

Empfehlungen zur Umsetzung des Personalreglements (per 1. Januar 2022 oder später)

Zur Einführung des neuen Personalreglements empfiehlt der Vorstand:

1. Allgemeine Anmerkungen

Das vorliegende Personalreglement (ehemals Anstellungsbedingungen) ist eine Empfehlung an die Mitglieder des Spitex Verbandes Thurgau. Diese sind frei, Änderungen entsprechend ihren Bedürfnissen im Betrieb vorzunehmen. Vorbehalten sind in jedem Fall die gesetzlichen Vorgaben (OR, Arbeitsgesetz und dazugehörige Verordnungen).

Der Termin zur Inkraftsetzung des neuen Reglements ist offen. Am Einfachsten erfolgt dies zum Jahresbeginn. Eine unterjährige Einführung ist mit entsprechendem Aufwand jedoch ebenfalls möglich. Ebenso ist es denkbar, nur einzelne Änderungen (bspw. Ferienanspruch) auf den 1.1.2022 vorzunehmen und den Rest zu einem späteren Zeitpunkt. Wenn die (vorgezogenen) Änderungen zu Gunsten der Mitarbeitenden sind, dürfte ein Vorstandsbeschluss ausreichend sein.

Die Änderung des Personalreglements bedeutet auch die Änderung der bestehenden Arbeitsverträge. Das neue Personalreglement sollte deshalb allen betroffenen Mitarbeitenden im Betrieb zugestellt und deren schriftliche Zustimmung innert angemessener Frist eingeholt werden. Als vertrauensbildende Massnahme und um den Partizipationsgedanken gegenüber den Mitarbeitenden zu stärken, kann eine Zusammenfassung der vorgenommenen Änderungen hilfreich sein.

Um eine möglichst einheitliche Umsetzung der neuen Bestimmungen zu gewährleisten, empfehlen wir, das Inkrafttreten z.B. auf den 1. Januar oder 1. Juli 2022 im Personalreglement ausdrücklich festzuhalten, damit dieses nicht individuell mit den einzelnen Unterschriften in Kraft tritt.

Falls MitarbeiterInnen die Zustimmung verweigern, kann die Arbeitgeberin zur Durchsetzung der Änderung eine Änderungskündigung aussprechen. Dabei kündigt die Arbeitgeberin den Arbeitsvertrag mit der Arbeitnehmerin ordentlich und bietet ihr gleichzeitig einen neuen Arbeitsvertrag zu den abgeänderten Bedingungen an.

Neben dem vorliegenden Personalreglement können weitere Reglemente wie Fort- und Weiterbildungsreglement, Spesenreglement, usw. sowie die Stellenbeschreibung als integrierende Bestandteile des Anstellungsvertrages bezeichnet werden. Sie sind der Arbeitnehmerin bei Stellenbeginn auszuhändigen.

2. Anmerkungen zu einzelnen Artikeln

Art. 15 Ferienanspruch

Bekanntlich ist die Rekrutierungssituation insbesondere beim Pflegepersonal sehr angespannt. Um weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber und gleichzeitig konkurrenzfähig zu bleiben, wird die Erhöhung der Ferientage empfohlen. Sie sind ein sichtbares Zeichen der Wertschätzung den Mitarbeitenden gegenüber und tragen erheblich zur Arbeitszufriedenheit bei. Trotz deutlicher Erhöhung der Ferientage liegen diese immer noch leicht unter denjenigen der Akutspitäler (STGAG).

Art. 17 Kürzung der Ferien

Die vorher sehr grosszügige Regelung betreffend Ferienkürzung wurde etwas gestrafft. Es wird auf das Gesetz verwiesen und an dieser Stelle nicht ausführlich auf die komplizierte Formulierung im Gesetz eingegangen. D.h., dass im konkreten Einzelfall die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Kürzung genau geprüft werden müssen. Exemplarisch wird aufgeführt, in welchen Fällen nicht gekürzt werden darf.

Art. 20 und 21 Vaterschaftsurlaub / Urlaub für die Betreuung von Angehörigen

Die neuen gesetzlichen Bestimmungen aus dem OR wurden aufgenommen und mit einem Querverweis versehen.

Art. 22 Besoldungen und Vergütungen: Auszahlung im Stundenlohn

Die Ferienentschädigung ist abhängig vom Ferienanspruch. Die entsprechenden Prozentzahlen sind in den jährlichen «Empfehlungen zu den Zulagen» zu finden.

Nach Art. 329d Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten. Nach Art. 329d Abs. 2 OR ist es sodann verboten, Ferien während des laufenden Arbeitsverhältnisses mit Geld abzugelten. Das heisst konkret, dass Ferien in natura zu beziehen sind und während den Ferien der Lohn weiterhin bezahlt werden muss. Das gilt grundsätzlich auch bei Stundenlöhnern. Die Rechtsprechung lässt hier nur bei unregelmässigen Arbeitspensum und kurzen Anstellungen Ausnahmen zu.

Die weitverbreitete Praxis, bei Stundenlöhnern generell die Ferien durch eine monatlich ausbezahlte «Ferienentschädigung» abzugelten, ist deshalb (abgesehen von den genannten Ausnahmen) problematisch. Hier besteht das Risiko, dass schlimmstenfalls die Arbeitnehmerin den Ferienlohn nachträglich noch einmal einfordern kann - was bei längeren Arbeitsverhältnissen eine beträchtliche Summe sein kann - falls das Gericht die Voraussetzungen für eine Entschädigung der Ferien mit jedem monatlichen Lohn als nicht gegeben ansieht. Deshalb schlagen wir vor, die Ferienentschädigung grundsätzlich zurückbehalten und erst bei effektivem Ferienbezug des Stundenlöhners ausbezahlen. Bei regelmässigem Arbeitspensum empfiehlt sich die Anstellung im Monatslohn.

Empfehlungen zu den Zulagen

In den jährlichen Empfehlungen zu den Zulagen gibt es ebenfalls zwei Anpassungen:

- Pikettdienst (Bereitschaftsdienst in der eigenen Wohnung) neu: Fr. 3.50 pro Stunde
- Kilometerentschädigung für Roller, Mofa, E-Bike: Fr. 0.35 pro Km

Der Stundenteiler für Mitarbeitende im Stundenlohn bezüglich Ferienansprüche ist bereits gemäss den Empfehlungen zum überarbeiteten Personalreglement ab 2022 berechnet. Bei einer späteren Umsetzung ist die alte Tabelle 2021 beizuziehen.