



Beschluss-Nr. 42

Einfache Anfrage betreffend „Arbeits- und Anstellungsbedingungen des Pflegepersonals des AZP und der Spitex Region Frauenfeld“ der Gemeinderätinnen Anita Bernhard-Ott und Salome Scheiben

Beantwortung

Herr Präsident

Sehr geehrte Damen und Herren

An der Gemeinderatssitzung vom 28. Oktober 2020 reichten die Gemeinderätinnen Anita Bernhard-Ott und Salome Scheiben eine Einfache Anfrage an den Stadtrat nach Art. 45 des Geschäftsreglements für den Gemeinderat ein.

Der Stadtrat beantwortet die Einfache Anfrage wie folgt:

1. *Hat sich bei den Arbeits- und Anstellungsbedingungen des AZP im Pflegebereich seit dem Lockdown Mitte März 2020 etwas geändert? Wenn ja, in welcher Form?*

Die Anstellungsbedingungen des Alterszentrums Park (AZP) basieren auf der Grundlage der Personalverordnung der Stadt Frauenfeld. Seit dem Lockdown erfolgte die Einführung des gesetzlichen Vaterschaftsurlaubs ab 1. Januar 2021 in der Personalverordnung als vorliegend einzig relevante Änderung.

2. *Wurden die Ruhezeiten eingehalten?*

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals auch in strengen Zeiten grossmehrheitlich eingehalten wird, dies auch während des Lockdowns. Als Grundlage dient die Personalverordnung der Stadt Frauenfeld sowie die Verordnung über die Gleitende Arbeitszeit. Als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber untersteht die Stadt Frauenfeld resp. das Alterszentrum Park weder dem Obligationenrecht (OR) noch dem Arbeitsgesetz (ArG). Die Vorschriften bezüglich generellem Gesundheitsschutz (Art. 6 ArG), Jugendschutz, Mutterschutz (vgl. Art. 35 ArG) und Vaterschaftsurlaub gelten jedoch auch für öffentlich-rechtliche Institutionen (vgl. Art. 3a ArG). Obwohl die Vorschriften des Arbeitsgesetzes bezüglich Ruhezeiten für öffentlich-rechtliche Arbeitgeber nicht gelten, entspricht die aktuelle

Regelung im Alterszentrum Park weitgehend dem Arbeitsgesetz (vgl. Art. 15a ArG, 19 ArGV 1). Die konkrete Regelung orientiert sich auch an vergleichbaren Institutionen wie beispielsweise der Spital Thurgau AG und ist im internen Organisationshandbuch hinterlegt. Zwischen Diensten gilt konkret eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden. Die Ruhezeit kann auf 8 Stunden herabgesetzt werden, sofern sie im Durchschnitt von zwei Wochen mindestens 12 Stunden beträgt.

Diese Grundlagen sind den Führungskräften aufgrund ihrer obligatorisch besuchten Führungsweiterbildungen grundsätzlich bekannt. Das Alterszentrum Park hat – völlig unabhängig vom Lockdown - einen Bedarf erkannt, alle Vorgesetzten im Bereich «Personaleinsatzplanung» vertiefter zu schulen. Die drei Schulungen fanden im November 2020 statt. Zudem wurde das entsprechende Merkblatt im internen Organisationshandbuch per 1. Dezember 2020 komplett überarbeitet.

Mittels Rekrutierung von befristet angestelltem Pflege- und Hilfspersonal sowie der städtischen Unterstützung durch die Mitarbeitenden des Hallen- und Freibads Frauenfeld konnte während des Lockdowns Entlastung geschaffen werden. Bis zum Sommer 2020 konnten sogar Überstunden kompensiert werden.

3. *Wie sind die Pikettentschädigungen geregelt?*

Im Alterszentrum Park wird ausschliesslich im Technischen Dienst Pikett geleistet. Die Entschädigung für Pikettdienst wird basierend auf der Entschädigungstabelle 2021 zur kleinen Besoldungsverordnung vom 14. Dezember 2004 (Ziffer 403) wie folgt geleistet:

- Allen Angestellten wird für eine Woche Pikettdienst ein halber dienstfreier Tag gewährt und 1/42 des Monatsgehalts, aufgerundet auf 5 Franken, ausgerichtet.
- Bei einem in die Pikettwoche fallenden Feier- oder bezahlten Brückentag besteht Anspruch auf einen halben dienstfreien Tag.
- Allfällige Einsatzzeit wird separat und mit Überzeitzuschlag entschädigt; in besonderen Fällen kann sie kompensiert werden.
- Die Wochenendentschädigung ist, soweit notwendig, wie folgt zu unterteilen:
 - 10% für Arbeitstage
 - 25% für Samstage und Sonntage

4. *Wie werden Nacht- und Abenddienste vergütet?*

Für den Nachtdienst zwischen 20.00h und 07.00h werden basierend auf der Entschädigungstabelle 2021 zur kleinen Besoldungsverordnung vom 14. Dezember 2004 (Ziffer 402) Zulagen

in der Höhe von 6.88 CHF pro Stunde ausbezahlt. Für den Zeitraum zwischen 23.00h und 07.00h erfolgt im Rahmen eines Nachtdienstes zusätzlich ein Zeitzuschlag von 10%. Eine solche Ausgleichsruhezeit entspricht dem Arbeitsgesetz (Art. 17b ArG). Auch die Spital Thurgau AG kennt für Nachtarbeit sowohl eine Zulage je Stunde in ähnlicher Höhe sowie den Zeitzuschlag von 10%.

5. *Wie werden Angestellte entschädigt, die kurzfristig einspringen bei Personalengpässen?*

Angestellte, welche kurzfristige Einsätze leisten, erhalten keinen speziellen Zuschlag. Die Zeit wird ordentlich erfasst. Seit Anfang 2020 erhalten Vorgesetzte Gutscheine des hauseigenen Restaurants Park, welche sie an Mitarbeitende als Dank für besondere Einsätze oder für kurzfristiges Einspringen übergeben können.

Zudem kann gem. Art 20 des Besoldungsreglements der Stadt Frauenfeld der Stadtrat auf Antrag des Departementvorstands eine Einzelperson oder ein Team mit einer einmaligen Leistungsprämie honorieren. Im Jahr 2020 wurde im Alterszentrum Park an 30 Personen eine Leistungsprämie bezahlt, in den Vorjahren waren es jeweils rund 20 Personen. Der für die Prämie zur Verfügung stehende Totalbetrag bewegt sich jeweils zwischen 11'000 und 12'000 Franken und stützt sich auf die Jahreslohnsumme. Es werden damit immer wieder auch Personen honoriert, die Arbeitseinsätze aufgrund ihrer kurzfristigen Einsatzbereitschaft leisten.

6. *Wie wird die Kompensation von Überstunden geregelt? Können Mitarbeitende bei der Kompensation mitentscheiden?*

Die Kompensation von Überstunden ist in der Personalverordnung der Stadt Frauenfeld, Art. 41 Abs. 4 und 5 geregelt:

«Die Kompensation angeordneter Überstunden hat in Absprache mit der vorgesetzten Stelle und in der Regel innert 12 Monaten zu erfolgen; sie kann aus betrieblichen Gründen vorgeschrieben werden. Ist der Ausgleich dienstlich angeordneter Überstunden mit Freizeit aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb eines halben Jahres möglich, kann Barauszahlung erfolgen. Sie beträgt für alle Angestellten je Stunde den 2184. Teil des Jahreslohnes (Jahresbruttogehalt)¹.»

¹ Die jährliche Bruttoarbeitszeit auf Basis der 42-Stunden-Woche beträgt 2184 Stunden. Das Bruttojahresgehalt beinhaltet ebenfalls den 13. Monatslohn.

Gemäss Regelung des Alterszentrum Park sollen Überstunden in ruhigeren Zeiten kompensiert werden. Dies erfolgt in den monatlichen Planungen der Wohngruppen bzw. Teams, bei welchen die Mitarbeitenden ihre Wünsche bekannt geben können. Ist der Saldo per Jahresende über 60 Stunden, werden den Mitarbeitenden die Stunden, welche 60 Überstunden übersteigen, im Januar des Folgejahres vergütet (auf Grundlage der Personalverordnung Art. 41).

7. *Wie verbindlich sind die Dienstpläne? Wie werden kurzfristige Dienstplanänderungen begründet und entschädigt?*

Die Dienstpläne werden in der Regel einen Monat im Voraus den Mitarbeitenden kommuniziert und sind verbindlich. Bei Ausfällen werden Mitarbeitende für kurzfristige Einsätze angefragt. Die Honorierung erfolgt gem. Punkt 5.

8. *Konnte der durch den Kanton vorgegebenen Stellenschlüssel für Pflegefachpersonal und Pflegeassistenten stets eingehalten werden?*

Die kantonale Vorgabe gemäss «Weisungen des Departements für Finanzen und Soziales betreffend die Bewilligung und den Betrieb von Einrichtungen für pflegebedürftige Menschen (Pflegeheime)» lautet:

«Vom gesamten Pflege und Betreuungspersonal (100%) muss der Anteil Fachpersonal Pflege und Betreuung (Tertiärstufe und Sek II) im Minimum 40% betragen. Davon müssen im Minimum 50% der Stellen durch Pflegefachpersonal Tertiärstufe besetzt sein. Der Anteil kann von 50% auf 40 % reduziert werden, wenn die Pflegeentwicklung durch eine Pflegeexpertin mit Weiterbildung HöFa 2, Bachelor mit Berufserfahrung oder Bachelor mit CAS oder MAS) geleistet wird.»

Im Alterszentrum Park sind zwei entsprechend ausgebildete und erfahrene Pflegeexpertinnen mit insgesamt 120 Stellenprozent angestellt. Damit verringert sich gemäss kantonalen Vorgaben der Mindestanteil an tertiär ausgebildetem Fachpersonal auf 18% des gesamten Pflegepersonals. Von Januar bis November 2020 betrug der durchschnittliche Anteil an Fachpersonal 52.2% statt der geforderten 40%. Der durchschnittliche Anteil an tertiärem Fachpersonal betrug 29.4% statt der geforderten 18%. Der vom Kanton vorgegebene Stellenschlüssel wurde damit stets eingehalten bzw. deutlich übertroffen.

8.1 *Wenn nicht, welche Massnahmen wurden getroffen?*

Wie oben ausgeführt übersteigt die Ist-Situation den kantonalen Stellenschlüssel. Um die Fachlichkeit innerhalb des Alterszentrums Park weiter zu stärken, wurde im Januar 2020 zusätzlich

die 90%-Stelle «Fachentwicklung Pflege mit stv. Pflegeleitung Ergaten/Talbach» geschaffen. Die Stelle konnte bereits auf April 2020 besetzt werden.

8.2 *Wie wurde fehlendes Pflegepersonal rekrutiert?*

Pflegepersonal wird über die gängigen Plattformen Ostjob, Jobs und Sozjobs rekrutiert. Ebenfalls unterstützen situativ Personalvermittlungsfirmen. Seit Juni 2020 ist das Bewerbermanagementtool Umantis im Einsatz, welches eine professionellere Abwicklung des Rekrutierungsprozesses ermöglicht.

8.3 *Wurden konkrete Unterstützungen für den Wiedereinstieg gemacht?*

Während des Lockdowns wurde Pflegefachpersonal (meist WiedereinsteigerInnen) befristet auf Stundenlohnbasis eingestellt. Nach Ablauf der Befristung konnte das Alterszentrum Park einige Mitarbeitende für eine unbefristete Anstellung gewinnen.

9. *Welche Möglichkeiten hat der Stadtrat, auf die Anstellungsbedingungen der Spitex Region Frauenfeld Einfluss zu nehmen?*

Die Spitex Region Frauenfeld ist als autonomer Verein geführt und wird von mehreren Gemeinden mittels Leistungsvereinbarungen getragen. Somit haben die Gemeinden keine direkten Entscheidungsbefugnisse auf die Geschäftstätigkeiten dieser Organisation. Der Einfluss der Gemeinden geschieht lediglich im Rahmen des Inhalts der Leistungsvereinbarung. Die Gemeinden sind zudem Vereinsmitglied. Als zusätzliches Gremium existiert der sogenannte Gemeindebeirat. Jede Gemeinde delegiert eine Vertretung (die Stadt Frauenfeld hat zwei Vertretungen) in dieses Gremium. Im Gemeindebeirat werden strategische Fragen, Tarife, Budgets und Rechnungsabschlüsse zusammen mit dem Vorstand und der Geschäftsführung besprochen.

Die Spitex Organisationen im Kanton Thurgau orientieren sich an den kantonalen und nicht an den gemeindespezifischen Anstellungsbedingungen. Deshalb übernimmt auch die Spitex Region Frauenfeld weitestgehend die Empfehlungen zu den Anstellungsbedingungen des Kantonalen Spitex Verbandes. Der Verband gibt diese Empfehlungen ab, mit dem Ziel, dass alle Spitex Organisationen im Kanton Thurgau einheitliche und branchenspezifische Anstellungsbedingungen haben. Die Spitex Region Frauenfeld verfügt über ein eigenes Lohnreglement, welchem ursprünglich das kantonale Lohnreglement zu Grunde lag. Das Lohnreglement basiert auf 2 Dimensionen (Lohnklasse und Erfahrungswert) und hat sich bewährt. Der kantonale Spitex Verband gibt Empfehlungen für das Lohnsystem ab, welches auf 3 Dimensionen aufbaut

(Lohnklasse, Erfahrungswert und Leistungswert). Die Spitex Region Frauenfeld prüft regelmässig dielohneinstufungen, damit es zu keiner signifikanten Lohnabweichung zwischen den beiden Lohnsystemen kommt.

In der Leistungsvereinbarung zwischen der Spitex Region Frauenfeld und den Vertragsgemeinden ist folgendes festgehalten:

«Personal: Die Spitex Organisation stellt den Aufgaben entsprechend fachlich und sozial kompetentes Personal an. Sie orientiert sich an den Empfehlungen zu den Anstellungsbedingungen des Spitex Verbands Thurgau und gewährt dem Personal und der Leitung die betrieblich angemessene und notwendige Aus-, Fort- und Weiterbildung. Bezüglich Qualifikation und Stellenumfang gelten die Spitex-Richtlinien des Kantons Thurgau. Der Personaletat richtet sich nach dem Tätigkeitsbereich der Organisation. Dabei sind administrative und qualitätssichernde Aufgaben ebenfalls angemessen zu berücksichtigen.»

Es macht keinen Sinn, diesen Artikel in der Leistungsvereinbarung mit weiteren Forderungen zu den Anstellungsbedingungen zu ergänzen. Die Spitex Region Frauenfeld wird von mehreren Gemeinden getragen, weshalb die Stadt Frauenfeld die Anstellungsbedingungen nicht alleine bestimmen kann. Zudem könnten zu eng gefasste Zusätze in dieser Leistungsvereinbarung der erwähnten kantonalen Vereinheitlichung widersprechen.

10. *Überprüft der Stadtrat, ob die vom Spitex Verband empfohlenen Anstellungsbedingungen von der Spitex Region Frauenfeld eingehalten werden?*

Die Überprüfung erfolgt im Rahmen der zwei Gemeindebeiratssitzungen pro Jahr und der bilateralen Gespräche mit der Geschäftsleitung. Die Gemeinden werden insbesondere bei schwierigen Stellenmarktsituationen informiert. Häufiges Thema bei der Rekrutierung ist das Lohnniveau, welches von Stellenbewerbenden nicht mit dem Lohnniveau des städtischen Personals verglichen wird, sondern mit jenem von anderen Gesundheitsinstitutionen, namentlich auch dem bekanntlich höheren Lohnniveau umliegender Kantone. Im Weiteren überprüft der Spitex Verband jährlich die Einhaltung der Anstellungsbedingungen mittels Befragung.

11. *Werden den Angestellten der Spitex Region Frauenfeld die Familienzulagen wie den Angestellten der Stadt Frauenfeld gewährt?*

Die Spitex Region Frauenfeld bezahlt wie die Stadt Familienzulagen. Die Familienzulage von städtischen Mitarbeitenden beträgt jedoch monatlich Fr. 308.40 und jene bei der Spitex Region

Frauenfeld Fr. 225.00. Die Kinderzulagen sowie Ausbildungszulagen sind hingegen nahezu gleich.

	Stadt Frauenfeld	Spitex Region Frauenfeld
Kinderzulage pro Monat	*Fr. 205.50	Fr. 200.00
Ausbildungszulage pro Monat	(bis 31.12.2020) *Fr. 254.25 (ab 1.1.2021) Fr. 280.00	(bis 31.12.2020) Fr. 250.00 (ab 1.1.2021) Fr. 280.00
Familienzulagen pro Monat	*Fr. 308.40	Fr. 225.00

* Inkl. Teuerungsausgleich

12. *Kann sich der Stadtrat vorstellen, die Leistungsvereinbarung mit der Spitex Region Frauenfeld den Anstellungsbedingungen des städtischen Personalreglements anzupassen?*

Eine solche Anpassung macht aus Sicht des Stadtrates keinen Sinn. Wie bereits erwähnt orientieren sich die Spitex Organisationen an den Empfehlungen des Spitex Verbandes. Der Spitex Verband Thurgau überprüft regelmässig diese Bedingungen. Er nimmt auch Hinweise von den Spitex Organisationen diesbezüglich auf. Gegebenenfalls resultieren daraus Anpassungen der Empfehlungen. Die Spitex Region Frauenfeld überprüft ebenfalls regelmässig ihre Anstellungsbedingungen sowie das Lohnniveau.

Frauenfeld, 26. Januar 2021

NAMENS DES STADTRATES FRAUENFELD

Der Stadtpräsident

Der Stadtschreiber

Beilage:
Einfache Anfrage

Einfache Anfrage gemäss Artikel 45 des Geschäftsreglements des Gemeinderates zu

Arbeits- und Anstellungsbedingungen des Pflegepersonals des AZP und der Spitex Region Frauenfeld

Während des Lockdowns im Frühling dankte die Bevölkerung in zig Städten und Ländern ihren Pflegenden mit Applaus für deren unermüdlichen, strapaziösen Einsatz in den meist total überlasteten Einrichtungen. Doch Applaus alleine genügt nicht! Abgesehen davon, dass die Zahl der mit Corona infizierten Personen und mit ihnen die Spitaleinweisungen in den letzten Tagen drastisch zugenommen hat, braucht es zu jeder Zeit, in sämtlichen Pflegeeinrichtungen, Arbeitsbedingungen und Löhne, die den gestellten, hohen Anforderungen auch gerecht werden.

Gerne hätten wir vom Stadtrat diesbezüglich Auskünfte zu folgenden Fragen:

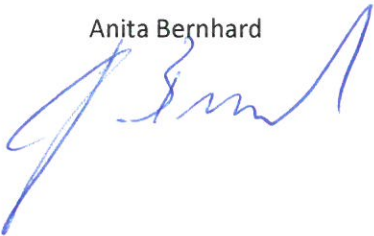
1. Hat sich bei den Arbeits- und Anstellungsbedingungen des AZP im Pflegebereich seit dem Lockdown Mitte März 2020 etwas geändert? Wenn ja, in welcher Form?
2. Wurden die Ruhezeiten eingehalten?
3. Wie sind die Pikettentschädigungen geregelt?
4. Wie werden Nacht- und Abenddienste vergütet?
5. Wie werden Angestellte entschädigt, die kurzfristig einspringen bei Personalengpässen?
6. Wie wird die Kompensation von Überstunden geregelt? Können Mitarbeitende bei der Kompensation mitentscheiden?
7. Wie verbindlich sind die Dienstpläne? Wie werden kurzfristige Dienstplanänderungen begründet und entschädigt?
8. Konnte der durch den Kanton vorgegebene Stellenschlüssel für Pflegefachpersonal und Pflegeassistenten stets eingehalten werden?
 - 8.1. Wenn nicht, welche Massnahmen wurden getroffen?
 - 8.2. Wie wurde fehlendes Pflegefachpersonal rekrutiert?
 - 8.3. Wurden konkrete Unterstützungen für den Wiedereinstieg gemacht?
9. Welche Möglichkeiten hat der Stadtrat, auf die Anstellungsbedingungen der Spitex Region Frauenfeld Einfluss zu nehmen?
10. Überprüft der Stadtrat, ob die vom Spitexverband empfohlenen Anstellungsbedingungen bei der Spitex Region Frauenfeld eingehalten werden?

11. Werden den Angestellten der Spitex Region Frauenfeld die Familienzulagen wie den städtischen Angestellten gewährt?
12. Kann sich der Stadtrat vorstellen, die Leistungsvereinbarung mit der Spitex Region Frauenfeld an die Anstellungsbedingungen des städtischen Personalreglements anzupassen?

Besten Dank für die Beantwortung.

Frauenfeld, 22. Oktober 2020

Anita Bernhard



Salome Scheiben

