

Beschluss vom 02. Oktober 2023

1.2.2 Reglemente, Richtlinien, Weisungen

Geschäfts-Nr.

333

Personalreglement: Änderungen, Vaterschaftsurlaub und Ferienanspruch

Sachverhalt:

Gemäss Personalreglement vom 26. April 1999 haben die Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde Sarnen Anspruch auf 4 Wochen Ferien pro Dienstjahr. Bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr werden 5 Wochen Ferien gewährt. Ab dem vollendeten 60. Altersjahr beträgt der Ferienanspruch 6 Wochen.

Erwägungen:

Diese Regelung ist nicht mehr ganz zeitgemäss. In den letzten zwei Jahrzehnten hat sich die Arbeitswelt stark verändert. Der Strukturwandel, die technologische Entwicklung sowie die Globalisierung erhöhen den Druck und die Belastung am Arbeitsplatz. Es wird Flexibilität und Anpassungsbereitschaft verlangt. Dies hat unter anderem auch Auswirkungen auf die Gesundheit. Viele Erwerbstätige leiden unter Stress. Es werden immer mehr Arbeitnehmende krank und sind nicht mehr (voll) arbeitsfähig. Diese Folgekosten aufgrund der hohen Arbeitsbelastung werden vom Seco auf jährlich 10 Milliarden Franken geschätzt.

Zu lange Arbeitstage, immer mehr Flexibilität, hohe Präsenzzeiten, unklare Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben – in diesen Entwicklungen liegt die Ursache für zunehmenden Stress am Arbeitsplatz. Der Gewerkschaftsdachverband Travailsuisse fordert gesetzgeberische Massnahmen gegen **Stress und Erschöpfung am Arbeitsplatz**. Der Fachkräftemangel bedeute für die Arbeitnehmenden eine zusätzliche Belastung. Travailsuisse verlangt unter anderem sechs statt nur vier Wochen bezahlte Ferien für alle im Jahr, für Personen unter 20 Jahren deren sieben. Zudem müssten Beschäftigte das Recht haben, mehr Einfluss auf die Festlegung ihrer Arbeitszeit zu erhalten. Heute sei es für viele kaum möglich, Kinder oder Angehörige zu betreuen, sich ehrenamtlich zu engagieren oder eine Weiterbildung zu absolvieren.

Die Erwerbstätigen in der Schweiz haben durchschnittlich 5 Wochen Ferien. Die Ferienansprüche variieren stark nach Branchen und Altersklassen. Allerdings haben viele Unternehmen in den letzten Jahren mehr Ferien als das gesetzliche Minimum von 4 Wochen beschlossen. Das sicher auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel beziehungsweise sie versprechen sich so eine bessere Positionierung als Arbeitgeber im Kampf um qualifizierte Arbeitnehmende.

Der neu gebildete Regionale Sozialdienst (RSD) im Kanton Obwalden ist ein gutes Beispiel, dass eine erfolgreiche Positionierung als attraktiver Arbeitgeber u. a. auch eine angemessene Ferienregelung erfordert. Daher haben die Mitarbeitenden beim RSD 5 Wochen Ferien pro Jahr zugute. Die nachfolgenden Tabellen vergleichen die aktuell geltenden Ferienansprüche der Gemeinde Sarnen (roter Balken) mit Arbeitgebern aus dem Kanton Obwalden bzw. mit ausserkantonalen Organisationen.

Personalreglement: Änderungen, Vaterschaftsurlaub und Ferienanspruch

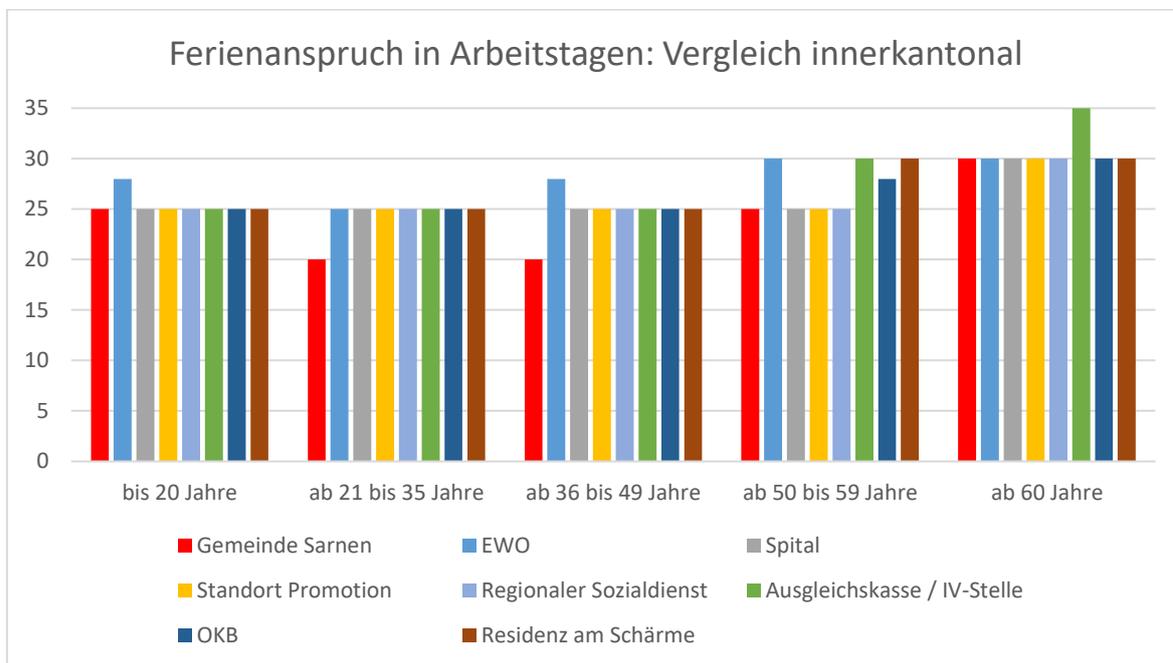


Abb. 1: Vergleich Ferienanspruch in Arbeitstagen bei Arbeitgebern im Kanton Obwalden

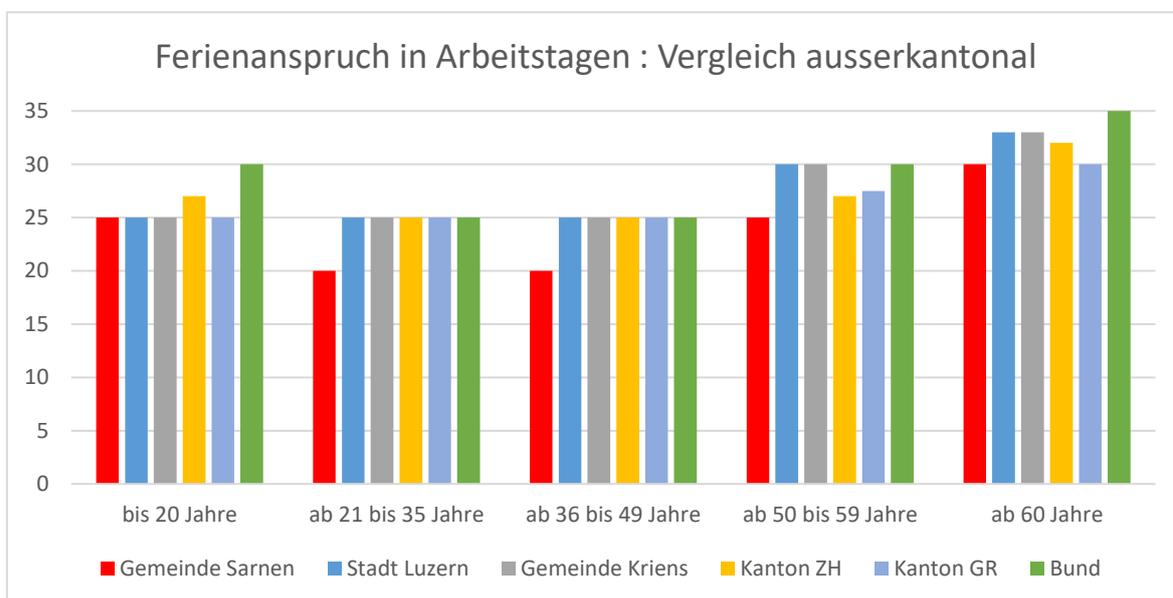


Abb. 2: Vergleich Ferienanspruch in Arbeitstagen bei Arbeitgebern ausserhalb des Kantons Obwalden

Die Gemeinde Sarnen verfügt grundsätzlich über gute Anstellungsbedingungen. Dazu zählt die flexible Arbeitszeit (Blockzeiten), die Möglichkeit für Teilzeitanstellungen, die finanzielle Unterstützung von Familien (zusätzliche Kinder- und Ausbildungszulagen) sowie die Einführung von Schliessungstagen zwischen Weihnachten / Neujahr sowie die Brückentage. In einem wichtigen Punkt aber hinkt die Gemeinde hinter den heute geltenden Standards der meisten Vergleichsarbeitgeber hinterher, nämlich mit den vier Wochen Ferien für das Segment der 21- bis 49-Jährigen.

Personalreglement: Änderungen, Vaterschaftsurlaub und Ferienanspruch

Auch wenn die finanziellen Mittel aktuell knapp sind, sollen die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes die Wertschätzung ihrer Arbeitgeberin spüren. Der aktuell geltende Ferienanspruch von 4 Wochen in der Alterskategorie 21 bis 49 Jahre entspricht dem gesetzlichen Minimum. Die Personalkommission ist überzeugt, dass die Forderung nach einer fünften Ferienwoche berechtigt ist und zum richtigen Zeitpunkt gestellt wird.

Die Einführung der fünften Ferienwoche für alle nützt wiederum beiden Seiten, mithin auch der Arbeitgeberin. Gemäss Medienmitteilung der Universität Zürich vom 28. November 2022 spitzt sich der Fachkräftemangel nach einer coronabedingten Entspannungsphase in den vergangenen zwei Jahren (2020 und 2021) in der Schweiz zu. Aktuell erreicht der Fachkräftemangel-Index einen historischen Rekordwert. Somit entwickelt sich die Rekrutierung von neuem Personal für Unternehmen zu einer grossen Herausforderung. Auf der **Fachkräftemangel-Rangliste** findet man immer mehr Berufe, welche auch bei der Gemeinde Sarnen im Stellenplan aufgelistet sind. Das bedeutet für die Arbeitgeberin Gemeinde Sarnen, dass solche Vakanzen schwierig zu besetzen sind. Umso wichtiger ist es, dass die Gemeinde Sarnen als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen wird und neben interessanten Aufgaben und einer modernen Führungskultur auch marktgerechte Löhne sowie zeitgemässe Ferienregelungen bieten kann.

Die Gemeinde Sarnen muss auch bei der **Generation Z** (geboren 1995 – 2010, also die Fachkräfte der Zukunft) als attraktive Arbeitgeberin auftreten. Welche Werte sind der Gen Z und der zukünftigen Generation (Alpha, 2011- 2025) wichtig? In der Folge ein Ausschnitt aus der Studie von McKinsey:

"Die Generation Z betrachtet die Zukunft eher realistisch – ganz im Gegensatz zur Generation Y (1981 – 1995), die eher von Optimismus geprägt ist. Außerdem ist der Aspekt der Selbstverwirklichung der zukünftigen Generation sehr wichtig. Die Werte, die dabei mit einfließen, sind unter anderem: Gesundheit, Individualität, Gerechtigkeit, Diversität. Freunde und Familie stehen an erster Stelle und das Verbundenheitsgefühl und die Treue ihnen gegenüber ist für die meisten Menschen der Gen Z eine Selbstverständlichkeit. Die Kommunikation von authentischen Unternehmenswerten bzw. der Unternehmenskultur sowie das Image des Unternehmens werden in Zukunft immer wichtiger."

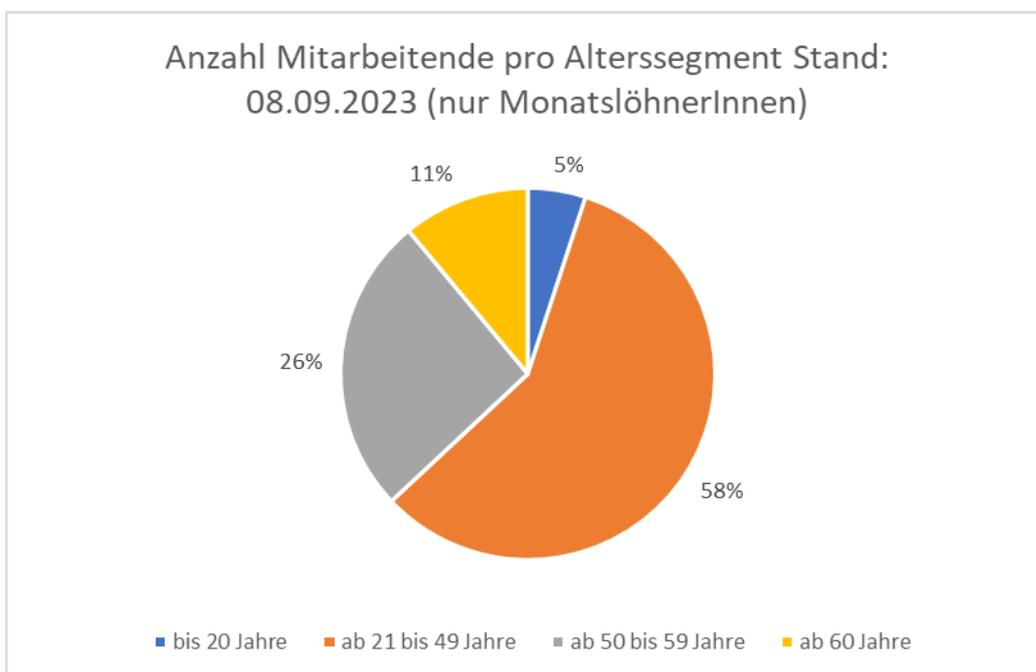
Aufgrund der oben erwähnten Ausführungen ist eine Überarbeitung der Ferienregelung in der Gemeinde anzugehen und zeitnah umzusetzen.

Per 01.01.2024 beantragt ein Ausschuss der Mitarbeitenden an die Personalkommission folgende Ferienregelung:

- bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr erfüllt wird 30 Arbeitstage
- ab dem Kalenderjahr, in dem das 21. Altersjahr erfüllt wird 25 Arbeitstage
- ab dem Kalenderjahr, in dem das 50. Altersjahr erfüllt wird 30 Arbeitstage
- ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr erfüllt wird 33 Arbeitstage

Die **Übersicht der Alterssegmente** in der Gemeinde Sarnen zeigt, dass 89 Prozent der Belegschaft von der Ferienanpassung profitieren könnte. Diese Anpassung ist in den Augen des Ausschusses der Mitarbeitenden längst überfällig. Die angepassten Arbeitsbedingungen leisten einen wichtigen Beitrag zum Gesundheitsschutz und zur Work-Life-Balance der Mitarbeitenden.

Personalreglement: Änderungen, Vaterschaftsurlaub und Ferienanspruch



Gesamthaft Anzahl Personen:	100
bis 20 Jahre Anzahl Personen	5
ab 21 bis 49 Jahre Anzahl Personen	58
ab 50 bis 59 Jahre Anzahl Personen	26
ab 60 Jahre Anzahl Personen	11

Die **Personalkommission** hat sich an der Sitzung vom 07. Juni 2023 mit dem Antrag der Mitarbeitenden befasst und den Vorschlag diskutiert. Der Antrag aus den Reihen der Mitarbeitenden wurde wohlwollend aufgenommen. Für die Mitglieder der Personalkommission ist klar, dass die Gemeinde Sarnen mit vier Wochen Ferien auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr konkurrenzfähig ist. An der Peko-Sitzung wurden verschiedene Ferienmodelle thematisiert. Der Vergleich mit den anderen Obwaldner Gemeinden und dem Kanton Obwalden (vgl. Anhang) zeigt, dass die Gemeinde Sarnen mit fünf Wochen Ferien für alle eine Vorreiterrolle übernehmen würde.

Die Einführung von fünf Wochen Ferien bis 50ig wurde in der Personalkommission einstimmig befürwortet. Zur Diskussion gaben in der Personalkommission die Ferien ab 50ig.

Für die Personalkommission stellte sich die Frage: Was heisst die Ferienerhöhung für das Budget bzw. für die Personalkosten?

Auf das Budget haben die Ferien der Verwaltungsmitarbeitenden im Monatslohn keine Auswirkungen. Ausser wenn die Mitarbeitenden ihre Ferien bis Anstellungsende nicht beziehen können. Dann müssten die Ferien ausbezahlt werden. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Mehrheit der Mitarbeitenden die Ferien und GLAZ-Zeiten im Griff haben (siehe GLAZ-Liste 30.06.2023). Die GLAZ-Übersichten zeigen einige Ausreisser, die auf strukturellen Problemen basieren und über Anpassungen von Arbeitsabläufen, Stellvertretungen innerhalb der Abteilungen geregelt werden müssen. Die meisten Ausreisser sind bekannt und die Vorgesetzten sind in die Pflicht zu nehmen, die notwendigen Prozessanpassungen und Arbeitsumverteilungen zu organisieren.

Personalreglement: Änderungen, Vaterschaftsurlaub und Ferienanspruch

Ein Preisschild kann bei den Stundenlöhnerinnen und Stundenlöhner der Verwaltung definiert werden. Diese erhielten bisher die Ferien mit dem Lohn direkt ausbezahlt. Die Ferienerhöhung hat also bei den Stundenlöhnerinnen und Stundenlöhner der Verwaltung direkte Auswirkungen auf den Lohn. Die Hochrechnung zeigt, dass für die gesamte Verwaltung bei den Stundenlöhnerinnen und Stundenlöhner Mehrkosten von rund CHF 3'000.00 anfallen würden.

Jahresarbeitszeit (Soll-Arbeitszeit 2023)

Ort	Soll-Arbeitszeit 2023 in Std.	Differenz zu Sarnen in Std.	Bemerkung
Sarnen	2'074.80		AZ pro Tag 100 % = 8.4 Std. maximal 14 Feiertage
Stadt Luzern	2'066.40	-8.4	AZ pro Tag 100 % = 8.4 Std. maximal 16 Feiertage
Gemeinde Kriens	2'074.80	0	AZ pro Tag 100 % = 8.4 Std. maximal 15 Feiertage
Kanton Zürich	2095.12	20.32	AZ pro Tag 100 % = 8.4 Std.
Bund	2'091.60	16.8	AZ pro Tag 100 % = 8.3 Std.

Vergleiche mit reformierten Kantonen oder dem Bund sind heikel. Diese weisen gegenüber der Zentralschweiz mind. fünf Feiertage weniger auf.

Die **Personalkommission** empfiehlt folgenden **Beschluss**:

Erhöhung der Ferien per 1.1.2024:

Bis 20 Jahre:	30 Tage (von 5 auf 6 Wochen)
20 – 50 Jahre:	25 Tage (von 4 auf 5 Wochen)
50 – 60 Jahre:	28 Tage (von 25 Tagen auf 28 Tagen)
60 – 65 Jahre:	30 Tage (keine Veränderung)

Vaterschaftsurlaub

Der Einwohnergemeinderat Sarnen hat am 20. September 2011 die Einführung des Vaterschaftsurlaubs ab 01. Januar 2021 genehmigt. Die Anpassung des Personalreglementes wird wie folgt angepasst:

Art. 51a Vaterschaftsurlaub

1 Der Angestellte hat vom Tag der Geburt des eigenen Kindes, Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen gemäss seinem Pensum vor der Geburt. Bei den Lehrpersonen erfolgt die Berechnung des Urlaubs aufgrund der Anzahl Lektionen von zwei Schulwochen.

2 Dauert das Arbeitsverhältnis vor dem Tag der Geburt mindestens zwei Jahre, so hat der Angestellte während des gesamten Vaterschaftsurlaubs Anspruch auf 100 Prozent des Grundlohns. Andernfalls besteht Anspruch auf die Vaterschaftsentschädigung gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft (Erwerbsersatzgesetz).

3 Die durch die Ausgleichskasse zu entrichtenden Erwerbsausfallentschädigungen fallen an den Arbeitgeber.

4 Die Anspruchsvoraussetzungen, die Rahmenfrist sowie der Beginn und das Ende des Anspruchs richten sich nach dem Erwerbsersatzgesetz.

Personalreglement: Änderungen, Vaterschaftsurlaub und Ferienanspruch

5 Der Vaterschaftsurlaub muss in den ersten 6 Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Der Vaterschaftsurlaub kann nicht nachgeholt werden – nach 6 Monaten verfallen alle nicht bezogenen Tage.

6 Der Urlaub kann an aufeinanderfolgenden Tagen oder tageweise bezogen werden. Der Bezug des Vaterschaftsurlaubs ist freiwillig. Der Vater kann auch weniger Tage beziehen, als er zugute hat.

7 Der Vaterschaftsurlaub hat keine Kürzung des Ferienanspruchs zur Folge.

Beschluss:

1. Die vorgeschlagenen Regelungen betreffend Urlaub werden genehmigt.
2. Art. 35 Ferien des Personalreglements wird wie folgt angepasst:
 - ¹ Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt:
 - a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr erfüllt wird 30 Arbeitstage
 - b) ab dem Kalenderjahr, in dem das 21. Altersjahr erfüllt wird 25 Arbeitstage
 - c) ab dem Kalenderjahr, in dem das 50. Altersjahr erfüllt wird 28 Arbeitstage
 - d) ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr erfüllt wird 30 Arbeitstage
3. Art. 51a wird gemäss Gemeinderatsbeschluss vom 20. September 2021 wie folgt im Personalreglement eingefügt:

Art. 51a Vaterschaftsurlaub

1 Der Angestellte hat vom Tag der Geburt des eigenen Kindes, Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen gemäss seinem Pensum vor der Geburt. Bei den Lehrpersonen erfolgt die Berechnung des Urlaubs aufgrund der Anzahl Lektionen von zwei Schulwochen.

2 Dauert das Arbeitsverhältnis vor dem Tag der Geburt mindestens zwei Jahre, so hat der Angestellte während des gesamten Vaterschaftsurlaubs Anspruch auf 100 Prozent des Grundlohns. Andernfalls besteht Anspruch auf die Vaterschaftsentschädigung gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft (Erwerbsersatzgesetz).

3 Die durch die Ausgleichskasse zu entrichtenden Erwerbsausfallentschädigungen fallen an den Arbeitgeber.

4 Die Anspruchsvoraussetzungen, die Rahmenfrist sowie der Beginn und das Ende des Anspruchs richten sich nach dem Erwerbsersatzgesetz.
4. Der Einwohnergemeinderat genehmigt der vorliegende Nachtrag zum Personalreglement der Gemeinde Sarnen (Art. 35 und 51a).
5. Der Nachtrag ist dem fakultativen Referendum zu unterstellen. Falls die Referendumsfrist unbenützt abläuft, ist der Nachtrag zum Personalreglement (Art. 35 und 51a) dem Regierungsrat Obwalden zur Genehmigung einzureichen.
6. Der Nachtrag zum Personalreglement wird nach Genehmigung durch den Regierungsrat per 1. Januar 2024 in Kraft gesetzt.

Anhang: - Antrag «5 Wochen Ferien für alle»
- Ferienvergleich OW-Gemeinden

Personalreglement: Änderungen, Vaterschaftsurlaub und Ferienanspruch

Protokollauszug an:

- Vorsteher Departement Präsidiales, Gemeindepräsident Jürg Berlinger
- Mitglieder der Geschäftsleitung
- Alle Fachbereichsleitungen
- Personaladministration
- Mitglieder Personalkommission
- Mitglieder GRPK

Im Namen des Einwohnergemeinderates

Der Gemeindegeschreiber:



Max Rötheli



Versand am: 05.10.2023

Geschäftslaufnummer: 939