

Stadtrat Dübendorf
Gemeinderat Stadt Dübendorf
Usterstrasse 2
8600 Dübendorf

Zürich, 24.05.2023

Situation des Personals der Stadtverwaltung Dübendorf

Petition zu Händen des Stadtrates und des Gemeinderates der Stadt Dübendorf

Lancierung im März 2023

Übergabe der Petition am 24.05.2023

Sehr geehrte Damen und Herren

Ein Grossteil des Personals der Stadt Dübendorf wendet sich hiermit mit unten folgenden Anliegen an die Legislative und die Exekutive der Stadt Dübendorf. Es sind Anliegen, die eine Unzufriedenheit über die Lohnsituation, die Arbeitsbedingungen und die interne Informationspolitik der Stadt Dübendorf zur Ursache haben. Die Probleme sind ernst: In der Verwaltung herrscht Fachkräftemangel. Es gibt zunehmend Abgänge und lange Krankheitsausfälle und es vergehen teilweise mehrere Monate, bis eine Stelle wiederbesetzt wird. Die personelle Unterbesetzung lastet auf den Schultern der verbleibenden Mitarbeitenden.

Ende 2022 haben sich nach dem Weihnachtsapero und den dort verkündeten Informationen zum Teuerungsausgleich rund 25 Mitarbeitenden der Abteilung Tiefbau mit einem Brief an den Gesamtstadtrat gewandt und ihre Unzufriedenheit betreffend Unterbesetzung, Krankheitsausfälle, Lohnentwicklung und nicht gewährtem Teuerungsausgleich kundgetan. Sie haben am 23.01.2023 einen Antwortbrief vom Stadtpräsidenten und vom Geschäftsleiter erhalten, doch an der Situation hat sich bisher nichts verändert.

Es ist höchste Zeit, dass diese Probleme angegangen werden. Deshalb fordern wir mittels dieser Petition folgendes:

1. Teuerungsausgleich:

- a) Der Teuerungsausgleich ist dazu da, gestiegene Lebenskosten auszugleichen und hat mit Leistungsprämien, Beförderungen und dergleichen nichts zu tun. Der Teuerungsausgleich der Stadt Dübendorf für sein Personal ist jedoch an die Leistung gebunden und ist somit kein Teuerungsausgleich. Das ist nicht akzeptabel. Wir verlangen, dass ein Teuerungsausgleich ohne jegliche Bedingungen, analog zur Praxis

im Kanton Zürich und in fast allen Gemeindeverwaltungen gewährt wird. Dieser Teuerungsausgleich soll per sofort an den Landesindex der Konsumentenpreise gekoppelt werden. Wir verlangen, dass der Teuerungsausgleich von 3.5% per 1. Juli 2023 gewährt wird.

Diese Forderung wird durch die Tatsache untermauert, dass die Jahresrechnung der Stadt Dübendorf für das Jahr 2022 einen Ertragsüberschuss von 27.8 Millionen Franken aufweist und sich dabei bei den Personalkosten ein Minderaufwand von 1.9 Millionen Franken zeigt. Die Stadt Dübendorf hat zudem den Steuerfuss ab 1.1.2023 gesenkt. Beides verleiht unserer Forderung zusätzliche Dringlichkeit, da offensichtlich finanzieller Spielraum vorhanden ist.

- b) Die bisherige Handhabung von Lohnerhöhungen bzw. der Besoldungsentwicklungen ist für den Grossteil des Personals nach wie vor unklar. Obwohl von einzelnen Abteilungen interveniert wurde, sind die Berechnungsgrundlagen unvollständig (einzelne Jahre fehlen sogar) und nur schwer bis gar nicht nachvollziehbar. Wir fordern, dass das korrigiert wird. Die Forderung unter a) löst dieses Problem ein Stück weit: Ein Teuerungsausgleich von 3.5% für die Belegschaft ist fair und für alle Beteiligten gut nachzuvollziehen.

2. Transparenz:

Ein Grossteil des Personals erlebt die interne Kommunikation als ungenügend, unter anderem weil diese uneinheitlich ist. Die Mitarbeitenden werden in der Regel von den Abteilungsleitenden informiert. Deshalb erhalten die Mitarbeitenden die Informationen zeitversetzt und gefiltert. Für die Mitarbeitenden sind viele Prozesse und Zuständigkeiten unklar und es besteht der Eindruck, dass informelle Hierarchien bestehen, die nicht nachzuvollziehen sind. Wir fordern, dass eine klare Organisationsstruktur, wie sie sich aus dem Organigramm ergibt, nicht nur auf dem Papier besteht, sondern auch tatsächlich gelebt wird.

3. Dialog und Informationsaustausch:

- a) Wir fordern ein regelmässiges Format, in dem Vertreter:innen des Personals ihre Anliegen einbringen können: Eine regelmässig tagende Personalkommission. Diese könnte innert kurzer Zeit gegründet werden und ihre Tätigkeit sofort aufnehmen. Sie muss ins offizielle Organigramm aufgenommen werden und ihr müssen klar definierte Kompetenzen, Rechte und Ziele zugewiesen werden. Sie wäre das Bindeglied zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft und zuständig für Anliegen des Personals.
- b) Auch ein jährlicher Sozialdialog wäre wünschenswert. Ein solcher Dialog besteht aus Vertretungen der Gewerkschaft (Mitglieder und Gewerkschaftssekretär:in) sowie der Geschäftsleitung und der zuständigen verantwortlichen Stadträtin/des zuständigen verantwortlichen Stadtrats. Der Sozialdialog hat das Ziel, den sozialpartnerschaftlichen Austausch zu fördern und über politische Themen, die das Personal betreffen, im Gespräch zu bleiben.

4. Mitarbeiter:innenbefragung:

Wir fordern, dass eine externe und unabhängige Befragung des Personals initiiert wird, die zum Ziel hat, die Zufriedenheit des Personals, mögliche Anliegen und allfälligen Handlungsbedarf zu erfassen. Die Resultate der Befragung sowie allfällige Massnahmen werden in den unter 3. erwähnten Gremien besprochen.

Die Unterzeichnenden unterstützen diese Forderungen und verlangen, dass der Stadtrat und der Gemeinderat der Stadt Dübendorf diese Änderungen und Verbesserungen zeitnah und mit Ernsthaftigkeit angeht. Insbesondere die Bildung einer Personalkommission kann innert kurzer Zeit erfolgen.

Mit freundlichen Grüssen



Gabriel Meier, Regionalsekretär VPOD Zürich



Sandra Ceresa, Regionalsekretärin VPOD Zürich