

AUSZUG AUS DEM PROTOKOLL DES STADTRATES VON OLTEN

vom 7. März 2022

Richtlinien über die Zeitwirtschaft/Genehmigung

1. Ausgangslage

Mit der Einführung des neuen Zeiterfassungssystems wurde festgelegt, dass die Zeitsaldi aller Mitarbeitenden (ausser beim Werkhof) linear im System hinterlegt werden. Dies hatte negative Rückmeldungen von einzelnen Teilzeitmitarbeitenden zur Folge, da sich diese ungerecht behandelt fühlten. So werden bspw. Krankheitstage linear gutgeschrieben, unabhängig vom effektiven, mit dem oder der Vorgesetzten abgesprochenen Tagessoll. Die Unzufriedenheit wird denn auch von den Personalverbänden im Rahmen der Jahresgespräche vorgebracht und schliesslich mit einer Petition vom 14. Dezember 2020, welche von zahlreichen Mitarbeitenden aus allen Direktionen unterschrieben wurde, manifestiert.

Das Hauptargument der Petitionäre ist die empfundene Ungerechtigkeit, insofern bei Abwesenheit infolge Krankheit, welche auf einen Arbeitstag fallen, an dem normalerweise 8 Stunden 32 Minuten gearbeitet wird, nur das lineare Stundensoll gutgeschrieben wird (bspw. bei 50% Anstellung also 4 Stunden 16 Minuten). Dem Argument, dass dafür an Tagen an denen normalerweise nicht gearbeitet wird bei Krankheit, Feiertagen und sonstigen privaten Absenzen ebenfalls Anspruch auf entsprechende Zeitgutschrift besteht wird entgegnet, dass die Mitarbeitenden Hemmungen hätten Zeitgutschriften für Tage einzufordern, an denen sie eigentlich nicht arbeiten.

Gestützt auf diese Begründung wurden vom Personaldienst auf Basis der kantonalen Richtlinien über die Zeitwirtschaft Abwesenheitssachverhalte definiert, bei denen Zeitgutschriften gemäss vorgängig vereinbartem Dienstplan effektiv erfolgen sollen.

2. Vernehmlassung

Wegen des regen Interessens der Mitarbeitenden an dieser Thematik wurde beschlossen, eine Vernehmlassung durchzuführen und dabei nicht nur den Personalverband Olten (PSO), sondern auch intern die Betriebskommission (BEKO) einzuladen. Weil Letztere schon seit längerem nicht mehr vollständig besetzt ist, wurde sie mit je einem Vertreter bzw. einer Vertreterin pro Direktion verstärkt. Sowohl der PSO als auch die erweiterte BEKO haben sich vernehmen lassen:

Der PSO kann nicht nachvollziehen, dass die Sollarbeitszeit im Zeiterfassungssystem bei allen Mitarbeitenden von Montag bis Freitag linear hinterlegt werden soll. Beim Werkhof werden schliesslich auch die effektiven, vereinbarten Zeiten im Zeiterfassungssystem hinterlegt. Es wäre ein Akt der Gleichbehandlung und eine Vereinfachung für die Teilzeitangestellten im Stadthaus, wenn bei allen Mitarbeitenden die individuellen Dienstpläne im Zeiterfassungssystem hinterlegt wären. Für Absenzen wegen Krankheit und Unfall soll die effektive Zeitgutschrift nicht auf fünf Tage beschränkt werden, weil es sonst bei Arbeitsaufnahme zu verfälschten Zeiten führen könnte.

Die erweiterte BEKO regt im Wesentlichen an, dass die Mitarbeitenden zwischen dem effektiven und linearen Modell selber wählen dürfen, so dass Teilzeitmitarbeitende die Möglichkeit haben, ihr Arbeitsmodell entsprechend ihrem vereinbartem Dienstplan im Zeiterfassungssystem zu hinterlegen.

Im Rahmen des Round Table Gesprächs am 27. Oktober 2021 mit dem PSO und der BEKO wurde das Ansinnen des Stadtrates nochmals erläutert, worauf der Einwand erfolgte, dass die

lineare Hinterlegung im Zeiterfassungssystem verbunden mit manueller Mutation gemäss den vorgesehenen Richtlinien zu einem erheblichen Mehraufwand für die User (in den Direktionen verantwortliche Mitarbeitenden für die Mutationen) führen wird. Es wurde angeregt, die User auch noch anzuhören.

In der darauf anberaumten Besprechung zwischen Personaldienst und den Usern wurde festgestellt, dass der Mehraufwand bei Mutationen aufgrund der überschaubaren Anzahl Dienstpläne geringfügig wäre. Einzig bei der Direktion Soziales, mit vielen Teilzeitmitarbeitenden, könnte der Abgleich mit dem Dienstplan zu einem spürbaren Mehraufwand führen. Mit entsprechender technischer Unterstützung, wie bspw. dem Aufstellen eines zweiten Bildschirms für den User, wäre es aber kein Problem.

Es sei an dieser Stelle dem PSO, der erweiterten BEKO sowie den Usern für ihre konstruktive Mitarbeit gedankt.

3. Rechtliche Grundlage

Gemäss Art. 19 Abs. 2 Personalreglement (SRO 131) regelt der Stadtrat die Sonderformen der Arbeitszeit wie Teilzeitarbeit, individuelle Jahresarbeitszeit, gleitende und andere Formen flexibler Arbeitszeit. Gestützt auf diese Delegationsnorm hat der Stadtrat im Anhang 1 zur Personalverordnung, Arbeitszeitmodell der Jahresarbeitszeit in der Stadtverwaltung Olten in Art. 6 Abs. 1 das lineare Zeitmodell im Grundsatz festgelegt, indem er auf der Basis einer 42 Stundenwoche die tägliche Sollarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte auf 8 Stunden und 32 Minuten (einschliesslich einer Vorarbeitszeit von 8 Minuten für die Schliessung der Büros zwischen Weihnachten und Neujahr) und die Sollarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad festlegt.

4. Erwägung

Das lineare Zeitmodell ist erprobt und etabliert. Sowohl die Städte Grenchen, Solothurn, Zofingen und Langenthal – nur als exemplarische Beispiele – wie auch der Kanton Solothurn arbeiten mit dem linearen Modell. Es ermöglicht eine Gleichbehandlung der Mitarbeitenden insbesondere in Bezug auf die Feiertage. Es vereinfacht wesentlich die jährliche Abgrenzung der Gleitzeitsaldi und Ferienguthaben für die Rückstellungen im Rahmen der Jahresrechnung und es ist Voraussetzung für die Einführung eines Personalcontrollings.

Der Wunsch nach effektivem Zeitmodell basiert auf unterschiedlichen, teilweise sehr persönlichen Gründen. Die dahinterliegenden Interessen sind kaum bestimmbar. Eine Abwägung der sich gegenüberstehenden Interessen ist somit nicht möglich. Dies soll aber kein Grund sein die Interessen der Mitarbeitenden zu ignorieren. Aus diesem Grund soll der Wunsch nach einem effektiven Zeitmodell nicht einfach unberücksichtigt bleiben und ein Kompromiss in Form einer Mischlösung eingeführt werden:

Wenn gewisse Kurzabsenzen kleiner, gleich 5 Tage via effektivem Modell abgerechnet werden können, sofern ein Dienstplan vorgängig vereinbart wurde, kann zumindest der eingangs erwähnte, von gewissen Mitarbeitenden empfundene Missstand, dass für eine gerechte Zeiterfassung nach rein linearen Modell auch Absenzen gemeldet werden müssen für Tage, an denen gemäss Vereinbarung mit dem Vorgesetzten gar nicht gearbeitet wird, beseitigt werden. Damit kann der einzig konkret geäusserte Grund für die Anwendung des effektiven Zeitmodells berücksichtigt werden ohne die Vorteile des linearen Zeitmodells einzuschränken.

Der Aufwand für diese Mischlösung hält sich in Grenzen. Denn Zeitgutschriften infolge Absenzen bedürfen in jedem Fall eine AKU-Meldung (AKU = Absenzen, Krankheit, Unfall). Die Mischlösung verursacht bei den notwendigen Mutationen somit nur unwesentliche Mehraufwendungen, indem vor der Mutation ein Abgleich mit dem allenfalls vorhandenen Dienstplan vorgenommen werden muss.

5. Antworten auf die Vernehmlassungseingaben

Die vom PSO mit Blick auf den Werkhof kritisierte Ungleichbehandlung wird widersprochen. Es liegen zwei unterschiedliche Sachverhalte vor, die eine unterschiedliche Handhabung rechtfertigen: Im Gegensatz zur restlichen Verwaltung, haben die Mitarbeitenden des Werkhofs abweichende Arbeitszeiten, wie Früh-, Spätschicht oder Wochenenddienst, welche langfristig im Voraus festgelegt werden. Die Ausarbeitung sowie die Einhaltung eines Dienstplanes ist für das Funktionieren des Werkhofs existentiell. Aus diesem Grund macht dort das effektive Zeiterfassungsmodell Sinn.

Die zusätzlich vom PSO gewünschte Erhöhung der Anzahl Krankheitstage für die Anwendung des effektiven Modells bei Abwesenheit von mehr als fünf Tagen wird nicht berücksichtigt. Es gibt keinen sachlichen Grund, weshalb von der Fünftageregel abgewichen werden soll. Die Gefahr der Verfälschung der Zeiten erscheint sehr gering und wenn, fallen sie einmal zu Gunsten und dann wieder zu Ungunsten des Mitarbeitenden aus und relativieren sich somit wieder.

Die Übrigen, eher formellen Anregungen, wie einheitliche Begriffsverwendung und Verzicht auf Verweis auf übergeordnetes Recht werden übernommen.

Die von der erweiterten BEKO gewünschte freie Wahl des Zeiterfassungsmodells durch die Mitarbeitenden ist nicht umsetzbar, da nicht zwei verschiedene Systeme eingesetzt und bewirtschaftet werden können. Der Werkhof hat seit je her ein eigenes Zeiterfassungssystem und bewirtschaftet dieses auch selber, weshalb ein Vergleich nicht greift.

Beschluss:

1. Die «Richtlinien über die Zeitwirtschaft» werden beschlossen und per 1. April 2022 in Kraft gesetzt.
2. Der Rechts- und Personaldienst wird mit dem Vollzug beauftragt.

Stadtkanzlei Olten
Der Stadtschreiber:

