

16. Dezember 2015

Dringliche Interpellation Silvia Ammann, SP
eingereicht am 3. Dezember 2015 – Wortlaut siehe Beilage

Reorganisation Hausdienste

Silvia Ammann, SP, hat am 3. Dezember 2015 mit 28 Mitunterzeichneten eine dringliche Interpellation mit der Überschrift „Reorganisation Hausdienste“ eingereicht, in der sie zu zehn Fragen eine Antwort des Stadtrates erwartet.

Beantwortung

1. Ziel der Umstrukturierung

Vor der Gemeindevereinigung waren die Hausdienste in Bronschhofen grundsätzlich dem Ressort Bau zugeteilt gewesen. In der Stadt Wil hingegen war der Hausdienst der Schulen im Departement Bildung und Sport angesiedelt und derjenige der Verwaltung in den einzelnen Departementen. Im Jahr 2012 fällte der Konstituierungsrat im Rahmen der Gemeindevereinigung Wil-Bronschhofen den Entscheid, das Facility Management zu vereinheitlichen, insbesondere was den Standard der Leistungen, die Arbeitszeiterfassung und Anstellungsbedingungen betraf und es im Departement BUV zusammenzufassen. Die einzelnen Organisationseinheiten und die angewendeten System funktionierten in sich zwar gut und die Zufriedenheit der Nutzenenden war vorhanden. Eine Zusammenführung drängte sich jedoch auf, da die Führung in verschiedenen Departementen eine Vereinheitlichung erschwerte. Bei der Zusammenführung des Facility Managements beim Departement Bau, Umwelt und Verkehr (BUV) stellt sich heraus, dass sich keines der bisher praktizierten Systeme für eine gesamtstädtische Anwendung eignete. Demzufolge drängte sich eine Analyse der Situation und anschliessende Festlegung der Neuorganisation auf.

Bei der Analyse wurde erkannt, dass die Qualifikationen der Mitarbeitenden sehr breit gefächert sind und mit den betrieblichen Anforderungen teilweise nicht übereinstimmen. Die meisten der hauptamtlichen Hauswärtinnen und Hauswarte bringen eine fundierte fachspezifische Ausbildung und viel Berufserfahrung mit, leisten aber demgegenüber Reinigungsarbeiten, die auch von weniger qualifizierten Personen ausgeführt werden können. Zudem wurde festgestellt, dass es eine grössere Anzahl an Kleinstpensen (ab 5%) gibt, welche die Einsatzmöglichkeiten einschränken.

Ziel der Umstrukturierung ist es, die gut qualifizierten Hauswartmitarbeitenden ihren Fähigkeiten entsprechend einzusetzen und demzufolge die personellen Ressourcen gezielt zu den Aufgaben zu nutzen. Die Neuorganisati-

on eröffnet auch den weniger gut qualifizierten Reinigungsmitarbeitenden die Möglichkeit, ein grösseres Pensum zu übernehmen.

Im Weiteren wird mit der Neuorganisation ein gemeinsamer Dienstleistungsstandard definiert und die Professionalisierung des Facility Managements der Stadt Wil weiter entwickelt. Es sind Spezialisierungen bei den Hauswartinnen und Hauswarten vorgesehen, die dem gesamtstädtischen Facility Management zu Gute kommen werden.

2./3. Zusammenarbeit mit den Schulteams / Anteil an Stellenprozenten

Dem Stadtrat ist bewusst, dass sich die Aufgaben der Hauswartin oder des Hauswartes in einem Schulhaus zu den Aufgaben in einem Verwaltungsgebäude unterscheiden. Im bisherigen Prozess wurde dies berücksichtigt. Die Schulleitungen wurden deshalb bereits miteinbezogen. Es wurde eine erste Auslegeordnung der Bedürfnisse im Schulbereich vorgenommen. In einem nächsten Schritt ist geplant, die detaillierten Leistungsvereinbarungen auszuarbeiten. Dabei werden die Departement BUV und Bildung und Sport (BS) eng zusammenarbeiten und gemeinsam die Dienstleistungen definieren. Die schulischen Bedürfnisse nehmen auch in der Zukunft in Bezug auf das Facility Management eine besondere Stellung ein.

4. Sparpotential der Reorganisation / Kosten externe Begleitung

Eine erste Berechnung hat gezeigt, dass durch die Neuorganisation ein Einsparungspotenzial in der Grössenordnung von rund Fr. 300'000.--/Jahr möglich ist. Es wird aufgrund der zeitlich gestaffelten Umsetzung voraussichtlich ab dem Jahr 2023 erreicht werden können. Für die externe Begleitung ist im Budget 2016 ein Betrag von Fr. 15'000.-- eingestellt.

5. Zeitlicher Ablauf des Entscheidungsprozesses / Information

Der Stadtrat hat an mehreren Sitzungen den Grundsatzentscheid und die Umsetzung beraten und entschieden. Die Mitarbeitenden der Hausdienste wurden über diesen Prozess informiert, so erstmals am 23. Juni 2015 über den Grundsatz und in der Folge am 22. September 2015 sowie am 10. November 2015 über die konkrete Organisation und deren Umsetzung. Der Ablauf wurde zeitlich ausgedehnt, um genügend Zeit für die Vernehmlassung des Personalverbandes und dessen Auswertung zu haben. Im Ganzen ist der Ablauf so terminiert, dass die Umsetzung auf das Schuljahr 2016/2017 erfolgen wird.

6. Berücksichtigung sozialer Aspekte

Dem Stadtrat lag zur Entscheidungsfindung frühzeitig eine Übersicht über alle Anstellungsverhältnisse vor. Daraus geht hervor, dass ein grossmehrheitlicher Anteil von Mitarbeitenden auch nach der Reorganisation in einer Beschäftigung angestellt sein wird, die sich funktional nahe an der aktuellen befindet. Es wird einzelne Mitarbeitende geben, bei denen sich entweder eine relevante Abweichung im Verdienst ergeben wird oder sie können nicht als Rayonverantwortliche oder Stellvertretung berücksichtigt werden. Eine Besitzstandgarantie während einer bestimmten Zeit oder die Berücksichtigung von Härtefällen sollen diesem Umstand Rechnung tragen.

7./8. Personalrechtliche Vorgaben / Entscheid betreffend Härtefälle

Veränderungen in der Aufgabe und Funktion sind auch in der Verwaltung immer wieder anzutreffen. Konkret sollen bei der Neuorganisation des Hausdienstes alle Mitarbeitenden eine der neu definierten Funktionen übernehmen und ihre Fähigkeiten in einer geeigneten Aufgabe einsetzen können. Formal werden neue Anstellungsverträge ausgestellt. Alle Personen erhalten einen Besitzstand von zwei Jahren (ab 1. August 2016), diejenigen mit Jahrgang 1959 bis 1961 einen von drei Jahren (ab 1. August 2016) und bei Personen mit Jahrgang 1951 bis 1958 erstreckt sich dieser bis zur Pensionierung. Der Abschluss des Stellenbesetzungsverfahrens wird Klarheit schaffen über möglich Härtefälle, die nicht in der Besitzstandregelung aufgefangen werden können. Der Stadtrat wird im Einzelfall entscheiden.

9. Ergebnis der Vernehmlassung beim Personalverband

Der Personalverband forderte insbesondere eine Ausdehnung der Besitzstandgarantie und die Lohnerhöhung für Personen, die in eine höhere Lohnklasse eingeteilt werden, solle schneller erfolgen. Zudem solle eine spezielle Härtefallregelung vorgesehen werden. Er verlangt zudem, dass nicht berücksichtigte Mitarbeitende, die sich als „Standortverantwortliche/r“ oder „Stellvertretung Standortverantwortliche/r“ beworben haben, bei einer Neuorientierung mit bedarfsgerechten Outplacements unterstützt werden, wobei auch Beiträge für Umschulungen geleistet werden sollen. Der Stadtrat hat aufgrund der Vernehmlassung die Besitzstandgarantie bis Ende Juli 2018 resp. bis Ende Juli 2019 ausgedehnt. Bei den Lohnerhöhungen soll jeder Fall individuell beurteilt werden, wobei davon auszugehen ist, dass eine Anhebung auf das neu ermittelte Lohnniveau gestaffelt erfolgt. Die weiteren Anliegen des Personalverbands wurden soweit möglich berücksichtigt, wobei der weitere Ablauf des Stellenbesetzungsverfahrens zu berücksichtigen sein wird.

10. Weiteres Vorgehen beim Ablauf der Reorganisation

Das Aufbrechen von bekannten Strukturen ist nicht einfach. Der Prozess fordert ein Umdenken bei allen Betroffenen, auch seitens der Lehrpersonen und aller Benutzergruppen. Bei einer Neuorganisation bestehen immer auch Chancen, die es zu sehen und nutzen gilt.

Als nächster Schritt steht die Bildung der Rayonteam an. Parallel dazu erfolgen vertiefende Informationen in den Schulen durch die Departementsvorstehenden BUV und BS. Die Dienstleistungsvereinbarungen werden in Zusammenarbeit zwischen dem Departement BUV und den Nutzergruppen erstellt. Die Rayonteam werden diese mit ihren Schuleinheiten oder den anderen Nutzergruppen im Detail ausgestalten, aufbauen und nach einer gewissen Zeit evaluieren. Der Stadtrat ist zuversichtlich, dass sich die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hausdienstes aktiv und positiv auf den Wechsel einstellen können. Die Mitarbeitenden können sich bei Bedarf um Unterstützung an eine externe, neutrale Fachperson wenden, um persönliche Fragen in Bezug auf ihre berufliche Situation besprechen zu können.

Ein Marschhalt ist nicht angezeigt.



Seite 4

Stadt Wil

Susanne Hartmann
Stadtpräsidentin

Christoph Bigris
Stadtschreiber