des Stadtrates vom 13. Juni 2024:

Art. 34 der aktuellen ABVO soll wie am 11. Januar 2024 vorgesehen geändert werden.

Begründung:

Der Stadtrat ist überzeugt, mit der Erhöhung des Ferienanspruches ein richtiges, zukunftsweisendes Zeichen für das Personal zu setzen. Damit setzt er nicht nur ein attraktiver Fringe Benefit, sondern hält auch mit dem Puls der Zeit mit. Diese Entwicklung bestätigte die Handelszeitung bereits in ihrer Online-Ausgabe vom 10. Juni 2021 zum Thema "Mehr Ferien statt Lohn wäre für viele Schweizer attraktiv".¹ Die Erhöhung des Ferienanspruchs schmälert die effektive Arbeitsleistung der Angestellten nicht. Der Stadtrat geht davon aus, dass die Angestellten dadurch ausgeruhter, motivierter und produktiver sind. Im Gegenzug wird mit der beantragten Übernahme der kantonalen Regelung des Dienstaltersgeschenks dieser Anspruch an Ferientagen um einen Drittel gekürzt.

3.5 Art. 37 Frei-Tage

Antrag des Stadtrates vom 11. Januar 2024:

Der nachfolgend aufgeführte Art. 37 der aktuellen ABVO soll aufgehoben werden.

Für das Personal sind ausser den Samstagen und Sonntagen dienstfrei und bezahlt:

Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag sowie die Nachmittage des Sechseläutens, des Knabenschiessens, des 24. Dezembers und des Silvesters.

Ein Anspruch auf ganze oder halbe Frei-Tage besteht nicht, wenn sie auf einen Samstag oder einen Sonntag fallen.

Rückmeldung Vernehmlassungsverfahren:

Beibehalten der halben freien Tage Sechseläuten und Knabenschiessen.

Antrag des Stadtrates vom 13. Juni 2024:

Art. 37 der aktuellen ABVO soll aufgehoben werden.

Begründung:

Die Handhabung der Frei-Tage (Ruhetage) gemäss kantonalen Regelung ist korrekt und soll mit der revidierten ABVO auch umgesetzt werden. Die Nachmittage des Sechseläutens und des Knabenschiessens als zusätzliche halbe Ruhetage gelten nur für den Bezirk Zürich. Dafür gelten in den Bezirken ausser Zürich auch der Fasnachtsmontag als Ruhetag.

Der Kanton Zürich regelt die Frei-Tage wie folgt

Ruhetage, Öffnungszeiten

VVO § 117.

¹ *Sofern der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte nicht in besonderen Fällen eine abweichende Regelung treffen, gelten neben den Samstagen und Sonntagen*

a. als zusätzliche ganze Ruhetage: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag. In den Bezirken ausser Zürich gilt auch der Fasnachtsmontag als Ruhetag,

b. als zusätzliche halbe Ruhetage: Nachmittage des 24. Dezember, im Bezirk Zürich auch die Nachmittage des Sechseläutens und des Knabenschiessens,

¹ TORCASSO DAVID: Handelszeitung, Mehr Ferien statt Lohn wäre für viele Schweizer attraktiv, URL: <https://www.handelszeitung.ch/unternehmen/mehr-ferien-statt-lohn-ware-fur-viele-schweizer-attraktiv> (abgerufen: 25.04.2024).



c. als Arbeitstage mit einer reduzierten Sollzeit von sechs Stunden: die Tage vor Karfreitag und Aufahrt sowie der Silvester, an diesen Tagen wird der Arbeitsschluss, vorbehältlich abweichender Regelungen bei Schichtbetrieb und erhöhter Präsenzzeit, auf 15.00 Uhr festgesetzt.

² Zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, die auf Samstage oder Sonntage fallen, werden nicht nachgewährt. Die gleiche Regelung gilt sinngemäss für Ämter, in denen am Samstag oder Sonntag voll oder teilweise gearbeitet wird.

4 Schlussbemerkungen

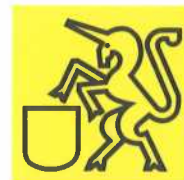
Der Stadtrat ist überzeugt, mit der vorliegenden Revision der ABVO eine für alle Seiten stimmige Lösung gefunden zu haben. Mit der grossmehrheitlichen Übernahme der kantonalen Regelungen gleicht sich die Stadt Dübendorf an die Mehrheit der anderen Züricher Gemeinden an, welche das bereits jetzt so in ihren kommunalen Regelungen festgeschrieben haben. Mit der Erhöhung des Ferienanspruchs für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann sich die Stadt Dübendorf gleichzeitig von anderen Arbeitgebern abheben und eine Lösung anbieten, welche keine negativen Auswirkungen auf die Aufgabenerfüllung der Stadt Dübendorf haben.

Die Stadt Dübendorf ist als Arbeitgeberin auf zwei Ebenen gefordert. Auf der einen Seite steht sie als Arbeitgeberin in der Pflicht, sich um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kümmern und dabei Anstellungsbedingungen anzubieten, welche für diese attraktiv sind und dazu führen, dass sie Teil der Stadtverwaltung Dübendorf bleiben. Stetige Wechsel führen zu Überlastung sowie Unzufriedenheit und stellen im Bereich der Qualitätssicherung keine Konstanz sicher. Dies ist nicht nur ein Nachteil für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst, sondern auch für die Bevölkerung der Stadt Dübendorf, welche auf die Dienstleistungen der Stadt angewiesen ist.

Auf der zweiten Ebene geht es darum, für vakante oder neue Aufgabenbereiche neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Hier steht die Stadt Dübendorf in direkter Konkurrenz zu anderen Gemeinden und Firmen. Aus Sicht des Stadtrates zeigt sich klar, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer heute einen stärkeren Fokus auf den Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit legen. Zudem ist es für die heutigen Generationen im Arbeitsmarkt, ganz im Gegensatz zu den sogenannten Babyboomern, nicht mehr oberstes Ziel, lange Zeit an derselben Arbeitsstelle zu bleiben. Das grosse Angebot an verfügbaren Stellen auf dem Arbeitsmarkt ist attraktiv und die Anstellungsbedingungen sind ein wesentlicher Bestandteil bei der Auswahl einer neuen Stelle. Auf diesem Markt muss sich auch die Stadt Dübendorf positionieren. Zu viele vakante oder offene Stellen haben einen spürbar negativen Einfluss auf die bestehenden Mitarbeitenden, gefährden die Aufgabenerfüllung der Stadt Dübendorf, führen zu einem negativen Ansehen der Stadt Dübendorf als Arbeitgeberin und zu hohen Kosten für externe Springerleistungen.

Mit Blick auf das Vorgenannte hat sich der Stadtrat für die vorliegende neue Version der ABVO entschieden.

Die gleichzeitige Reduktion der Dauer der Dienstaltersgeschenke (inkl. einer Übergangsfrist für bestehende Mitarbeitende) erscheint dem Stadtrat als sinnvoll. Damit passt sich die ABVO der Stadt Dübendorf auch in diesem Bereich den kantonalen Anstellungsbedingungen an - einem Bestreben, welches sich in der ganzen Überarbeitung spiegelt.



5 Antrag

Dem Gemeinderat wird beantragt:

1. Der Revision der Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Stadt Dübendorf wird zugestimmt

Dübendorf, 13. Juni 2024

Stadtrat Dübendorf

André Ingold
Stadtpräsident

Mathias Vogt
Stadtschreiber



GR Geschäfts-Nr. 38/2024

Revision Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Stadt Dübendorf

Wir beantragen Zustimmung unter Berücksichtigung der Änderungen gemäss Beschluss der Geschäft und Rechnungsprüfungskommission vom 8. September 2025.

8600 Dübendorf, 8. September 2025

Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission

Tanja Boesch
Vize-Präsidentin

Friederike Häfeli
Sekretärin

Dieser Antrag wird zum Beschluss erhoben.

8600 Dübendorf, 29. September 2025

Gemeinderat Dübendorf

Christian Meyer
Präsident

Friederike Häfeli
Sekretärin

Rechtskräftig

gemäss Bescheinigung des
Bezirksrates Uster
vom **10. Nov. 2025**



6 Aktenverzeichnis

GR Geschäft-Nr. 38/2024

Revision Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Stadt Dübendorf

1. Weisung vom 13. Juni 2024
2. Stadtratsbeschluss Nr. 24-280 vom 13. Juni 2024
3. Entwurf ABVO
4. Synopse - Revision 2023, vom 18. April 2024
5. Zusammenfassung Vernehmlassungsantworten, Übersicht Anträge (z.H. GRPK)
6. Zusammenfassung Vernehmlassungsantworten, Übersicht Kommentare (z.H. GRPK)
7. Anstellungs- und Besoldungsverordnung, Januar 2011
8. Entschädigungs- und Spesenreglement vom 1. November 2014