



Uster, 29. August 2017
109/2017
V4.04.70
Zuteilung: KÖS/RPK

Seite 1/13

**WEISUNG 109/2017 DES STADTRATES: ERHÖHUNG DER
FERIENTAGE, GENEHMIGUNG EINES JÄHRLICH WIEDER-
KEHRENDEN KREDITES VON 100 000 FRANKEN**

Der Stadtrat beantragt den Gemeinderat, gestützt auf Art. 21 lit. b der Gemeindeordnung vom 25. November 2007, folgenden Beschluss zu fassen:

- 1. Für die Erhöhung der Ferientage wird ab dem Jahr 2018 ein jährlich wiederkehrender Betrag von 100 000 Franken genehmigt.**
- 2. Mitteilung an den Stadtrat.**

Referent des Stadtrates: Stadtpräsident, Werner Egli



GESCHÄFTSFELD / LEISTUNGSGRUPPE GESAMTVERWALTUNG

A Strategie

Leitsatz	Uster orientiert sich an den Grundsätzen des New Public Management
Schwerpunkt Nr.	14
Massnahme	14.4.: Wir definieren geeignete Projekte um die Verbundenheit der Mitarbeitenden zur Stadt Uster als Arbeitgeberin zu erhöhen (Gesamtverwaltung)

B NPM: Wirkungs- und Leistungsziel, das mit Antrag verfolgt wird

Bestehend	Die Stadt Uster bietet zeitgemässe Arbeitsbedingungen und ist eine attraktive Arbeitgeberin.
-----------	--

B1 Leistung, die mit diesem Antrag erbracht werden soll

Bestehend	Personalbetreuung
-----------	-------------------

B2 Indikator, der zur Messung der Zielerreichung verwendet werden soll

Bestehend	Zufriedenheit der Angestellten
-----------	--------------------------------

B3 Kennzahl, die aufgrund dieses Antrages aufgenommen werden

Bestehend	>75 Prozent
-----------	-------------

B4 Finanzen (inkl. allf. Personalkosten), die aufgrund dieses Antrages benötigt werden

Einmalig Investitionsrechnung	---
Einmalig Laufende Rechnung	Fr. 100 000.00 im Globalkredit 2018 noch nicht enthalten
Folgekosten total	Fr. 100 000.00
- davon Kapitalfolgekosten	Fr. (kein Bestandteil Globalkredite)
- davon übrige Mehrkosten	Fr. 100 000.00 im Globalkredit ab 2019 einzustellen (Mehrkosten = übrige Folgekosten ./ Erträge Globalkredit)

B5 Personal, welches aufgrund dieses Antrages benötigt wird

Veränderung Begründung bei Veränderung:	keine Stellen;
--	----------------

C Bemerkungen zu Konzepten, anderen bestehenden Dokumenten, Grundlagen etc

--



Ausgangslage

Die Einführung einer zusätzlichen Ferienwoche ist in der Stadt Uster schon mehrfach diskutiert worden. Mit SRB 92/2017 wurde dem Stadtrat am 7. März 2017 die Einführung einer zusätzlichen Ferienwoche schon einmal beantragt. Das Geschäft musste nach der Sitzung zurückgezogen werden, weil die Abteilung Bildung entgegen ihrer ursprünglichen Erklärung festgestellt hatte, dass eine zusätzliche Ferienwoche rund 75'000 Franken an Mehrkosten generieren würde.

Von den Personalverbänden wird die Anpassung immer wieder gefordert und ist Dauerthema an den jährlichen Sitzungen zwischen der Stadt Uster, dem Verband der städtischen Angestellten Uster (VSPU) und dem Schweizerischen Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD). Aktuell zeigen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, dass der Ferienanspruch vielerorts zur Diskussion steht. Im Weiteren ist in den Heimen und der Spitex der Stadt Uster die Besetzung von vakanten Stellen nicht zuletzt wegen der mangelnden Attraktivität, vor allem im Vergleich mit den Nachbarinstitutionen Spital Uster und Wagerenhof, äusserst schwierig.

A. Erwägungen

Namentlich die nachstehenden drei Gründe sprechen in der Stadt Uster für eine Erhöhung des Ferienanspruchs der Mitarbeitenden:

1. Situation in der Pflege / Arbeitsmarkt Pflegeberufe

Allgemein gilt, dass der Arbeitsmarkt im Gesundheitswesen am meisten Arbeitskräfte nachfragt. Die Übersicht des «Schweizer Jobradar» (Beilage 1) zeigt, dass mit 7271 Vakanzen die Branche Gesundheitswesen schweizweit auf Platz 2 liegt (Platz 1: Baugewerbe mit 7340 Vakanzen). Bei den «Top 25 der Jobs» ist der Beruf «Pflegefachmann» mit 5691 Vakanzen sogar deutlich an erster Stelle (Platz 2: Elektromonteur mit 3745 Vakanzen).

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt hat den Bundesrat bewogen, einen «Masterplan Bildung Pflegeberufe» zu verfassen. Im Schlussbericht¹ vom Januar 2016 betont er: «Nebst den Ausbildungsabschlüssen haben die Berufsverweildauer und der effiziente Einsatz des Pflegepersonals einen erheblichen Einfluss auf die Fachkräftesituation. Dazu gehören u.a. Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, *eine angemessene Arbeitsbelastung*, eine kompetenzgerechte Verteilung von Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten sowie die Anerkennung und Wertschätzung durch Vorgesetzte».

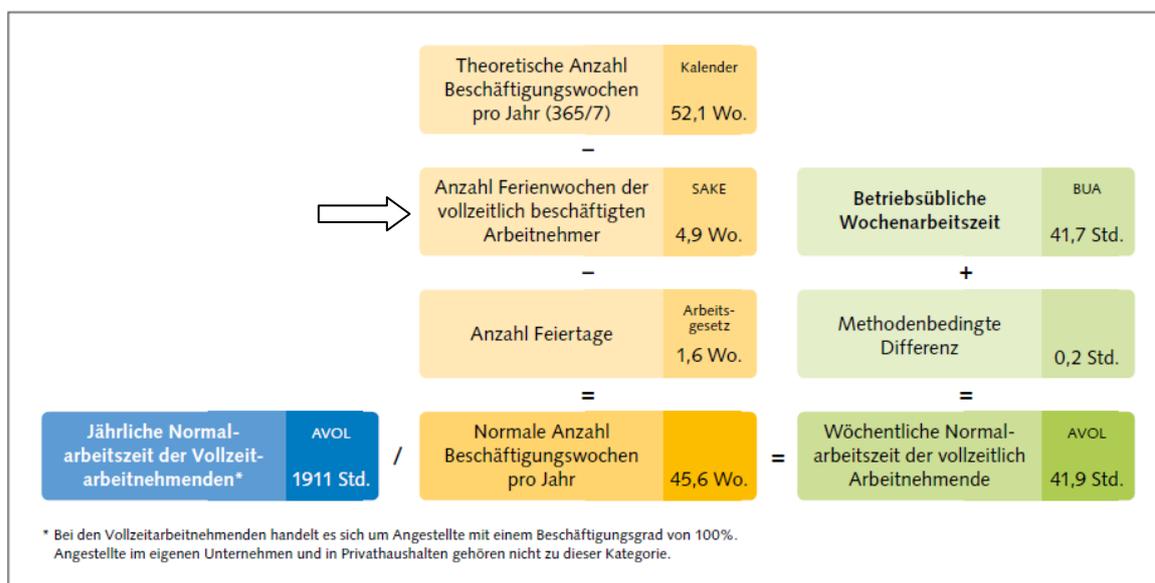
Immer wieder wird festgestellt, dass bei der Gewinnung von Mitarbeitenden in der Pflege die Anstellungsbedingungen und die Nebenleistungen, hier auch die Ferien, wichtige Punkte sind. Im Vergleich zu anderen Arbeitgebern ist Uster mit vier Ferienwochen schlecht positioniert.

Gemäss Medienmitteilung des Bundesamtes für Statistik BFS vom 23. Mai 2016 (Beilage 2) verfügen die Arbeitnehmenden im Alter von 20 bis 49 Jahren über 4,94 Wochen Ferien, verglichen mit 5,35 Wochen bei den 15- bis 19-Jährigen und 5,61 Wochen bei den 50- bis 64-Jährigen.

Gemäss der Publikation «Arbeitsmarktindikatoren 2016» (BFS, Neuchâtel 2016) haben vollzeitlich beschäftigte Mitarbeitende durchschnittlich 4,9 Wochen Ferien zur Verfügung.²

¹ Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI; <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/42819.pdf>; nachgeschlagen am 19.01.2017

² <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeitsmarkt/erwerb/erhebungen/bua.assetdetail.520083.html>, nachgeschlagen am 18.01.2017



Der Verband Curaviva kommt in seiner Studie aus dem Jahr 2011 «Bedingungen und Einflussfaktoren für einen attraktiven Arbeitsplatz³» zum Schluss, dass in Institutionen der Langzeitpflege bei allen Arbeitnehmenden und im Speziellen bei Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion der Aspekt der Arbeitsbedingungen, wie Arbeitszeit, *Ferien*, Anstellungsbedingungen, Essens- und Erholungsmöglichkeiten, den stärksten Einfluss auf die Attraktivität des Arbeitgebers hat. Einleitend wird vermerkt, dass der Mangel an Pflegepersonal ein globales Problem mit wachsender Wichtigkeit sei. Als Gründe werden Mehrbedarf durch demografische Veränderungen, Nachwuchsprobleme und Berufsaussteigende aufgrund hoher Belastungen und mangelnder Attraktivität des Pflegeberufs in der Langzeitpflege genannt.

2. Konkurrenzanalyse

Ein Blick auf andere öffentliche Verwaltungen (Beilage 3) zeigt, dass vermehrt mehr als vier Wochen Ferien gewährt werden: Gemeinden und Städte wie Dübendorf, Illnau-Effretikon oder Kloten haben die fünfte Ferienwoche schon eingeführt. Und auch ausserkantonale gehen vergleichbare Städte wie Thun (fünf Wochen) oder Schaffhausen (Stufenmodell) über die vier Wochen Ferien hinaus. Der Bund mit seinen über 37 000 Angestellten bietet fünf bis sieben Wochen Ferien.

Bezüglich des Umgangs mit Mehrstunden und der Anzahl Ruhetage zeigt die Übersicht, dass Uster mit anderen Städten vergleichbare Regeln kennt.

Ein Blick über den öffentlich-rechtlichen Bereich hinaus zeigt zudem, dass in der Privatwirtschaft eine fünfte Ferienwoche ab dem 20. Altersjahr weit verbreitet ist.

Der vpod Zürich verweist in seinen Unterlagen zur Initiative «Für faire Ferien» von 2011 (Beilage 4) auf die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung durch das BfS von 2009: Diese Untersuchungen haben ergeben, dass drei Viertel aller Erwerbstätigen mehr als vier Wochen Ferien beziehen.

³ <https://www.curaviva.ch/files/BCEXZGK/Studie-zur-Attraktivitaet-der-Arbeitsplaetze-in-der-Langzeitpflege.pdf>, nachgeschlagen am 18.01.2017



3. Ferien als Massnahme im Gesundheitsmanagement

Die Resultate des Job-Stress-Index 2016 der Gesundheitsförderung Schweiz (Beilage 5) zeigen, dass ca. ein Viertel der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz mehr Belastungen als Ressourcen haben und sich in einem kritischen Bereich befinden, d.h. sie haben zu wenig Ressourcen, um die hohen Belastungen am Arbeitsplatz kompensieren zu können. Jeder vierte Erwerbstätige ist ziemlich oder sehr erschöpft. Daraus resultieren einerseits Absentismus (=gesundheitsbedingte Fehlzeiten) und andererseits Präsentismus (=reduzierte Arbeitsleistung wegen gesundheitlicher Probleme trotz Anwesenheit). Das ökonomische Potenzial, d.h. die mögliche Produktivitätssteigerung, welche in diesem Phänomen liegt, wird für die Betriebe in der Schweiz mit 5,7 Milliarden Franken beziffert.

Gemäss der Seco-Studie zum «Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Schweizer Unternehmen» (Beilage 6) zeigt sich, dass gewisse Branchen sehr hohem Stressrisiko ausgesetzt sind. Auf den ersten beiden Plätzen liegen die öffentliche Verwaltung sowie Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen (siehe nachfolgende Grafik):



Im Weiteren belegen verschiedene Gesundheitsbefragungen⁴ und Studien⁵, dass die Arbeitnehmenden zunehmend unter starken nervlichen Belastungen sowie unter physischen und psychischen Gesundheitsbeschwerden wie Kopf- und Rückenschmerzen, Schlaf- und Energielosigkeit, Kreislaufbeschwerden und Gelenkschmerzen etc. leiden.

Dem gegenüber gilt, dass erholte Mitarbeitende produktiver und leistungsfähiger sind und weniger Fehlzeiten haben. Generell gelten als praktische Präventionsmittel gegen Stress und (nervliche) Belastungen die Verbesserungen der Arbeitsmittel oder die Veränderung der Arbeitsorganisation. Auch die «Arbeitszeitanpassung zu Gunsten der Mitarbeitenden» wird aufgeführt. «Ferien» sind somit eine durchaus geeignete und höchst wirkungsvolle Massnahme der Gesundheitsprävention und Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

B. Situation in Uster

1. Situation in der Pflege / Arbeitsmarkt Pflegeberufe

Während der Arbeitsmarkt in den Berufen des Bereichs «Verwaltung» punktuell schwierig ist (Berufe Soziales, Sicherheit, Bildung), ist der Arbeitsmarkt, wie oben aufgezeigt, im Gesundheitswesen generell hart umkämpft. Im Bereich «Heime/Spitex spitzt sich die Situation noch einmal zu, weil aus

⁴ BFS, Arbeit und Gesundheit; <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/350835/master>, nachgeschlagen am 18.01.2017

⁵ Curaviva, SHRUP; <https://www.curaviva.ch/files/OTK1MOU/Schlussbericht-SHURP-2013.pdf>, nachgeschlagen am 18.01.2017



Sicht der Pflegefachleute Einsätze in Spitälern aufgrund abwechslungsreicherer Einsätze attraktiver sind, als in den Heimen und der Spitex. Auf die Stellenausschreibungen, welche die Heime Uster und die Spitex Uster schalten, melden sich, wenn überhaupt, nur wenige Kandidaten, die oftmals die geforderten Qualifikationen nicht mitbringen. Schon seit etlicher Zeit muss mit Dauerinseraten Personal gesucht werden, um den Folgen der Fluktuation einigermaßen begegnen zu können. Ende Februar 2017 waren von zwanzig auf der Homepage der Stadt Uster ausgeschriebenen Stellen sechzehn aus dem Bereich Heime und Spitex.

2. Punkt: Konkurrenzanalyse

Erschwerend kommt hinzu, dass in der sogenannten Gesundheitsmeile «Spital Uster -> Heim Im Grund -> Spitex Uster -> Wagerenhof» die beiden Konkurrenzbetriebe mit fünf, sechs oder sogar sieben Wochen Ferien das viel bessere Angebot bei den Anstellungsbedingungen haben⁶. Stellensuchende, die sich bei den Heimen oder der Spitex und mindestens bei einem der in unmittelbarer Nachbarschaft liegenden Betriebe beworben haben, entscheiden sich oftmals mit dem Hinweis auf die bessere Ferienregelung für das Spital oder den Wagerenhof. Die Erhöhung des Ferienanspruchs ist aus Sicht der Heime und der Spitex dringend nötig, um mit gleich langen Spiessen wie die Nachbarbetriebe um die gesuchten Fachkräfte werben zu können.

3. Ferien als Massnahme im Gesundheitsmanagement

Kennzahlen von 2016 zeigen, dass die Kranken- und Unfallabsenzquote weder in der Verwaltung noch in den Heimen mustergültig sind.

Bereich	Kranken- und Unfallabsenzquote	Referenzwert gemäss BFS	Differenz
Verwaltung	3,95 %	2,51 %	1,44 %
Heime	8,10 %	3,38 %	4,72 %

Die Kranken- und Unfallabsenzquote in der Verwaltung ist somit rund eineinhalbmals so gross wie der Referenzwert. In den Heimen steht dieser Wert fast beim Zweieinhalbfachen. Mit der Erhöhung des Ferienanspruchs wird ein positiver Effekt auf die Absenzquoten erwartet.

⁶ Stiftung Wagerenhof: 5 Wochen bis 50, 6 Wochen ab 51; Spital Uster: 5 Wochen bis 50, 6 Wochen ab 50, 7 Wochen ab 60



C. Personalstruktur, Anwendung bestehender Regelungen und Kosten

1. Personalstruktur

Die nachfolgende Tabelle zur Personalstruktur (ohne Lernende, Praktikanten und Lehrpersonal), zeigt die Zusammensetzung des Mitarbeiterkörpers in Kopffzahlen per Ende 2016.

Alter	bis 20	20 bis 50	51 bis 60	über 60	Total
Verwaltung	28	328	183	59	598 ⁷
Heime/Spitex	26	262	121	41	450 ⁸
Primarschule Tagesstrukturen (Hort) / Päd. MA (Klassenassistentz)	-	105	73	16	194

2. Anwendung bestehender Regelungen

In den letzten Jahren hat sich die Arbeitgeberin Stadt Uster der kantonalen Regelung für die Behandlung der Arbeitszeit zwischen Weihnachten und Neujahr angeschlossen und den Mitarbeitenden jeweils zwei zusätzliche freie Arbeitstage gewährt. Diese beiden Tage sollen in die neue Ferienregelung integriert werden. Im Rahmen des Projektes Generelle Leistungsüberprüfung (LÜP) wurde auch das Handling des Personalausfluges diskutiert. Mit Beschluss der Steuerungsgruppe vom 10. Februar 2017 wurde festgelegt, dass dieser Anlass zukünftig ausserhalb der Arbeitszeit stattfindet.

Der Antrag auf zusätzliche Ferien beträgt somit **netto zwei Tage**.

§ 76 Abs. 1 Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung müsste wie folgt geändert werden:

aktuelle Regelung		neu
bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden sowie als Lernende	5 Wochen	5 Wochen (unverändert)
vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden	4 Wochen	5 Wochen
vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden	5 Wochen	6 Wochen
vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden	6 Wochen	6 Wochen (unverändert)

Gemäss § 50 lit. a Personalverordnung der Stadt Uster regelt der Stadtrat den Ferienanspruch. Es ist somit in der Kompetenz des Stadtrates, den Umfang des Ferienanspruches festzulegen. Da, wie nachfolgend beschrieben, finanzielle Kompetenzen tangiert werden, ist der Antrag trotzdem dem Gemeinderat vorzulegen.

⁷ davon 166 MA im Stundenlohn

⁸ davon 104 MA im Stundenlohn



3. Kosten

Es ist nicht einfach, die Kosten längerer Ferien bis aufs letzte Komma zu ermitteln. Zu berücksichtigen sind vor allem Lohnkosten, jedoch ist im Gegenzug damit zu rechnen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dank längerer Ferien ausgeruht und somit motivierter und konzentrierter sind und dass daraus wiederum eine höhere Arbeitsproduktivität resultiert. So gehen alle Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter davon aus, dass die Gewährung der zusätzlichen Ferien einen positiven Aspekt auf die Absenzquoten hat und sich die Arbeitsausfälle infolge Krankheit reduzieren. Mit arbeitsorganisatorischen Massnahmen und individuellen Anpassungen auf die Arbeitszeitregelungen sollten die beiden zusätzlichen Ferientage weitgehendst aufgefangen werden können, ohne dass sich Mehrzeiten äufnen und/oder zusätzliche Stellenprozente nötig wären. Sollte Letzteres trotzdem erforderlich werden, würden die Anträge im ordentlichen Budgetverfahren gestellt und die Kompensation im Globalbudget geprüft werden

Explizit geäussert haben sich:

- 3.1. Das GF Sport: Hier wird geschätzt, dass aufgrund der Schichtbetriebe die neue Regelung mit Zusatzkosten von rund 6500 Franken pro Jahr verbunden wäre, welche jedoch im Globalbudget kompensiert werden könnten.
- 3.2. Die Heime: Berechnet wurde, dass in der Pflege die kalkulatorischen Mehrkosten bei zwei zusätzlichen Ferientagen rund 80 000 Franken pro Jahr betragen. In der Betreuung und Hotellerie betragen die kalkulatorischen Mehrkosten ebenfalls rund 80 000 Franken pro Jahr. Um dem Bruttoprinzip gerecht zu werden, ist hier mit Gesamtkosten von jährlich 160 000 Franken zu rechnen, die jedoch teilweise Dank der positiven Effekte kompensiert werden. Weiteres ist im nachfolgenden Punkt «D», Stellungnahme, aufgeführt.
- 3.3. Die Spitex: Die Dienstleistungen richten sich nach dem Bedarf. Wenn sich die Netto-Arbeitszeit des Personals verkürzt, muss dieser Ausfall auf andere verteilt werden. Auf der Grundlage «Kore 2015» ist mit im Globalkredit zu kompensierenden Mehrkosten von rund 32 000 Franken zu rechnen.
- 3.4. Das GF Primarschule: Die Pädagogischen Mitarbeitenden (Klassenassistenzen) und die Mitarbeitenden in den Tagesstrukturen (Horte) leisten ihr Pensum in den 39 Schulwochen (Ausnahme Ferienhort). Die bezahlten Ferien werden in den Schulferien bezogen. Zur Einsatzplanung bestehen insbesondere im Bereich Tagesstrukturen kantonale Vorgaben (Stichwort Betreuungsschlüssel). Aus diesem Grund können die zusätzlichen Ferientage, welche ebenfalls ausschliesslich in den Schulferien bezogen werden, nicht wie in anderen Bereichen durch betriebsorganisatorische Massnahmen wettgemacht werden. Vielmehr reduziert sich die Nettoarbeitszeit, die als Basis für die Lohnfestlegung gilt, um gut 2 %. Die so entstehenden Mehrkosten betragen insgesamt rund 100 000 Franken (Stand 28.06.2017, inkl. Sozialversicherungen). Lehr- und Therapiepersonen sind von der Neuerung nicht betroffen, da für sie kantonale Regelungen gelten.

Gemäss § 21 lit. b Gemeindeordnung der Stadt Uster (GO) beschliesst der Gemeinderat über neue, jährlich wiederkehrende Ausgaben von mehr als 50 000 Franken bis höchstens 500 000 Franken oder entsprechende Einnahmehausfälle. Die Kompetenz des Stadtrates liegt bei dieser Art von Ausgaben gemäss § 37 lit. e GO bei 50 000 Franken. Aufgrund des Gesagten ergeben sich lediglich im GF Primarschule budgetwirksame Veränderungen im Betrag von rund 100 000 Franken. Für diese jährlich wiederkehrende Summe ist ein Gemeinderatsbeschluss notwendig.



D. Stellungnahmen

1. Stellungnahme LG Heime

Fazit vorweggenommen: Die LG Heime Uster kann die Umsetzung sichern und wird keine Anpassungen bei den Taxen machen müssen.

Die Auswirkungen in den Heimen Uster sind jedoch nach Kostenträger zu unterscheiden.

a) Pflege:

In der Pflege betragen die kalkulatorischen Mehrkosten zirka 40 000 Franken pro Ferientag und Jahr, also total rund 80 000 Franken pro Jahr.

Die Heime Uster erwarten jedoch einen positiven Effekt auf die bisher sehr hohe Absenzzrate und bessere Rekrutierungsmöglichkeiten. Dies wieder wirkt sich konkret kostensparend aus (z.B. weniger Bedarf für teure Temporäreinsätze).

Die Taxen in der Pflege sind durch die kantonalen Normkosten limitiert und können nicht über dieses Limit hinaus angepasst werden. Die Heime Uster erwarten, dass sie die Normkosten dank der positiven Effekte trotz des Mehraufwandes einhalten werden. Somit ergeben sich **keine** Veränderungen beim Globalbudget und auch keine bei den Taxen.

b) Betreuung und Hotellerie (alles ausserhalb reiner KVG-Leistung = Betreuung, Hotellerie, Verwaltung etc.):

In der Betreuung und Hotellerie betragen die kalkulatorischen Mehrkosten ebenfalls rund 40 000 Franken pro Ferientag und Jahr, also auch hier total rund 80 000 Franken pro Jahr.

Die Heime Uster können sicherstellen, dass bei bestimmten Teams keine oder nur eine teilweise Aufstockung des Personals notwendig sein wird (je nach Art der Schichteinsätze, respektive Art und zeitlicher Verbindlichkeit des Abdeckungsbedarfs). Die zwei Ferientage können durch Effizienzsteigerung und organisatorische Anpassungen zumindest zu 50 % aufgefangen werden.

Für die geschätzten verbleibenden zirka 40 000 Franken Mehraufwand ist **keine** Budget- und Taxanpassung vorgesehen. In Anbetracht des Lohnbudgets von gegen 18 Millionen Franken ist die Summe von 40 000 Franken – entspricht 0,22 % der Lohnsumme - tragbar.

2. Stellungnahme LG Spitex

Die Dienstleistungen der Spitex Uster richten sich nach dem Bedarf und müssen 1:1 geplant werden. Die Aufgaben verteilen sich nicht auf ein Team. In der Folge muss «wegfallendes» Personal ersetzt werden. Zusätzliche Ferienwochen benötigen somit mehr Personalressourcen.

Mit der Grundlage Kore 2015 wären dies konkret 35,5 Stellenprozente, was rund 32 000 Franken entspricht. Diese Mehrausgaben werden im Rahmen des bestehenden Globalkredits kompensiert und bedingen keine Erhöhung des Kredits.

Mehr Ressourcen, ohne dass sie mehr Einnahmen generieren, bedeuten höhere Vollkosten. Die Annahme ist eine Negativveränderung in der Produktivität von 0,3 %. Dies hätte eine geringe Erhöhung von zirka 10 Rappen des Haushalt-Tarifs zur Folge (der 50 % der Vollkosten beträgt). Die Pflgetarife bleiben gleich; sie unterliegen dem Tarifschutz.

Die Spitex Uster begrüsst eine zusätzliche Ferienwoche, insbesondere weil die meisten Angestellten Familienfrauen sind, die damit in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt werden.



3. Stellungnahme GF Primarschule

Die Pädagogischen Mitarbeitenden (Klassenassistenzen) und die Mitarbeitenden in den Tagesstrukturen (Horte) leisten ihr Pensum in den 39 Schulwochen (Ausnahme Ferienhort). Die bezahlten Ferien werden ausschliesslich in den Schulferien bezogen. Das Arbeitspensum wird im Rahmen einer Netto-Jahresarbeitszeit festgelegt. Von der Bruttoarbeitszeit von 2184 Stunden (52 Wochen à 42 Stunden) wird der Ferien- und Feiertagsanspruch abgezählt. Der Beschäftigungsgrad wird auf Basis der Nettojahresarbeitszeit berechnet⁹. Diese beträgt bei 4 Wochen Ferien = 1932 Jahresstunden, bei 5 Wochen Ferien = 1890 Jahresstunden und bei 6 Wochen Ferien = 1848 Jahresstunden. Der Lohn wird im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad festgelegt. Durch den neuen Teiler, z.B. 1890 statt 1932 erhöht sich der Beschäftigungsgrad und demzufolge im gleichen Umfang der Lohn um rund 2,2 bis 2,3 Prozent. Bei zwei zusätzlichen Ferientagen ab Alter 60 beträgt die Veränderung knapp 1 %.

Berechnungsgrundlage:	Bisher		Neu	
	Formel	Stunden	Formel	Stunden
Bruttoarbeitszeit	52W*42h	2184	52W*42h	2184
Feiertage	10T*8.4h	84	10T*8.4h	84
AZ ohne Feiertage		2100		2100
4 Wochen Ferien	4W*42h	168		
5 Wochen Ferien	5W*42h	210	5W*42h	210
6 Wochen Ferien	6W*42h	252	6W*42h	252
7 Wochen Ferien			7W*42h	294
Nettoarbeitszeit 4 Wochen Ferien		1932		
Nettoarbeitszeit 5 Wochen Ferien		1890		1890
Nettoarbeitszeit 6 Wochen Ferien		1848		1848
Nettoarbeitszeit 7 Wochen Ferien				1806

PSU, Pensen Päd. MA (Klassenassistentz) und Tagesstrukturen (Horte)

Basis: Sclaris-Auswertung, Stand 28.06.2017

Alter	Pensum	Jahreslohn	SV 15%	Kosten inkl. SV	Faktor zus. Ferien (1W/2T)	zus. Lohnkosten
bis 49	2714.41%	1'958'154.90	293'723.24	2'404'396.20	2.24%	53'858.47
50 Plus	1847.51%	1'428'708.85	214'306.33	1'754'159.01	2.35%	41'222.74
60 Plus	564.59%	474'751.35	71'212.70	582'750.85	0.94%	5'477.86
Total	5126.51%	3'861'615.10	579'242.27	4'741'306.06		100'559.07

Die Primarschule Uster begrüsst eine zusätzliche Ferienwoche. Sie stärkt insbesondere den Bereich Betreuung und stützt die Konkurrenzfähigkeit im Arbeitsmarkt.

⁹ siehe dazu § 18 des Lehrpersonalgesetzes und die Informationen zum neuen Berufsauftrag



4. Stellungnahme Kaderkonferenz

In den Augen der Kaderkonferenz ist die Erhöhung des Ferienanspruchs eine sehr wirkungsvolle Massnahme, die Arbeitgeberattraktivität der Stadt Uster zu erhöhen. Damit würde ein wesentlicher Nachteil gegenüber anderen Arbeitgebern des öffentlichen und des privaten Sektors ausgeglichen. Mehr Ferien bedeuten Lebensqualität, mehr Erholung und damit auch Vorteile beim Gesundheitsschutz. Damit profitiert, zumindest indirekt, auch die Stadt Uster. Ganz ohne Anpassung des Stellenplans wird die Massnahme vermutlich nicht überall vollzogen werden können. Damit entstehende Kosten sollten jedoch so gering sein, als dass die Mehraufwendungen in anderen Positionen der Globalkredite kompensiert werden können. Ausnahmen bilden die kommunal angestellten Mitarbeitenden der Primarschule, wo aufgrund der neuen Berechnungsbasis indirekte Lohnanpassungen stattfinden. Allgemein ist davon auszugehen, dass durch die zusätzliche Erholungszeit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivierter und konzentrierter sind, wodurch eine höhere Arbeitsproduktivität und eine tiefere Absenraterate resultieren.

Die Kaderkonferenz unterstützt die generelle Erhöhung des Ferienanspruches, beantragt beim Stadtrat jedoch den Ferienanspruch der über 60-Jährigen bei sechs Wochen zu belassen. Der Antrag gründet auf der Konkurrenzanalyse, welche dieses Modell auch verschiedentlich ausweist und der aktuell gültigen Kompensationsregelung von 15 Tagen. Um die Mitarbeitenden mit Jahrgang 1956 und älter nicht zu diskriminieren, sollen in einer Übergangsregelung die beiden zurzeit zugesprochenen zusätzlichen Tage weiterhin gewährt werden.

Die Kaderkonferenz schlägt ergänzend vor, die zurzeit geltende Regelung zur Kompensation von Mehrstunden um drei auf neu zwölf Tage zu vermindern. Dazu müsste § 124 der Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung wie folgt geändert werden:

aktuelle Regelung (Auszug)	neu
¹ ... Pro Jahr können bis zu 15 Tage, einschliesslich Weihnachten/Neujahr, kompensiert werden.	¹ ... Pro Jahr können bis zu 12 Tage, einschliesslich Weihnachten/Neujahr, kompensiert werden.



5. Stellungnahme VSPU

Der Verband des städtischen Personals Uster (VSPU) begrüsst im Grundsatz die institutionalisierte Einführung einer zusätzlichen Ferienwoche sehr. Er erachtet es als wichtig, dass die Stadt im Vergleich mit anderen Arbeitgebern in der Ferienfrage konkurrenzfähig ist bzw. wird. Der VSPU weist darauf hin, dass er bereits seit längerer Zeit für eine Ausdehnung der Ferienregel votiert. In der Umsetzung hat der VSPU indessen zwei gewichtige Vorbehalte angemeldet:

- Der Verband ruft die Vorgesetzten dezidiert dazu auf, die vorhandenen Personalressourcen ausgewogen und sozialverträglich einzusetzen. Die Einführung einer zusätzlichen Ferienwoche generiert automatisch höhere Absenzen in der Belegschaft. Die so entstehende höhere Arbeitsbelastung soll mit Augenmass auf die übrigen Mitarbeitenden verteilt werden.
- In den Augen des VSPU werden die heute über 60ig-jährigen mit der neuen Regelung benachteiligt, weil sie wie bisher 6 Wochen Ferien erhalten, ihnen indessen die bisher gewährten 3 Freitage gestrichen werden. Diesem Umstand ist bei der konkreten Umsetzung Rechnung zu tragen.

Fazit

Wie die Übersicht zeigt, bieten heute sehr viele Arbeitgeber fünf und mehr Wochen Ferien. Von der neuen Ferienregelung profitieren beide Seiten. Für Stadt Uster wird in erster Linie ein klarer Nachteil bei der Rekrutierung von neuem Personal im Bereich der Gesundheitsberufe beseitigt. Andererseits schafft die Stadt Uster für die Mitarbeitenden ein zusätzliches Goodie und erbringt einen Beitrag zur individuellen Gesundheitsförderung / Absenzprävention. Wie im Antrag ausgeführt wurde, erwarten viele Leistungsgruppen einen positiven Aspekt, so dass die entstehenden Kosten teilweise kompensiert werden können. Nicht möglich ist dies in der Primarschule, weil der Ferienanspruch mit der Formel zur Berechnung des Beschäftigungsgrades gekoppelt ist und letzter die Masszahl zur Bestimmungen des Lohnes darstellt.

Gemäss Jahresrechnung 2016, Seite A-13, ist der Aufwand für die Kostenarten «Löhne Verwaltungs- und Betriebspersonal» und «Sozialleistungen» bei rund 71 Mio. Franken. Die erwarteten Mehrkosten von rund 100 000 Franken entsprechen somit in etwa 0.1 Prozent dieser Aufwendungen. Die Erhöhung der Ferientage stellt damit eine relativ günstige Lösung dar, mit einem ausgezeichneten Kosten-Nutzen-Verhältnis.

Durch die Erhöhung der Ferientage muss lediglich der Kredit des Geschäftsfeldes Primarschule um die aufgezeigten 100 000 Franken erhöht werden. Alle übrigen Geschäftsfelder kompensieren die zusätzlichen Ferientage im Rahme der zur Verfügung stehenden Globalkredite.



E. Kreditbewilligung

Vorhaben	Erhöhung der Ferientage
Kredit wiederkehrend (ab 2018)	Fr. 100'000.00

F. Antrag

Der Stadtrat beantragt den Gemeinderat, folgenden Beschluss zu fassen.

1. Für die Erhöhung der Ferientage wird ab dem Jahr 2018 ein jährlich wiederkehrender Betrag von 100 000 Franken genehmigt.
2. Mitteilung an den Stadtrat.

STADTRAT USTER

Werner Egli
Stadtpräsident

Daniel Stein
Stadtschreiber

Beilagen (nur für die Aktenauflage)

1. Schweizer Jobradar, Vakanzen-Report, 4. Quartal 2016
2. Bundesamt für Statistik, Medienmitteilung vom 23. Mai 2016
3. Benchmark: Analyse verschiedener Verwaltungen bzgl. Arbeitszeit, Ferien und Ruhetage
4. VPOD: Argumentarium «Faire Ferien»
5. Gesundheitsförderung Schweiz, Faktenblatt 17, Job-Stress-Index 2016
6. Studie zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Schweizer Unternehmen, Seco, 28. April 2016