

FÜR EINE ATTRAKTIVE STADT AFFOLTERN AM ALBIS

38h  
WOCHE

AM 3. MÄRZ 2024 EIN JA ZUR TEILREVISION
DER PERSONALVERORDNUNG

Der Fachkräftemangel ist für die Stadt Affoltern ein grosses Problem:

- Stellen bleiben unbesetzt, in allen Bereichen (Bau, Finanzen, Soziales etc.) und auf allen Ebenen (auch Kaderstellen)
- Ausfall wichtiger Dienstleistungen droht, Situation im Pflegebereich besonders kritisch

Der Stadtrat muss handeln und schlägt in dieser kritischen Situation eine mutige, weitblickende Lösung vor:

Die 38 h Woche bei vollem Lohnausgleich für die städtischen Angestellten inklusive der Mitarbeitenden des Seewadel, Zentrum für Gesundheit und Alter.

Ist diese Lösung wirksam?

Arbeitszeit und Entlöhnung sind für die meisten Angestellten entscheidend, selbstverständlich neben weiteren Bedingungen wie Arbeitsort, Arbeitsklima, Vergünstigungen, etc.

Eine kürzere Arbeitszeit ist heutzutage für viele attraktiver als eine Lohnerhöhung. Beispielsweise käme ein zusätzlicher freier Nachmittag Müttern und Vätern sehr entgegen. Und kürzere Arbeitszeiten bleiben bestehen, während Lohnerhöhungen bald durch die Teuerung aufgefressen werden.



Mehr Informationen finden Sie unter:
bezirk-affoltern.spkantonzh.ch

Welches sind die Erfahrungen im öffentlichen Sektor mit diesem Modell?

Gesundheitsorganisationen, die bereits die reduzierte Wochenarbeitszeit eingeführt haben, bestätigen deren Wirksamkeit: Während längerer Zeit vakante Stellen können besetzt werden, die Angestellten sind zufriedener und bleiben länger, ein funktionierender Betrieb ist gewährleistet.

Das Betriebsklima verbessert sich, die Kosten für die Personalsuche und -einarbeitung können deutlich gesenkt werden.

Was gewinnt die Stadt Affoltern als Arbeitgeberin?

Mit der 38 h Woche gewinnt Affoltern ein Alleinstellungsmerkmal. Eine Signalwirkung, die lange anhält im Gegensatz zu einer bald verblassenden Lohnerhöhung. Affoltern wird konkurrenzfähiger – nicht zuletzt gegenüber der finanzstarken nahe gelegenen Stadt Zürich.

Wie gross ist der Mehraufwand der Stadt und wie lässt er sich rechtfertigen?

Gewiss: Ein zusätzlicher Nutzen ist mit Mehrkosten verbunden, die Einführung einer 38-Stunden-Woche kann nicht kostenneutral umgesetzt werden.

Die Verkürzung der Arbeitszeit um vier Stunden entspricht einer Lohnerhöhung von ca. 10 %.

Fakt heute ist: Die Löhne der städtischen Angestellten liegen um etwa 5 bis 25 % unter dem Medianlohn der Gemeinden, was also mindestens der Hälfte der Lohnerhöhung entspricht.

Weniger vakante Stellen bedeutet: Die Stadt kann die teuren Springerlösungen im Umfang von ca. 1 % der Lohnerhöhung reduzieren.

... übrigens

Die Stadt Affoltern übernimmt laufend Aufgaben von anderen Gemeinden, die sie wirtschaftlicher und produktiver als diese erbringen kann. Das rechtfertigt eine Lohnerhöhung.

Gibt es weitere Massnahmen gegen den Fachkräftemangel?

Die Stadt wird auch organisatorische Massnahmen prüfen, um die Arbeitsbedingungen attraktiver zu gestalten. Dazu gehören beispielsweise:

- Stärkung der Selbstorganisation der Mitarbeitenden z.B. Mitsprache bei Einsatzplänen
- Möglichkeit einer vier Tage Woche

Selbstverständlich sind der Stadtrat und die Verwaltung bestrebt, das Personal möglichst wirtschaftlich einzusetzen. Dazu gehören, die Prozesse laufend kritisch zu hinterfragen und die Möglichkeiten der Digitalisierung zu nutzen.

Kann sich die Stadt diese Lösung leisten?

Für die Stadt Affoltern ist der zusätzliche Personalaufwand angesichts des budgetierten Überschusses in der Laufenden Rechnung finanzierbar.

Fazit

Angesichts der grossen Risiken bei fehlendem Personal sollte unsere Stadt die grossen Chancen der 38 h Arbeitswoche nutzen und den höheren Personalaufwand hinnehmen - um weiterhin mit genügend Personal zuverlässig, qualitativ gute Dienstleistungen zu erbringen!

Deshalb für attraktive Arbeitsbedingungen:

Die 38 h Arbeitswoche bei der Stadt Affoltern – eine wirksame, zukunftsorientierte und tragbare Lösung!