

Archiv 18.01
Geschäft 2023-162
Status öffentlich
Stossrichtung keine / keine 2. Stossrichtung

gemeinde bassersdorf
gemeinderat

Beschluss des Gemeinderates vom 14. November 2023

Gemeindepersonal – Vorschriften, Verträge Kreisschreiben Teilrevision Personalreglement

Ausgangslage

Im Frühling 2023 wurde durch die Geschäftsleitung und das HR eine Mitarbeiterumfrage in der Verwaltung und im Alters- und Pflegezentrum Breite (APZ) durchgeführt. Neben vielen verschiedenen positiven Feedbacks wurden auch kritische Inputs für Verbesserungen im Zusammenhang mit den Anstellungsbedingungen geäußert – so rückte in der Auswertung u.a. die Reduktion der Arbeitszeit in den Vordergrund.

Der Gemeinderat seinerseits beurteilte ebenfalls die Arbeitsplatzsituation sowie den Personalmarkt. Dabei ist es ihm ein grosses Anliegen weiterhin eine wertschätzende, lebendige Mitarbeitendenkultur zu pflegen. Des Weiteren sollen die Anstellungsbedingungen attraktiver gestaltet werden, um die bestehenden Fachleute in der Gemeindeverwaltung und im APZ zu behalten und auch zukünftig genügend Fachkräfte zu gewinnen.

Insbesondere plant der Gemeinderat, sämtlichen Gemeindeangestellten eine Reduktion der Sollarbeitszeit von 42 auf 41 Stunden pro Woche (100%-Pensum) zu gewähren.

In der Praxis werden die Mitarbeitenden weiterhin 42 Stunden (bei einem Vollzeitpensum) arbeiten. Durch die Reduktion der Sollarbeitszeit auf 41 Stunden wird den Mitarbeitenden ermöglicht, die verschiedenen Brückentage und die Tage zwischen Weihnachten und Neujahr, an welchen die Gemeindeverwaltung geschlossen ist, mit "Vorholen" von Arbeitszeit zu beziehen. Durch Effizienzsteigerungen und Prozessoptimierungen soll in der Verwaltung und im APZ der Stellenplan wegen der Arbeitszeitreduktion keine Änderungen erfahren. Vereinfacht gesagt: Ausgabenseitig soll ein Nullsummenspiel resultieren. Ausnahme bildet die Gemeindepolizei als kleineres Team im Schichtbetrieb. Dort wird die Reduktion nicht vollumfänglich aufgefangen werden können und es kommt zu einer minimalen Stellenaufstockung, welche durch eine Entnahme aus dem Stellenpool abgedeckt werden kann.

Als Folge der Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit ist das Arbeitszeitreglement entsprechend anzupassen. Demnach wird künftig die wöchentliche Soll-Arbeitszeit 2'132 Stunden (52 Wochen à 41 Stunden) umfassen. Die Änderung des Arbeitszeitreglementes erfolgt mit einem separaten Gemeinderatsbeschluss. Dieser Gemeinderatsbeschluss wird zudem eine Vereinheitlichung betreffend Zeiterfassung für Teilzeitmitarbeitende enthalten, wonach auch für sie die 5-Tagewoche mit einer täglich reduzierten Sollzeit entsprechend dem Beschäftigungsgrad mit Feriengutschrift gemäss Vollzeit-Anspruch (25, 27 oder 32 Tage) gelten wird. Diese Präzisierung erfolgt auch, um den administrativen Aufwand für die Umsetzung der 41 Stunden-Woche zu reduzieren und eine Vereinheitlichung betreffend Zeiterfassung zu erreichen. Für die Handhabung von Absenzen von Teilzeitmitarbeitenden wird zudem die Geschäftsleitung Ausführungsbestimmungen erlassen.

Ein weiteres aus der Personalumfrage resultierendes Anliegen betrifft den Mutterschaftsurlaub. Gemäss bisherigem Wortlaut von Art. 56 Abs. 1 des Personalreglementes besteht für die Mitarbeiterinnen bei Schwangerschaft und Niederkunft ein Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Kalenderwochen, der

frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beginnt. Muss die Mitarbeitende ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Abwesenheit früher niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Damit alle Mitarbeiterinnen bei einer Niederkunft in den Genuss von 16 Wochen Mutterschaftsurlaub ab Geburtstermin kommen, ist Art. 56 Abs. 1 des Personalreglementes entsprechend zu ändern. Diese familienfreundliche Massnahme entspricht einer weiteren Verbesserung gegenüber dem gesetzlichen Minimum von 14 Wochen Mutterschaftsurlaub sowie auch gegenüber der Regelung für das Staatspersonal, welche den bisherigen Bestimmungen des Personalreglementes entspricht.

Rechtliche Situation

Die Veränderungen im Hinblick auf die Zuständigkeiten für die Einführung der 41 Stunden-Woche werden rechtlich wie folgt gewertet:

a) Die Personalverordnung (PVO) sieht in Art. 49 folgendes vor:

"Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage. Um auf die Bedürfnisse der Kundenschaft und der Mitarbeitenden der Gemeinde angemessen reagieren zu können, fördert der Gemeinderat flexible Arbeitszeitmodelle. Die Mitarbeitenden können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist. Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Wochenend- und Pikettdienst."

b) Das Personalreglement (PRG), Art. 49, ist wie folgt formuliert:

"Die Arbeitszeit beträgt in der Regel 42 Stunden pro Woche. Sie wird grundsätzlich auf fünf Tage verteilt. In der Regel sind der Samstag und Sonntag arbeitsfrei. Die allgemeinen Rahmenbedingungen sowie Details zu funktionspezifischen Besonderheiten werden in einem Arbeitszeitreglement geregelt. Die Entschädigung für Pikettdienste ist in einem Pikettreglement geregelt."

Gemäss den oben stehenden Ausführungen kann der Gemeinderat die Arbeitszeitreduktion in eigener Kompetenz festlegen.

c) Stellenschaffung

Gemäss Art. 21 Abs. 2 Ziff. 4 Gemeindeordnung Bassersdorf ist der Gemeinderat zuständig für die Schaffung und Aufhebung von Stellen, soweit damit nicht neue Aufgaben begründet werden, für die neue Ausgaben zu bewilligen sind und soweit diese Kompetenz nicht einem anderen Organ übertragen ist.

Bei Art. 21 Abs. 2 Ziff. 4 handelt es sich um eine sogenannte Sachkompetenz des Gemeinderats zur Schaffung von Stellen. D.h. der Gemeinderat darf, unabhängig von seinen Finanzkompetenzen, Stellen schaffen, soweit er damit keine neuen Aufgaben in der Gemeinde einführt.

Für die Aufrechterhaltung der bisherigen Aufgaben der Gemeindepolizei sind zusätzliche Stellenprozente erforderlich. Da es sich nicht um die Einführung einer neuen Aufgabe handelt, ist folglich der Gemeinderat für die Schaffung der Stellenprozente zuständig, unabhängig von der Ausgabenhöhe.

d) Stellenplan

Gemäss Art. 8 Personalverordnung unterbreitet der Gemeinderat der Gemeindeversammlung den Stellenplan und bringt diesen zur Kenntnis.

Erwägungen der Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung nimmt gemäss Art. 44 PVO gerne Stellung und begrüsst den Schritt, die Sollarbeitszeit von 42 auf 41 Stunden zu reduzieren und die Regelung für den Mutterschaftsurlaub zu verbessern. Insbesondere zur Stärkung des Employer Brandings, um die Gemeinde als Arbeitgeberin zu stärken und sich bei den aktuellen Mitarbeitenden sowie gegenüber potenziellen Bewerbenden als passende und attraktive Arbeitgeberin darzustellen.

Erwägungen des Gemeinderats

Die Personalverordnung delegiert in Art. 49 die Festlegung der Arbeitszeit an den Gemeinderat. Gestützt auf die Personalverordnung erliess der Gemeinderat das Personalreglement und regelt in Art. 49 die Arbeitszeit der Mitarbeitenden. Da die Kompetenz beim Gemeinderat liegt, kann er die Sollarbeitszeit pro Woche von heute 42 Stunden auf neu 41 Stunden reduzieren.

Die Auswirkungen auf die Ressourcen und demzufolge auch auf die Schaffung allenfalls erforderlicher zusätzlicher Stellen sind ebenfalls in der Zuständigkeit des Gemeinderats, so dass er die Anpassung per 1. Januar 2024 beschliessen kann.

Der Gemeinderat ist sich bewusst, dass es sich bei der Reduktion der Sollarbeitszeit bei gleicher Besoldung indirekt um eine rund 2.3-prozentige Lohnerhöhung handelt. In diesem Zusammenhang ist von Bedeutung, dass an der kommenden Gemeindeversammlung vom 12. Dezember 2023 eine im Vergleich mit dem Staatspersonal tiefere Teuerungsquote von 1%, eine individuelle Lohnerhöhung von 1% und Einmalzulagen von 0.3% beantragt werden.

Der Gemeinderat ist überzeugt, mit diesen Massnahmen die Attraktivität der Gemeinde Bassersdorf als Arbeitgeberin zu steigern, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die Vereinbarkeit zwischen Beruf und privatem Umfeld zu fördern.

Für den Vollzug der Änderungen betreffend die Sollarbeitszeit und den Mutterschaftsurlaub ist das Personalreglement der Gemeinde Bassersdorf entsprechend anzupassen. Bei der Personalverordnung bedarf es keiner Änderung.

Der Gemeinderat beschliesst:

1. Das Personalreglement der Gemeinde Bassersdorf, gültig seit 1. Januar 2018 bzw. 1. Januar 2021, wird wie folgt angepasst:

Art. 49 Abs. 1: Die Arbeitszeit beträgt in der Regel **41** Stunden pro Woche. Sie wird grundsätzlich auf fünf Tage verteilt. In der Regel sind der Samstag und der Sonntag arbeitsfrei.

Art. 56 Abs. 2: Bei Schwangerschaft und Niederkunft hat die Mitarbeitende Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Kalenderwochen, **der ab dem Niederkunftstermin** beginnt. Muss die Mitarbeitende ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Abwesenheit früher niederlegen, **wird diese Zeit nicht an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.**

2. Diese Änderungen treten per 1. Januar 2024 in Kraft.
3. Über die im Zusammenhang mit der Arbeitszeitreduktion erforderlichen Änderungen des Arbeitszeitreglementes wird separat Beschluss gefasst.
4. Die Gemeindekanzlei wird beauftragt, die Änderungen gemäss Disp. 1. in das Personalreglement zu integrieren, bzw. einen entsprechenden Anhang gültig ab 1. Januar 2024 zu erstellen.
5. Gegen diesen Beschluss kann innert 30 Tagen von der Mitteilung an gerechnet beim Bezirksrat Bülach Rekurs eingereicht werden. In der Rekurschrift sind die Rekursanträge zu stellen und zu begründen.

Mitteilung elektronisch an:

- _ Rechnungs- und Geschäftsprüfungskommission (RGPK)
- _ Alle Mitarbeitende (via Intranet)
- _ Leitung HR
- _ Geschäftsleitung
- _ Akten (Original)

Beilage:

- _ Personalreglement – Ergänzung gültig ab 01.01.2024

Gemeinderat Bassersdorf

Christian Pfaller
Gemeindepräsident

Christian Pleisch
Verwaltungsdirektor

Für Rückfragen ist zuständig:
Christian Pfaller, christian.pfaller@bassersdorf.ch