

Stadtratssitzung vom 16. November 2023

Postulat P 07/2023**Postulat betreffend Prüfung von personellen Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Stadt Thun als Arbeitgeberin**

Nicole Krenger (GLP), Thomas Bieri (SVP), Fraktionen GLP/EVP/EDU vom 15. Juni 2023; Beantwortung

Wortlaut des Postulates

Der Gemeinderat wird gebeten,

- die Einführung von Vertrauensarbeitszeit sowie
- die Einführung der Möglichkeit für Mitarbeitende, Ferien zu «kaufen»,

zu prüfen.

Die Einführung von Vertrauensarbeitszeit könnte auf bestimmte Funktionen (z.B. Kader) oder bestimmte Lohnklassen eingeschränkt werden. Auch denkbar ist die individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeitenden. Es müsste geprüft werden, ob diese Massnahme mit einer vertraglich vereinbarten Zulage oder in Form von mehr Ferientagen kompensiert werden könnte. Die zusätzlichen Ferientage von maximal zwei Wochen könnten mit einer anteiligen Lohnreduktion und/oder mehr Wochenarbeitszeit kompensiert werden.

Begründung

1. *Flexibilität und Autonomie:* Vertrauensarbeitszeit ermöglicht den Beschäftigten, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten und selbst zu entscheiden, wann und wie sie arbeiten. Diese Flexibilität trägt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei.
2. *Work-Life-Balance:* Die Kombination von Vertrauensarbeitszeit mit mehr Ferien oder einem höheren Lohn als Entschädigung unterstützt eine ausgewogene Work-Life-Balance. Zusätzliche Freizeit oder finanzielle Anreize geben den Beschäftigten die Möglichkeit, mehr Zeit für ihre persönlichen Belange und Erholung zu haben. Durch die Option, sich zusätzlichen Urlaub zu kaufen, wird die Leistung der Arbeitnehmenden gewürdigt. Es ermöglicht ihnen, die für sie wichtigen Erholungsphasen zu verlängern und ihre individuellen Bedürfnisse besser zu erfüllen.
3. *Attraktivität als Arbeitgeberin:* Die Einführung von Vertrauensarbeitszeit und die Möglichkeit, zusätzlichen Urlaub zu erwerben, wird die Attraktivität der Gemeinde als Arbeitgeberin erhöhen. Dies stärkt die Wettbewerbsfähigkeit im Kampf um qualifizierte Fachkräfte und fördert die positive Unternehmenskultur.

Beide Massnahmen werden sowohl in der Privatwirtschaft wie auch bei der öffentlichen Hand bereits seit mehreren Jahren erfolgreich praktiziert. Bei der Prüfung der Einführung der beiden Punkte ist zu beachten, dass die Flexibilität der Arbeitszeit und gleichzeitig der Schutz der Rechte und Bedürfnisse der Beschäftigten nicht verletzt wird. Nicht zuletzt sind wir auch an den finanzpolitischen Auswirkungen und Gestaltungsmöglichkeiten interessiert.

Stellungnahme des Gemeinderates

Einleitung

Dem Gemeinderat ist es ein wichtiges Anliegen, die stetige Weiterentwicklung voranzutreiben und die Stadt Thun als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren. Dabei spielt der Arbeitnehmenden-Markt inkl. Fachkräftemangel eine zentrale Rolle. Entsprechend hat der Gemeinderat verschiedene Massnahmen (Pilotierung flexible Arbeitsformen, Verabschiedung sowie Etablierung Führungsgrundsätze, vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub, 20 Tage Vaterschaftsurlaub, etc.) verabschiedet, welche in regelmässigen Abständen und in Zusammenarbeit mit dem Personalamt sowie der Kaderkonferenz überprüft bzw. definiert werden. Vor diesem Hintergrund ist eine ganzheitliche Betrachtung der Attraktivität als Arbeitgeberin gegeben.

Das Postulat verlangt die Prüfung von zwei konkreten Punkten, die «Vertrauensarbeitszeit» und der «Einkauf von Ferien». Weiter wird ebenfalls die Möglichkeit von individuellen Vereinbarungen erwähnt. Den Postulantinnen und Postulanten geht es damit grundsätzlich darum, mit entsprechenden Massnahmen die Attraktivität als Arbeitgeberin zu steigern.

Grundlagen und Rahmenbedingungen «Vertrauensarbeitszeit» und «Einkauf von Ferien»

- Die sogenannte «Vertrauensarbeitszeit» ist ein Modell der Arbeitsorganisation, bei dem die Erledigung vereinbarter Aufgaben im Vordergrund steht, nicht die zeitliche Präsenz der Arbeitnehmenden. Auf die Dokumentation der Arbeitszeit wird ganz oder teilweise verzichtet. Es soll dem Arbeitnehmenden freistehen zu entscheiden, wann er mit welchem Aufwand seine Arbeit erledigt. Es werden keine Überstunden mehr angehäuft. In den Fokus wird demnach das Arbeitsergebnis gerückt und nicht die Arbeitsstunden der Arbeitnehmenden. Die «Vertrauensarbeitszeit», d. h. der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung, ist somit nur für Mitarbeitende zulässig, die bei der Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selbst festsetzen können und über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120'000 Franken verfügen.¹ Diese gesetzliche Grundlage findet in der öffentlichen Verwaltung bzw. in der Stadt Thun keine Anwendung, da das Arbeitsgesetz - mit Ausnahme der Vorschriften über den Gesundheitsschutz - von Gesetzes wegen auf eine Gemeinde nicht anwendbar ist.² Bei der Vertrauensarbeitszeit handelt es sich nicht um eine Vorschrift über den Gesundheitsschutz, womit das ArG diesbezüglich auf die Stadt Thun nicht anwendbar ist. Trotzdem könnten diese Grundlagen als Richtgrösse für die Festlegung herangezogen werden, ab welcher Stufe bzw. Lohnklasse die Vertrauensarbeitszeit zur Anwendung kommen würde.
- Bereits seit vielen Jahren wird der Kauf von zusätzlichen Ferientagen in einigen Branchen und Unternehmen praktiziert. Der Kauf von zusätzlichen Ferientagen für alle Mitarbeitenden kann als zusätzlicher Benefit in den Anstellungsbedingungen sowie Flexibilisierung der Gestaltung von Arbeitszeit und Work/Life Balance betrachtet werden. Ein Einkauf von Ferientagen setzt gesetzliche und personalpolitische Rahmenbedingungen voraus wie z. B. Anstellungsreglement, Richtlinie/Weisung. Dabei sind ebenfalls weiterführende Themen zu berücksichtigen (keine abschliessende Auflistung):

¹ [Wegleitung zu Artikel 73a Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz \(ArGV 1; SR 822.11\) \(Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung\)](#)

² Siehe Art. 1, Art. 2 Abs. 1 sowie Art. 3a Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz [ArG]; SR 822.11)

- Organisatorische und personelle Möglichkeiten, um die Abwesenheiten zu bewältigen.
- Ferieneinkauf nicht spontan möglich, sondern sollte im Vorjahr eingegeben werden (Zeitpunkt festlegen aus organisatorischen Gründen).
- Anzahl Ferientage definieren.
- Regelung für Krankheit / Unfall bei zusätzlichen Ferientagen sowie Personenversicherungen festlegen.
- Regelung der Stellvertretung für die Abwesenheiten.
- Anspruchsberechtigte definieren (z. B. Ferieneinkauf für alle oder nur Vollzeitbeschäftigte?).

Befragung Kaderkonferenz

- Mit Hilfe einer Befragung beim Kader sollte in Erfahrung gebracht werden, welche Themen beschäftigen und wie das Kader zur «Vertrauensarbeitszeit» und «Einkauf von Ferien» steht. Dabei wurden zusätzlich generelle Themen zur Attraktivitätssteigerung befragt bzw. thematisiert.
- Generell kann festgehalten werden, dass die Einführung von Vertrauensarbeitszeit bei der Kaderkonferenz nicht auf Zustimmung stösst. Die Befragung ergibt einen Mittelwert von 3.11 (max. 10). Im Rahmen der Sitzung Kaderkonferenz vom 24. August 2023 wurden die Ergebnisse vorgestellt und eine konsultative Abstimmung zur Einführung der Vertrauensarbeitszeit vorgenommen. Von total 17 anwesenden Kadermitgliedern haben 13 die Einführung von Vertrauensarbeitszeit abgelehnt, niemand hat zugestimmt und vier haben sich enthalten. Sicherlich muss auch festgehalten werden, dass bei einer Einführung von Vertrauensarbeitszeit neue Voraussetzungen bzw. Rahmenbedingungen geschaffen werden sollten.
- In der Kaderkonferenz sind unter anderem die folgenden Argumente geltend gemacht worden, die gegen eine Einführung der Vertrauensarbeitszeit sprechen: Hauptkritikpunkt ist, dass Arbeitszeiten immer weniger eingehalten würden und vermehrt Überstunden, Abend- und Wochenendarbeit geleistet werden müssten, die nicht bezahlt oder ausgeglichen werden. Dadurch würden längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich eingeführt. Beim geltenden Modell mit Arbeitszeiterfassung trägt die Arbeitgeberin das Risiko von zwingend erforderlicher Mehrarbeit zur Gewährleistung der Dienstleistungen (z.B. durch den Ausfall von Mitarbeitenden oder durch unvorhersehbare Ereignisse wie Pandemie, Krisen und Katastrophen). Bei der Einführung von Vertrauensarbeitszeit müssten all diese Risiken von der Kaderperson selber getragen werden. Dies wird von einer Mehrheit der Mitglieder der Kaderkonferenz als ungerecht empfunden. Wie Beispiele in anderen Unternehmen zeigen, müsste die Einführung von Vertrauensarbeitszeit zudem mit flankierenden Massnahmen unterstützt werden (z.B. Lohnerhöhung, mehr Ferien, Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge für die Pensionskasse). Dies würde zu zusätzlichen Kosten führen, was im Widerspruch steht zur geplanten Steuersenkung. Die Einführung von Vertrauensarbeitszeit würde gegenüber dem heutigen Modell zudem aus der Sicht der Betroffenen zu einem Verlust von Flexibilität führen. Sie wird deshalb von den Mitgliedern der Kaderkonferenz insgesamt als Verschlechterung und nicht als Attraktivierung der Arbeitsbedingungen angesehen.
- Der Einkauf von zusätzlichen Ferientagen wird von der Kaderkonferenz unterschiedlich wahrgenommen. Der Mittelwert von 5.17 (max. 10) zeigt auf, dass die Meinungen von «sehe keinen Benefit» bis «sehe durchaus einen Mehrwert» weit auseinandergehen. In der Sitzung der Kaderkonferenz vom 24. August 2023 wurden Aspekte bezüglich der Bedürfnisse der unterschiedlichen Generationen ausgeführt, welche als Attraktivitätssteigerung betrachtet werden können. Zudem wurde auf die Problematik hingewiesen, dass es gerade bei kleineren Teams schwierig werden könnte, die zusätzliche Arbeit zu bewältigen, die entsteht, wenn einzelne Teammitglieder mehr Ferien einkaufen. Schliesslich wurde auch auf den administrativen Aufwand beim Personalamt und bei den Abteilungen hingewiesen, der dadurch entsteht, dass die gewählten Modelle jährlich angepasst werden können.



Schlussfolgerungen

- Basierend auf dieser Ausgangslage und der Erkenntnisse aus den Analysen und Abklärungen kann festgehalten werden, dass eine Einführung der Vertrauensarbeitszeit zum aktuellen Zeitpunkt nicht passend und ebenso wenig zielführend wäre. Wenn die Einführung der Vertrauensarbeitszeit von den Betroffenen nicht als Attraktivitätssteigerung angesehen wird, macht man die Stadt Thun als Arbeitgeberin damit wohl nicht attraktiver. Zudem kann festgehalten werden, dass zum aktuellen Zeitpunkt neben einer fehlenden Akzeptanz – insbesondere aus der Kaderkonferenz – die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine Einführung nicht gegeben sind. Eine Anpassung der rechtlichen Grundlagen wie z. B. dem Personalreglement wäre notwendig. Die Einführung von Einkauf von Ferientagen kann zukünftig eine Erweiterung der Angebotsgestaltung darstellen. Aufgrund aktueller andersgelagerter Prioritäten wird zum aktuellen Zeitpunkt aber von einer Einführung abgesehen.
- Im Rahmen der Beantwortung des Postulats möchte der Gemeinderat aber festhalten, dass viele Aktivitäten und Massnahmen in Richtung Attraktivitätssteigerung und Weiterentwicklung im Gange sind. In der Analyse des Lohnsystems wurden durch den Gemeinderat verschiedene Massnahmen festgelegt, welche eine Flexibilisierung und Modernisierung der Rahmenbedingungen für die Zukunft zum Ziel haben (inkl. Arbeitszeitgestaltung und Modelle). Im Weiteren sind grosse Bestrebungen in Richtung Personal-/Führungsentwicklung, Effizienzsteigerung und Digitalisierung im Gange. All diese strategischen Themen, welche nach innen wie auch aussen gerichtet sind, haben bereits in diesem Jahr ihre Berücksichtigung und werden im Jahr 2024 weitergeführt bzw. entwickelt und im Rahmen der geplanten Erarbeitung der Personalstrategie zusammengeführt.

Die Prüfung des Postulates hat ergeben, dass die Nachteile der Anliegen der Postulantinnen und Postulanten die Vorteile in Bezug auf die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität überwiegen. Da die Prüfung dieser Anliegen mit der vorliegenden Berichterstattung aber bereits erfolgt ist, kann das Postulat angenommen und gleichzeitig abgeschrieben werden.

Antrag

Annahme und gleichzeitige Abschreibung.

Thun, 18. Oktober 2023

Für den Gemeinderat der Stadt Thun

Der Stadtpräsident
Raphael Lanz

Der Stadtschreiber
Bruno Huwyler Müller

Beilage

Ergebnisse der Befragung der Mitglieder der Kaderkonferenz zu Attraktivitätssteigerungen