



20-220 B3.5.2
Schriftliche Anfrage Susanne Schweizer (SP) und zwei Mitunterzeichnende
"Zeitgemässe Anstellungsbedingungen für Mitarbeitende"
GR Geschäft Nr. 30|2020 - Beantwortung

Ausgangslage

Die Gemeinderätin Susanne Schweizer (SP) und zwei Mitunterzeichnende haben am 14. April 2020 (Eingang Stadtrat: 14. April 2020) folgende schriftliche Anfrage eingereicht:

Schriftliche Anfrage: Zeitgemässe Anstellungsbedingungen für Mitarbeitende

Anlässlich des nationalen Frauenstreiks vom 14. Juni 2019, an welchem in Dübendorf bis zu 100 Frauen teilnahmen, wurden dem Stadtpräsidenten die schriftlich festgehaltenen Forderungen übergeben. Eines der wichtigen von den Frauen erhobenen Themen betrifft die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Zu diesem Thema richten wir folgende Anfrage an den Stadtrat und bitten, wo sinnvoll, um eine Antwort für die Stadtverwaltung, das Alters- und Spitexzentrum und die Primarschule.

Um die besten Fachkräfte, Frauen und Männer, zu mobilisieren, sind private Firmen wie auch öffentliche Betriebe und Verwaltungen heute immer mehr darauf angewiesen, zeitgemässe Anstellungsbedingungen bezüglich Teilzeit, Elternzeit, betriebseigene Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Jahresarbeitszeiten oder die Möglichkeit für Home Office u.ä. für die Mitarbeitenden anzubieten. Wir sind uns bewusst, dass die Stadt als Arbeitgeberin in gewisser Hinsicht eingeschränkt ist (z.B. Schalteröffnungszeiten), jedoch muss auch die Stadt ein Interesse daran haben, die besten Fachkräfte zu gewinnen.

1. Mit welchen Argumenten resp. Anstellungsbedingungen holt der Stadtrat qualifizierte Berufsleute nach Dübendorf in die Verwaltung und in das Alters- und Spitexzentrum?
2. Welche Vorkehrungen trifft der Stadtrat, um die Arbeitsplätze vor allem auch für Frauen attraktiv zu machen?
3. Welche Massnahmen trifft der Stadtrat, um für alle Beschäftigten eine gute Arbeits- und Teamkultur zu fördern?
4. In der Schweiz besteht kein Anspruch auf Teilzeitarbeit, auch in der Anstellungs- und Besoldungsverordnung gibt es keinen solchen Anspruch, noch ist darin festgehalten, dass Mitarbeitende nach einer Phase der Teilzeitarbeit Anspruch auf eine Aufstockung des Pensums haben. Auch Job-Sharing-Arbeitsplätze sind nicht vorgesehen:
 - a) Wäre eine allfällige Verankerung in der Verordnung aus Sicht des Stadtrates sinnvoll?
 - b) Kann davon ausgegangen werden, dass der Stadtrat entsprechenden Anfragen von Mitarbeitenden, wo immer möglich, nachkommt?
 - c) Wie viele Anfragen für ein Job-Sharing oder für eine Aufstockung/Verminderung des Arbeitspensums gab es in den letzten 2 Jahren (2018/2019)? Wie fiel die Antwort zu diesen Anfragen aus?



5. Gemäss Anstellungs- und Besoldungsverordnung stehen Vätern 5 Arbeitstage zusätzlich zum Tag der Niederkunft zu. Sollte sich die Umsetzung des national beschlossenen Vaterschaftsurlaubs von zwei Wochen verzögern: Wird der Stadtrat dies für die Dübendorfer Mitarbeitenden bereits vorher anwenden oder ist der Stadtrat bereit, hier weiter zu gehen?
6. Sieht der Stadtrat Bedarf für anderweitige Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen, wofür er andere Rahmenbedingungen, Aufstockung oder Umschichtungen im Budget o.ä. braucht? Wir denken hier an neue Arbeitszeitmodelle, Home-Office, Arbeiten ohne festen Arbeitsplatz, Elternurlaub o.ä.

Besten Dank für eine umfassende Beantwortung der Fragen.

Erwägungen

Der Stadtrat hat schriftliche Anfragen gestützt auf Art. 53 der Geschäftsordnung des Gemeinderates Dübendorf innert zwei Monaten, d.h. im vorliegenden Fall bis spätestens 14. Juni 2020, schriftlich zu beantworten.

Beschluss

Die schriftliche Anfrage von Susanne Schweizer (SP) und zwei Mitunterzeichnende wird wie folgt beantwortet:

Im Übrigen kann der Stadtrat nur aus seiner Sicht Stellung zu den gestellten Fragen nehmen; nicht jedoch aus Sicht der Primarschulpflege und des Alters- und Spitexzentrums.

1. *Mit welchen Argumenten resp. Anstellungsbedingungen holt der Stadtrat qualifizierte Berufsleute nach Dübendorf in die Verwaltung und in das Alters- und Spitexzentrum?*

Bei der Stadt Dübendorf sind Mitarbeitende in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis angestellt. Die Anstellungsbedingungen sind in der Anstellungs- und Besoldungsverordnung (ABVO) der Stadt Dübendorf oder durch das Personalgesetz des Kantons Zürich geregelt.

Primär kann festgestellt werden, dass in der öffentlichen Hand, speziell aber in den Gemeinden, ein stark ansteigender Fachkräftemangel zu verzeichnen ist. Aus diesem Aspekt scheint es zunehmend wichtiger, als Arbeitgeberin Stadt Dübendorf, moderne und familienfreundliche Arbeitsbedingungen bieten zu können.

Nachfolgend ist eine Übersicht über die wichtigsten Anstellungsbedingungen zu finden:

Arbeitszeitmodell

Die Mitarbeitenden der Stadt Dübendorf können durch das geltende Jahresarbeitszeitmodell ihre Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse flexibel gestalten.

Ferien / unbezahlter Urlaub

Alle Mitarbeitenden haben bereits seit dem Jahr 2011 Anspruch auf fünf Wochen Ferien; ab Alter 60 erhöht sich der Anspruch auf sechs Wochen. Mitarbeitende können einen unbezahlten



Urlaub beantragen. Der Urlaub wird gewährt, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Dies wird geschätzt und auch genutzt.

Fort- und Weiterbildung

Der Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden kommt ein hoher Stellenwert zu. Im Rahmen des jährlich stattfindenden Mitarbeitendengesprächs ist die benötigte oder gewünschte Fort- und Weiterbildung zu thematisieren und konkretisieren. Bereits bei der Anstellung resp. teilweise schon beim Rekrutierungsgespräch kommt es zu entsprechenden Vereinbarungen, vor allem, wenn noch bestimmte Zertifikate/Ausweise/Skills für die Ausführung der Tätigkeit benötigt werden.

Mutterschaftsurlaub

Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen ab Niederkunft. Die Stadt Dübendorf leistet während des Mutterschaftsurlaubs eine Lohnfortzahlung von 100 Prozent. Mitarbeiterinnen haben die Möglichkeit, im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub unbezahlten Urlaub zu beantragen. Wenn dies betrieblich möglich ist, ist ein solcher zu gewähren.

In den letzten Jahren konnten bei einigen Mitarbeiterinnen Teilzeitpensen nach dem Mutterschaftsurlaub gewährt werden. Im Jahr 2018 reduzierten drei Mitarbeiterinnen ihr Vollpensum nach dem Mutterschaftsurlaub auf ein Teilzeitpensum. Eine Mitarbeiterin, welche bereits ein Teilzeitpensum innehatte, hat sich nach dem Mutterschaftsurlaub für eine weitere Reduktion des Pensums entschieden. Im Jahr 2019 reduzierte eine Mitarbeiterin ihr Vollpensum nach dem Mutterschaftsurlaub auf ein Teilzeitpensum. Eine Mitarbeiterin, welche bereits ein Teilzeitpensum innehatte, hat sich nach dem Mutterschaftsurlaub für eine weitere Reduktion des Pensums entschieden. Mitarbeiterinnen können bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubes auch eine neue Entscheidung treffen, zum Beispiel für das Auflösen des Arbeitsvertrages trotz vereinbarter Pensumsreduktion. Dies kam in den letzten Jahren zwei Mal vor.

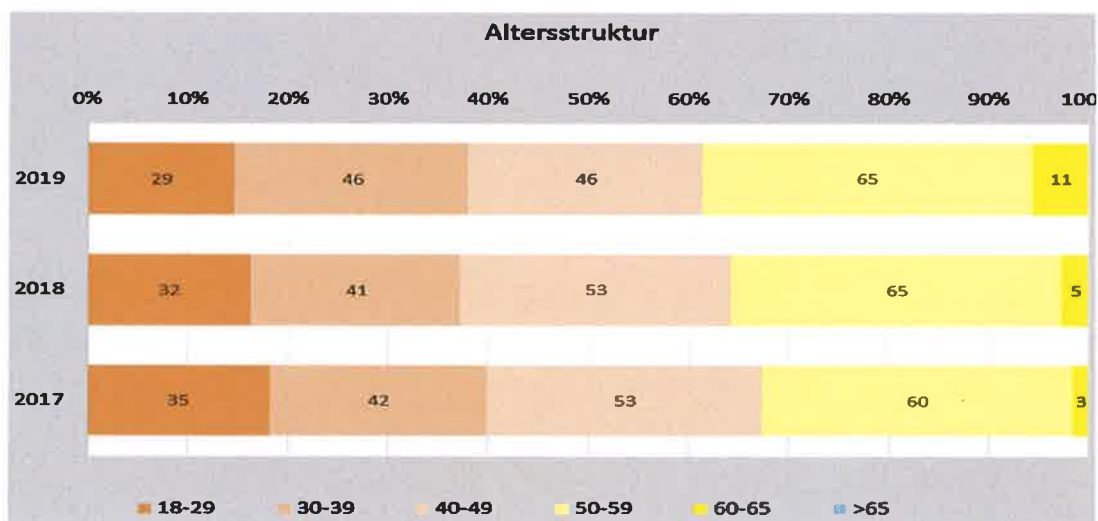
Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Stadt Dübendorf betreibt aktiv ein betriebliches Gesundheitsmanagement, bei dem Mitarbeitende im Bereich der Gesundheitsprävention, des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit begleitet werden.

Attraktive Altersstruktur

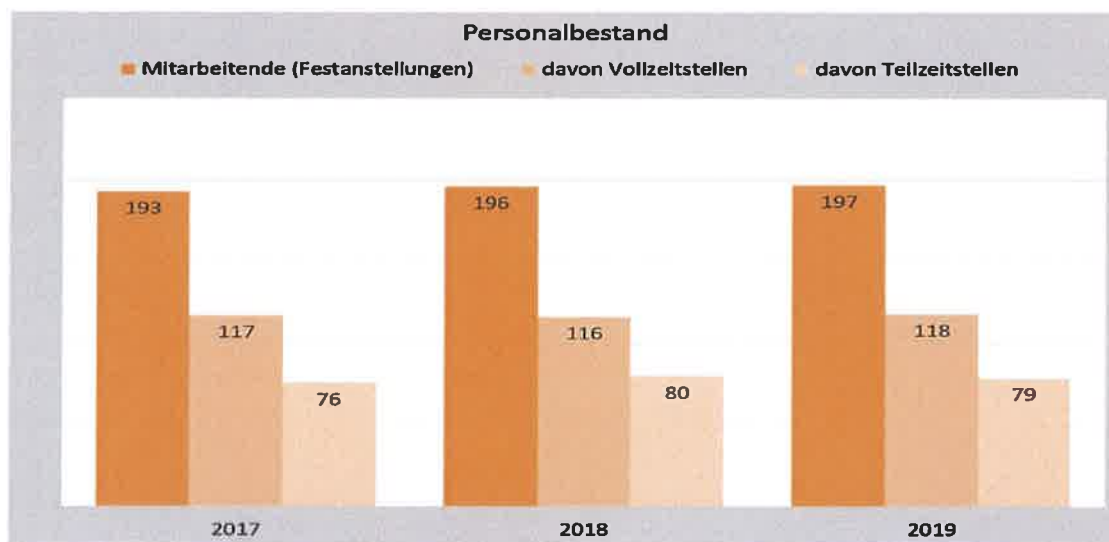
Wie zahlreiche nationale und internationale Statistiken und Studien zur Altersstruktur der Beschäftigten im grösseren, privaten und öffentlichen Sektor zeigen, steigt deren Durchschnittsalter kontinuierlich an. Dies hat mit der demografischen Entwicklung der Bevölkerungsstruktur zu tun. Bei der Stadt Dübendorf hingegen sinkt das Durchschnittsalter, was eine gute Durchmischung zur Folge hat.

Das Durchschnittsalter bei allen Beschäftigten (total 197) lag per Ende 2019 bei rund 43 Jahren. Ende 2015 lag das Durchschnittsalter noch bei 48 Jahren.

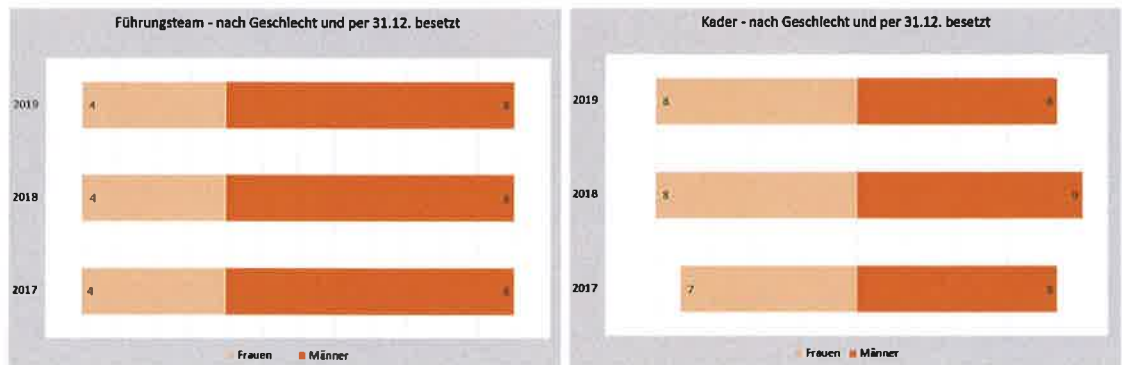


2. Welche Vorkehrungen trifft der Stadtrat, um die Arbeitsplätze vor allem auch für Frauen attraktiv zu machen?

Die Stadt Dübendorf ist bereits eine familienfreundliche Arbeitgeberin – aktuell arbeiten 40 Prozent der Mitarbeitenden Teilzeit. Der Frauenanteil bei den Teilzeitstellen betrug Ende 2019 74 Prozent. Insgesamt betrug der Frauenanteil aller Mitarbeitenden (wie auch über die vergangenen Jahre) rund 50 Prozent.



In der oberen Führung (Führungsteam) betrug Ende 2019 der Frauenanteil 33% und 50% in der mittleren Führungsebene (Kader/Bereiche).



3. *Welche Massnahmen trifft der Stadtrat, um für alle Beschäftigten eine gute Arbeits- und Teamkultur zu fördern?*

Die Stadtverwaltung Dübendorf verfügt über schriftlich formulierte personalpolitische Grundsätze, die in regelmässigen Abständen überprüft und wenn sinnvoll angepasst werden. Hierfür werden auch die stattfindenden Workshops des Führungsteams regelmässig genutzt.

Die Stadt Dübendorf pflegt eine offene und vertrauensvolle Kultur. Um die Arbeits- und Teamkultur weiterhin bereichsübergreifend zu festigen, finden mehrmals jährlich Kadertreffen statt, welche zum Ziel haben, die gemeinsamen Unternehmensziele und Wertvorstellungen zu stärken.

Äusserst geschätzt wird die offene, zeitnahe Kommunikation mittels Sharepoint (Intranet). Dabei werden nicht nur Informationen aufgeschaltet, sondern Mitarbeitende können auch selber Beiträge platzieren oder kommentieren.

Sporadische Mitarbeiterumfragen sowie eine aktive Bewirtschaftung der Ideen-Box gehören zu den zielführenden Instrumenten bei der Stadtverwaltung Dübendorf, um Verbesserungs- wie auch Änderungsprozesse anzustossen und zu begleiten.

4. *In der Schweiz besteht kein Anspruch auf Teilzeitarbeit, auch in der Anstellungs- und Besoldungsverordnung gibt es keinen solchen Anspruch, noch ist darin festgehalten, dass Mitarbeitende nach einer Phase der Teilzeitarbeit Anspruch auf eine Aufstockung des Pensums haben. Auch Job-Sharing-Arbeitsplätze sind nicht vorgesehen:*

a) *Wäre eine allfällige Verankerung in der Verordnung aus Sicht des Stadtrates sinnvoll?*

Nein, dort wo betrieblich möglich und sinnvoll, bietet die Stadt Dübendorf bereits heute (ohne schriftliche Verankerung) Teilzeitarbeitsplätze an. Eine Aufstockung des Pensums im Rahmen des bewilligten Stellenplanes ist stets möglich. Die Möglichkeit nach Job-Sharing-Arbeitsplätzen wird im Rahmen der Ausschreibungen mitberücksichtigt.

b) *Kann davon ausgegangen werden, dass der Stadtrat entsprechenden Anfragen von Mitarbeitenden, wo immer möglich, nachkommt?*

Dort wo betrieblich und aufgrund des Stellenplans möglich, wird dem Wunsch von Teilzeitarbeitsplätzen nachgekommen.



- c) *Wie viele Anfragen für ein Job-Sharing oder für eine Aufstockung/Verminderung des Arbeitspensums gab es in den letzten 2 Jahren (2018/2019)? Wie fiel die Antwort zu diesen Anfragen aus?*

In den Jahren 2018/2019 hat die Stadtverwaltung Dübendorf untenstehende Anfragen bzgl. Anpassungen des Pensums erhalten und alle bewilligt:

2019	Total	2018	Total
Aufstockung Pensum (fix)	9	Aufstockung Pensum (fix)	12
Verminderung Pensum (fix)	2	Verminderung Pensum (fix)	9

Anfragen von Bewerbenden für ein Job-Sharing im Rahmen des Rekrutierungsprozesses hat die Stadt Dübendorf in den Jahren 2018/2019 lediglich drei erhalten.

5. *Gemäss Anstellungs- und Besoldungsverordnung stehen Vätern 5 Arbeitstage zusätzlich zum Tag der Niederkunft zu. Sollte sich die Umsetzung des national beschlossenen Vaterschaftsurlaubs von zwei Wochen verzögern: Wird der Stadtrat dies für die Dübendorfer Mitarbeitenden bereits vorher anwenden oder ist der Stadtrat bereit, hier weiter zu gehen?*

Eine allfällige Anpassung des Vaterschaftsurlaubs auf zwei Wochen wird der Stadtrat Dübendorf erst nach der Annahme der Vorlage durch das Volk umsetzen respektive spätestens mit der geplanten Überarbeitung der ABVO im Jahr 2022/2023 (nach Inkraftsetzung der neuen Gemeindeordnung) thematisieren. Der Stadtrat kann eine solche Änderung auch nicht bereits vorher in eigener Kompetenz beschliessen. Änderungen respektive Abweichungen der ABVO kann nur durch übergeordnetes Recht erfolgen respektive eine Abänderung fällt zwingend in die Zuständigkeit und Entscheidungskompetenz des Gemeinderates (Gemeindeordnung Art. 29 Punkt 1.2.).

6. *Sieht der Stadtrat Bedarf für anderweitige Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen, wofür er andere Rahmenbedingungen, Aufstockung oder Umschichtungen im Budget o.ä. braucht? Wir denken hier an neue Arbeitszeitmodelle, Home-Office, Arbeiten ohne festen Arbeitsplatz, Elternurlaub o.ä.*

Die Stadt Dübendorf verfügt bereits über attraktive Arbeitsbedingungen.

Zudem ist die Stadt Dübendorf auch in Bezug auf die Informationstechnologie sehr fortschrittlich, was das mobile Arbeiten, z.B. Home-Office, einfach und praktikabel macht. Durch die seit Mitte März 2020 anhaltende Corona-Pandemie besteht zudem die grosse Chance, die praktischen, guten und positiven Erfahrungen und Ansätze der flexiblen Arbeitszeiten, des Digitalisierungsschubs sowie die Angewöhnung an Home-Office weiterhin zu nutzen und in den Arbeitsalltag "nach Corona" zu transferieren.

Im Weiteren verweisen wir hier gerne nochmals auf die bereits in den Antworten erhaltenen modernen, attraktiven und familienfreundlichen Anstellungsbedingungen der städtischen Angestellten.

Mitteilung durch Protokollauszug

- Susanne Schweizer (SP), Adlerstrasse 15, 8600 Dübendorf
- Alexandra Freuler (SP), Fällandenstrasse, 2, 8600 Dübendorf
- Hanna Baumann (SP), Am Wasser 4, 8600 Dübendorf



- Gemeinderatssekretariat - z.H. des Gemeinderates zur Kenntnisnahme
- Stadtpräsident
- Geschäftsleiter
- Personaldienste
- Akten

Stadtrat Dübendorf

André Ingold
Stadtpräsident

Martin Kunz
Stadtschreiber