

**Übersicht: Veränderungen
der Anstellungsgrundlagen**

Stundenansatz pro Mitarbeiter: Total Lohnkosten (CHF 9'096'584.48) ; Total FTE (95.0) ; Jahresstunden pro Mitarbeitenden (2'184) = CHF 43.84 / h (Tagesansatz CHF 372.67)

Dokument	Paragraph	Titel	bisher	neu	Veränderung	Kostenfolgen	Kostenberechnungsgrundlagen	Begründung
Personalreglement	§ 4	Schaffung von Stellen	Verteilung der Sollstellen als Aufgabe der Gemeindeversammlung. Weiterverrechnete Stellen müssen ebenfalls durch die Gemeindeversammlung gesprochen werden.	Die Gemeindeversammlung genehmigt die Summe der Sollstellen. Für die Verteilung innerhalb der Gemeinde ist der Gemeinderat (bzw. die Verwaltungsleitung) zuständig. Stellen, die Aufgaben einer anderen hoheitlichen Tätigkeit nachkommen und im Zuge dessen weiterverrechnet werden können, sollen künftig durch den Gemeinderat gesprochen werden können.	Kompetenzdelegation	keine	keine	Die Verwaltung muss agiler auf Veränderungsbedarf reagieren können, um betriebswirtschaftlich optimal operieren zu können. Die Schaffung neuer Stellen soll weiterhin in der Hoheit der Gemeindeversammlung liegen.
Personalreglement	§ 7	Mobil-flexibles Arbeiten (Home-Office)	Es bestand ein eigenes Home-Office-Reglement	Das Home-Office Reglement wird aufgehoben und durch einen für die Verwaltung nutzbaren Artikel im Personalreglement ersetzt. Home-Office soll künftig bewilligt werden, sofern es die betrieblichen Möglichkeiten zulassen und kein Dienst an der Bevölkerung geschmälert wird.	Unternehmenskultur	keine	keine	Die geltenden Regelungen betreffen sowieso nicht alle Mitarbeitenden im gleichen Rahmen. Home-Office ist weder überall möglich noch von allen Mitarbeitenden gewünscht. Es soll der Dialog zwischen den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und den Vorgesetzten gefördert werden (nicht der Formalismus). Es soll weiterhin keine finanzielle Unterstützung für das Arbeiten im Home-Office geben (da jeder Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin in Spreitenbach über einen Arbeitsplatz inkl. Infrastruktur verfügt).
Personalreglement	§ 8	Erhalt von Einkommen entsprechend der erbrachten Arbeitsleistung	Ein Besoldungssystem, welches nach der Treue der Mitarbeitenden aufgebaut war (tendenziell verdienen so ältere Mitarbeitende mehr, als jüngere Mitarbeitende, die die selbe Arbeit leisten).	Ein Entlöhnungssystem, welches auf den Funktionen und auf die zu ausführenden Tätigkeiten basiert. Den Mitarbeitenden soll individuell Rechnung getragen werden, wenn sie über mehr/weniger Erfahrung bzw. Aus-/Weiterbildung verfügen, als die Stelle dies erfordert.	Der Massgabe nach Gleichheit (gleicher Lohn für gleiche Arbeit) wird besser Rechnung getragen. Es ist eher möglich, dem Markt entgegenzuwirken (im Rahmen von Bandbreiten). Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten, die der Gemeinde dienen können neu entlohnt werden.	kurzfristig: keine langfristig: dürften sich die Löhne ausgleichen (jüngere verdienen etwas mehr und ältere etwas weniger).	keine	Das bisherige System war für die Mitarbeitenden nicht nachvollziehbar und intransparent. Lohnerhöhungen wurden gesprochen, jedoch nicht strukturiert aufgegleist. Basis der Saläre bildet neu die Stellenbeschreibung. Diese wird vor der Ausschreibung der Vakanz definiert. So kann im Rekrutierungsprozess den potentiellen Kandidaten schneller ein Angebot unterbreitet werden.
Personalreglement	§ 9	Leistungsprämien	keine Regelung	Es wird die Möglichkeit geschaffen, den Mitarbeitenden bei ausserordentlicher, guter Leistung eine Prämie zu ermöglichen (dies muss mittels Antrag erfolgen - dieser Antrag ist ein standardisiertes Formular).	Arbeitgeberattraktivität	Es soll im Budget ein (pauschaler) Gesamtbetrag für Leistungsprämien eingestellt werden. Dieser muss nicht zwingend ausgeschöpft werden.	Annahme - Pauschalbetrag: CHF 10-15'000	Arbeitgeberattraktivität / gute Leistungen sollen honoriert werden. Allerdings nicht über wiederkehrende Lohnerhöhungen (es ist keine besondere Anerkennung, wenn der Lohn danach konstant hoch bleibt), sondern in Form von Einmalprämien.
Personalreglement	§ 11	Mitarbeitendengespräch	Standardisierte Regelung, jedoch nicht flächendeckend umgesetzt. Formular veraltet, für Probezeitgespräche nicht tauglich.	Die Mitarbeitenden haben Anrecht auf ein jährliches ihrer Entwicklung dienendes Mitarbeitergespräch. Es wurde ein standardisiertes Formular entworfen, welches auf der Selbstbestimmung der Mitarbeitenden und auf der Reflexion der Vorgesetzten basiert.	Arbeitgeberattraktivität, Unternehmenskultur	keine	keine	Mitarbeitende wollen erfolgreich sein und sich weiterentwickeln, gleichzeitig ist die Gemeinde an Mitarbeitenden interessiert, die mit der Zeit mitgehen und sich an die sich immer wieder verändernden Bedingungen anpassen können. Dazu ist ein steter Dialog notwendig, dieser Austausch soll einmal jährlich schriftlich festgehalten werden.
Personalverordnung	§ 4	Mitarbeitende im Stundenlohn	Viele Mitarbeitende im Stundenlohn, welche teilweise hohe Pensen leisten.	Mitarbeitende sollen nur noch im Stundenlohn beschäftigt werden, wenn ihre Einsätze kurzfristiger Natur oder die Höhe der Pensen schwankend bzw. schwer zu berechnen sind.	Unternehmenskultur	keine	keine	Mitarbeitende sollen nach Massgabe ihrer Gleichheit gleich behandelt werden. Mitarbeitende im Stundenlohn werden nach dem Privatrecht, Mitarbeitende im Monatslohn nach dem öffentlichen Recht angestellt. Aus diesem Grund sollen Mitarbeitende mit höheren kalkulierbaren Pensen bei der Gemeinde im Monatslohn angestellt werden.
Personalverordnung	§ 10	Probezeit	Die Probezeit für das Personal beträgt drei Monate. Sie kann um höchstens 3 Monate verlängert werden.	Die Probezeit beträgt 3 Monate. Sie kann nicht verlängert werden.	Angleichung an das Privatrecht (OR)	keine	keine	Im Privatrecht ist eine Verlängerung der Probezeit unzulässig. Es gibt keinen ersichtlichen Grund, warum dies bei der Gemeinde Spreitenbach anders sein soll.
Personalverordnung	§ 12	Kündigungsfristen	Das Arbeitsverhältnis der Angestellten kann gegenseitig mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten aufgelöst werden, sofern dies im Arbeitsvertrag nicht anders geregelt ist.	Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 7 Tage. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist einen Monat im 1. Dienstjahr und ab dem 2. Dienstjahr 3 Monate	Arbeitgeberattraktivität	keine	keine	Wenn ein Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin sich bei der Gemeinde im 1. Dienstjahr nicht wohlfühlt oder die Zusammenarbeit nach der Probezeit (die Verlängerung der Probezeit wird aufgehoben - §10) doch nicht fortgesetzt werden soll, ist eine Kündigungsfrist von 3 Monaten wenig sinnvoll. Aus diesem Grund soll die Kündigungsfrist im 1. Dienstjahr herabgesetzt werden.

Übersicht: Veränderungen der Anstellungsgrundlagen

Stundenansatz pro Mitarbeiter: Total Lohnkosten (CHF 9'096'584.48) ; Total FTE (95.0) ; Jahresstunden pro Mitarbeitenden (2'184) = CHF 43.84 / h (Tagesansatz CHF 372.67)

Dokument	Paragraph	Titel	bisher	neu	Veränderung	Kostenfolgen	Kostenrechnungsgrundlagen	Begründung
Personalverordnung	§13	Modalitäten der Kündigung	Kündigung beim Erreichen des Pensionsalters notwendig	Eine Kündigung beim Erreichen des Pensionsalters ist nicht mehr notwendig.	Aufhebung unnötiger Administration	keine	keine	Der (unbefristete) Anstellungsvertrag endet mit der Pensionierung (§11 Buchstabe e)). Eine Weiterbeschäftigung nach der Pensionierung ist, wenn betrieblich erwünscht, möglich. Dies erfolgt dann im befristeten Anstellungsverhältnis, daher ist eine Kündigung obsolet.
Personalverordnung	§17	Personalvorsorge	Die Gemeinde übernimmt 60% der BVG Beiträge, die Mitarbeitenden 40%. Spitalkategorie: Privat in der Unfallversicherung.	Die Gemeinde übernimmt 60% der BVG Beiträge, die Mitarbeitenden 40%. Spitalkategorie: Privat in der Unfallversicherung.	keine	keine	keine	An diesem (liebgewonnen) Ansatz, soll nichts verändert werden. Gemäss Abklärungen beim Schweizerischer Pensionskassenverband ASIP liegt die Gemeinde Spreitenbach mit dieser Entschädigung im Mittelfeld von öffentlichen Einrichtungen.
Personalverordnung	§19	Arztzeugnisse	Dauert die Abwesenheit länger als 5 Tage, so ist ein Arztzeugnis beizubringen. Der Personalchef ist berechtigt, in begründeten Fällen vor Ablauf dieser Frist ein Arztzeugnis zu verlangen.	Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 5 Kalender tage, müssen die Mitarbeitenden unaufgefordert ein Arztzeugnis vorlegen. Bei wiederholten Kurzabsenzen kann ein Arztzeugnis in begründeten Fällen bereits früher (ab Tag 1) durch die vorgesetzte Person verlangt werden. Das Ermessen liegt im Bereich der Führungsperson.	Führungsaufgabe	keine	keine	An diesem (liebgewonnen) Ansatz, dass erst nach dem 5. Krankheitstag ein Arztzeugnis vorgelegt werden muss, soll nichts verändert werden. Diese Handhabung gab auch in der Vergangenheit nie zu Bemerkungen Anlass. Da die Gemeinde Spreitenbach aber über keinen Personalchef verfügt und dies als Führungsaufgabe angesehen wird, wird dies in die Abteilungen delegiert.
Personalverordnung	§20	Vertrauensärztliche Untersuchung	keine Grundlage	Es wird die Grundlage einer möglichen vertrauensärztlichen Untersuchung geschaffen.	neue Ansätze	Die Kosten für eine vertrauensärztliche Untersuchung hat die Arbeitgeberin zu tragen. Diese Kosten belaufen sich auf ca. CHF 2-3'000 pro Fall.	Marktübliche Branchenansätze der Ärzte	Gegenseitiges Vertrauen bildet die Grundlage der Zusammenarbeit in der Gemeinde Spreitenbach. Dazu ist eine offene und transparente Kommunikation von beiden Seiten her notwendig. Wo diese Kommunikation unterbrochen wird, werden Massnahmen erforderlich, die einen Dialog wieder möglich machen. Vertrauensärztliche Untersuchungen können helfen, den Dialog vor allem bei langzeitabwesenden Mitarbeitenden infolge Krankheit oder Unfall wieder aufzunehmen.
Personalverordnung	§24 ff.	Lohnfestsetzung	Ein Besoldungssystem, welches nach der Treue der Mitarbeitenden aufgebaut war (tendenziell verdienen so ältere Mitarbeitende mehr, als jüngere Mitarbeitende, die die selbe Arbeit leisten).	Ein Entlohnungssystem, welches auf den Funktionen und auf die zu ausführenden Tätigkeiten basiert. Den Mitarbeitenden soll individuell Rechnung getragen werden, wenn sie über mehr/weniger Erfahrung bzw. Aus-/Weiterbildung verfügen, als die Stelle dies erfordert.	Der Massgabe nach Gleichheit (gleicher Lohn für gleiche Arbeit) wird besser Rechnung getragen. Es ist eher möglich, dem Markt entgegenzuwirken (im Rahmen von Bandbreiten). Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten, die der Gemeinde dienen können neu entlohnt werden.	kurzfristig: keine langfristig: dürften sich die Löhne ausgleichen (jüngere verdienen etwas mehr und ältere etwas weniger).	keine	Das bisherige System war für die Mitarbeitenden nicht nachvollziehbar und intransparent. Lohnerhöhungen wurden gesprochen, jedoch nicht strukturiert aufgegleist. Basis der Saläre bildet neu die Stellenbeschreibung. Diese wird vor der Ausschreibung der Vakanz definiert. So kann im Rekrutierungsprozess den potentiellen Kandidaten schneller ein Angebot unterbreitet werden.
Personalverordnung	§30	Mobil-flexibles Arbeiten (Home-Office)	Es bestand ein eigenes Home-Office-Reglement	Das Home-Office Reglement wird aufgehoben und durch einen für die Verwaltung nutzbaren Artikel im Personalreglement ersetzt. Home-Office soll künftig bewilligt werden, sofern es die betrieblichen Möglichkeiten zulassen und kein Dienst an der Bevölkerung geschmälert wird.	Unternehmenskultur	keine	keine	Die geltenden Regelungen betreffen sowieso nicht alle Mitarbeitenden im gleichen Rahmen. Home-Office ist weder überall möglich noch von allen Mitarbeitenden gewünscht. Es soll der Dialog zwischen den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und den Vorgesetzten gefördert werden (nicht der Formalismus). Es soll weiterhin keine finanzielle Unterstützung für das Arbeiten im Home-Office geben (da jeder Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin in Spreitenbach über einen Arbeitsplatz inkl. Infrastruktur verfügt).
Arbeitszeitverordnung	§ 3	Jahresarbeitszeit	Die Vorholzeit wird jährlich berechnet. Beispiel 2023: pro Arbeitstag wurde die Sollarbeitszeit um 7 Minuten von 8 h 36 min. auf 8 h 43 min. erhöht. Mit dieser Erhöhung wurden die Brückentage nach Auffahrt und die Schliessung zwischen Weihnachten und Neujahr "vorgeholt".	Im Rahmen der Einführung der Jahresarbeitszeit wird auf die Vorholung der Arbeitszeit verzichtet.	Es wird damit korrigiert, dass in den vergangenen Jahren zusätzlich (Vorholzeit-) Zeitgutschriften bei Ferien, Krankheitsabwesenheiten etc. gutgeschrieben wurden.	-14'576.80	Beispiel 2023: 7 Min. x Anzahl Mitarbeitenden x 30 (Ferien + durchschn. Krankheitstage) x Tagesansatz in Min.	Die Mitarbeitenden weisen schon heute aufgrund von saisonalen Schwankungen und unterschiedlichen Arbeitsbelastungen hohe Zeitsalden aus. Eine Vorholzeit ist dementsprechend nicht notwendig. Auch besteht eine vergrösserte Wahlfreiheit bei den Mitarbeitenden (wann, wie kompensiert wird).
Arbeitszeitverordnung	§8 ff.	Wert- und Zeitmethode für Teilzeitmitarbeitende	Teilzeitmitarbeitende waren nach der Zeitmethode beschäftigt, d.h. ihnen wurde die wöchentliche Sollarbeitszeit auf 5 Tage verteilt, egal an welchen Tagen sie gearbeitet haben.	Teilzeitmitarbeitende haben ein Wahlrecht, ob sie nach der Zeit- oder Wertmethode beschäftigt sein wollen. D.h. entweder sie entscheiden sich, dass die Sollzeit wie bisher auf alle Tage verteilt werden oder ob die volle Sollzeit ihren Arbeitstagen hinterlegt wird.	Mehr Wahlfreiheit bei den Mitarbeitenden	keine Kostenfolgen	-	Abschaffung der Unzufriedenheit bei den Mitarbeitenden, die sich durch das eine oder andere Modell ungerecht behandelt fühlen.
Arbeitszeitverordnung	§ 12	Mehrzeiten	§10 - Reglement über die Geschäftszeiten und die gleitende Arbeitszeit Kompensation 1 Ein Gleitzeitguthaben ist während des Jahres in Absprache mit der vorgesetzten Stelle bzw. Abteilungsleitung und unter Berücksichtigung der betrieblichen Rahmenbedingungen sowie unter Hinweis auf § 9 angemessen zu kompensieren. 2 Das Gleitzeitguthaben dient nicht dazu, zusätzliche Ferienwochen zu generieren. Die positiven Zeitüberhänge sind in Absprache mit der vorgesetzten Person im Laufe des ganzen Jahres kontinuierlich zu kompensieren.	Eine tage- bzw. wochenweise Kompensation ist nicht mehr möglich, wenn noch Ferienguthaben aus den Vorjahren bestehen. Es können Stunden zwecks Gewinnung von zusätzlichem Urlaub aufgebaut werden, sofern dies mit der vorgesetzten Person vereinbart wurde.	Es kann zu vermehrten Kürzungen von Mehrzeiten am Jahresende führen, weil nun erstmal die besser geschützten Ferientage abgebaut werden müssen.	Die Umstellung führt zu einer Kostenreduktion im Rahmen der Ferien- und Überzeitrückstellungen. Annahme: CHF - 6'600	Annahme Streichung pro Jahr: 150 h x Stundenansatz	Mehr Wahlfreiheit bei den Mitarbeitenden, Verstärkte Kontrolle der Abbau von Ferienguthaben (aktuell haben einige Mitarbeitende hohe Ferienrestbestände > 50 Tage).
Arbeitszeitverordnung	§21	Bezahlte Urlaube / Todesfälle	Teilnahme an Beerdigungen auch im Bekanntenkreis zu Gunsten von Arbeitszeit	Abschaffung dieser Teilnahme zu Gunsten des Tages "frei am Geburtstag"	Einsparung, jedoch nur bei der Teilnahme an der Beerdigung bei Freunden/Bekanntem - Familienangehörige heute nicht separat auswertbar aus dem System. Daher Kostenreduktion nicht exakt berechenbar.	-8'000.00	2022: Anzahl Stunden (157.67) x Tagesansatz 2023: Anzahl Stunden (205.87) x Tagesansatz = Durchschnitt: 181.77 Annahme: 1/3 keine direkten Familienangehörige	

Übersicht: Veränderungen der Anstellungsgrundlagen

Stundenansatz pro Mitarbeiter: Total Lohnkosten (CHF 9'096'584.48) : Total FTE (95.0) : Jahresstunden pro Mitarbeitenden (2'184) = CHF 43.84 / h (Tagesansatz CHF 372.67)

Dokument	Paragraph	Titel	bisher	neu	Veränderung	Kostenfolgen	Kostenrechnungsgrundlagen	Begründung
Arbeitszeitverordnung	§23	Zusätzlicher Urlaub	keine Information / Regelung, wie die Mitarbeitenden zu mehr Urlaubstagen kommen können.	Es gibt verschiedene Möglichkeiten einen zusätzli chen Urlaub zu erhalten, nämlich durch: a) Vorholstunden im Rahmen der jährlich festgesetz ten Sollarbeitszeit; b) eine Umwandlung des 13. Monatslohnes in Ferien tage; c) den Erwerb von Urlaubstagen durch Lohnverzicht. Zusätzlicher Urlaub darf nicht zur Regel werden, sondern soll an besondere Ereignisse geknüpft sein (z.B. Hochzeitsreise, Sabbatical, Elternzeit, etc.), und wird nur gewährt, wenn es betrieblich möglich ist. Die genauen Modalitäten sind zwischen Mitarbeitenden und vorgesetzter Person auszumachen. Der Antrag ist durch den Gemeinderat zu bewilligen.	Einheitliche Regelung	keine	keine	Arbeitsgeberattraktivität (Stichwort: lebenszyklusorientierte Personalführung).
Arbeitszeitverordnung	§ 25	Mutterschaftsurlaub	Besoldung richtet sich nach der EO (14 Wochen zu 80% Gehalt)	16 Wochen bei vollem Gehalt	+ 2 Wochen bei vollem Gehalt (statt 80%)		12'111.38 6 Frauen in den letzten 5 Jahren + 2 Wochen 6 Frauen in den letzten 5 Jahren + 20% in 16 Wochen = (1.25 FTE pro Jahr x 10 Tage x Tagessatz) + (1.25 FTE x 80 Tage x 0.2 Tagessatz)	Arbeitsgeberattraktivität insbesondere für jüngere Frauen, vereinfachte Administration (Lohn läuft weiter wie gehabt, EO geht an die Gemeinde).
Arbeitszeitverordnung	§ 25	Vaterschaftsurlaub	Besoldung richtet sich nach der EO (2 Wochen zu 80% Gehalt)	2 Wochen bei vollem Gehalt	+ 20 % bei 2 Wochen		745.3 1 Mann wurde in den letzten 5 Jahren Vater Annahme: 1 Mann pro Jahr + 20% in 2 Wochen = 1 FTE pro Jahr x 10 Tage x 0.2 Tagesansatz)	Arbeitsgeberattraktivität insbesondere für jüngere Männer, vereinfachte Administration (Lohn läuft weiter wie gehabt, EO geht an die Gemeinde).
Arbeitszeitverordnung	§28	Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes	Besoldung richtet sich nach der EO (14 Wochen zu 80% Gehalt)	14 Wochen bei vollem Gehalt	+ 20 % bei 14 Wochen	CHF 0 pro Fall: CHF 5'217.10	In der Gemeinde sind bislang keine Fälle bekannt, wenn ein Fall bekannt würde: = 1 FTE pro Jahr x 70 Tage x 0.2 Tagesansatz)	Arbeitsgeberattraktivität (Sicherheit, der Arbeitgeber steht auch dann hinter mir), vereinfachte Administration (Lohn läuft weiter wie gehabt, EO geht an die Gemeinde).
Arbeitszeitverordnung	§30	Kurzabsenzen	§ 11 - Reglement über die Geschäftszeiten und die gleitende Arbeitszeit Absenzen 1 Persönliche Angelegenheiten sind ausserhalb der Blockzeiten zu erledigen. 2 Unumgängliche Absenzen während der festgelegten Arbeitszeit werden in folgenden Fällen als geleistete Arbeitszeit angerechnet, die Abteilungsleitenden sind zu informieren: a)Ferien, Militärdienst, Krankheit und Unfall[1]; b)ausserordentlicher Urlaub (§ 42 PR); c)Arzt-, Zahnarztbesuche und verschriebene Therapiebesuche sowie amtliche Vorladungen, sofern letztere unverschuldet erfolgen[2]; d)bewilligte Aus- und Weiterbildungen[3];	Arztbesuche sind neu in der Freizeit wahrzunehmen.	Im Jahr 2023 wurden 489.84 Stunden geltend gemacht (2022: 323.90 Stunden).	-17'536.00	400 h x Stundenansatz	Die Gemeinde Spreitenbach folgt damit den Ansätzen in der Privatwirtschaft - grundsätzlich möchte die Gemeinde Spreitenbach die Mitarbeitenden stärken und unterstützen, die am Dienst der Bevölkerung Leistungen erbringen, nicht gegenüber denjenigen Mitarbeitenden, die an der Arbeitsleistung verhindert sind.
Arbeitszeitverordnung	§31	Ferien	ab dem 60. Altersjahr: 30 Tage Ferien	ab dem 50. Altersjahr: 30 Tage Ferien	Mehr Ferien für Mitarbeitende ab 50		19'289.60 Anzahl Mitarbeitende 50+ (Anzahl aktuell: 44 MA) x Tagesansatz x 10 Ferientage	Arbeitsgeberattraktivität für Mitarbeitende 50+ (aber auch Strahlkraft für jüngere Mitarbeitende)
Arbeitszeitverordnung	§33	Zusätzlicher Freitag	keine Regelung	Gutschrift der vertraglichen Sollarbeitszeit, Bezug im Geburtstags-Monat.	+ einen Tag Sollarbeitszeit pro Mitarbeitenden	keine direkten Kostenfolgen (indirekte Kostenfolgen durch Mehrzeiten sind möglich)	keine	Arbeitsgeberattraktivität und schöne Signalwirkung als Arbeitgeberin nach aussen. Benefit für die Mitarbeitenden, da im Bereich der Kurzabsenzen Streichungen erfolgen.
Arbeitszeitverordnung	§34	Reduktion Sollarbeitszeit vor Feiertagen	Vor einem Feiertag wird die Sollarbeitszeit um eine Stunde verkürzt.	Vor einem Feiertag wird die Sollarbeitszeit um eine Stunde verkürzt.	keine	keine (Regelung bestand auch bisher)	keine	keine
Arbeitszeitverordnung	§39	Nacht- / SO- / Feiertagsarbeit	Die Überzeitschädigung beträgt: 50 % von Montag bis Samstag jeweils in der Phase ab 20.00 bis 06.00 Uhr; 25 % an Samstagen von 06.00 bis 20.00 Uhr; 75 % an Samstagen ab 20.00 bis Montag 06.00 Uhr sowie an Feiertagen.	Die Zeitzuschläge werden reduziert auf die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes.	Wir unterscheiden zwischen Tages- (6-20 Uhr), Abend- (20-23 Uhr) und Nachtarbeit (23-6 Uhr). Für die angeordnete Überzeit sowie für die Nachtarbeit wird ein Zuschlag von 25 % gewährt. Für Sonn- und Feiertagsarbeit wird ein Zuschlag von 50% gewährt.	es wurden schon länger keine Überzeitzuschläge mehr ausbezahlt, weshalb keine reale Kostenreduktion zu erwarten ist. Auf den Zeitsalden wird sich dies allerdings auswirken.	keine	Wenn wir ein fortschrittlicher ArG werden wollen, auf Augenhöhe mit anderen ArG, müssen wir uns auch in diesen Punkten angleichen. Ein Vergleich in umliegenden Gemeinden oder Einrichtungen in Spreitenbach mit SA/SO-Arbeit zeigt, dass die Gemeinde Spreitenbach hier überdurchschnittliche Leistungen bezahlt hat, was nicht zu rechtfertigen ist.
Arbeitszeitverordnung	§40/41	Pikettdienst	keine detaillierte Regelung	Arbeitseinsätze während des Pikettdienstes gelten als Mehrzeit. Der Arbeitsweg vom Wohnort zum Einsatzort wird als Arbeitszeit (max. 30 Minuten) angerechnet	Arbeitsgeberattraktivität	keine	keine	Einheitliche Regelung, Würdigung des Pikettdienstes
Entschädigungsverordnung	§ 11	Benützung privater Motorfahrzeuge	keine Entschädigung für die Nutzung von e-Bikes	Strom zum Aufladen der Batterie am privaten e-Bike des Mitarbeitenden darf von der Gemeinde kostenlos bezogen werden.	Erhöhung der Stromkosten, Unterstützung des Gemeinde-Labels.	nicht abschätzbare Mehrkosten, dürfte sich um einen geringeren Umfang handeln.	keine	Arbeitsgeberattraktivität, Mitarbeitergesundheit (Bike to work)

**Übersicht: Veränderungen
der Anstellungsgrundlagen**

Stundenansatz pro Mitarbeiter: Total Lohnkosten (CHF 9'096'584.48) ; Total FTE (95.0) ; Jahresstunden pro Mitarbeitenden (2'184) = CHF 43.84 / h (Tagesansatz CHF 372.67)

Dokument	Paragraph	Titel	bisher	neu	Veränderung	Kostenfolgen	Kostenberechnungsgrundlagen	Begründung
Entschädigungsverordnung	§ 13 ff.	Pikettendienst	Verschiedene Vergütungen, die in ihrer Höhe nicht (mehr) nachvollziehbar sind.	Die Entschädigung für Bereitschaftsdienst beläuft sich auf CHF 3 pro Tag. Die Entschädigung für Pikettendienst beläuft sich auf CHF 5.20 pro Tag. Mitarbeitende, welche Bereitschaftsdienst und Pikettendienst leisten, erhalten beide Entschädigungen.	Erhöhung / Angleichung der Pikettentschädigungen.	Mehrkosten dürften bei einem geringen Umfang liegen.	keine	Pikettentschädigungen werden für die Einschränkungen in der Freizeit entrichtet. Diese Einschränkung ist für alle Mitarbeitenden die gleiche. Nach dieser Massgabe wird auch die Vergütung einheitlich entrichtet.
Entschädigungsverordnung	§ 14 / § 15	Bereitschafts- und Pikettendienst	Beide Dienste waren vorhanden, aber keine explizite Klärung der Unterschiede und Vergütungen	Explizite Festhaltung worin sich die beiden Dienste unterscheiden und Vereinheitlichung der Ansätze	Textliche Festsetzung	keine	keine	Präzisierung der Dienste
Entschädigungsverordnung	§ 18	Allgemeines	Rekruten und Mitarbeitende in Beförderungsdiensten erhielten unterschiedliche Entschädigungen, wenn sie nicht bzw. wenn sie unterstützungspflichtig sind (50 % des Lohns ohne Unterstützungspflicht / 75 % mit Unterstützungspflicht).	Ob die Unterstützungspflicht besteht oder nicht, es werden 75 % des Lohnes vergütet.	Auf die privaten Umstände (ob jemand noch zuhause wohnt oder nicht, oder ob jemand Kinder hat oder nicht) wird nicht mehr geschaut.	nicht abschätzbare Mehrkosten, dürfte sich um einen geringeren Umfang handeln, da keine solcher Fälle bekannt sind (Mitarbeitende, die nach der Lehre die Rekrutenschule besuchen müssen, werden heute erst nach der Absolvierung fest angestellt).	keine	Arbeitgeberattraktivität, Gleichstellung mit Markt, Ausschluss privater Kriterien.
Entschädigungsverordnung	§ 19	Telefonspesen	Unklare Regelung, wann den Mitarbeitenden ein Dienstnotel zur Verfügung gestellt wird und/oder wann eine Vergütung bezahlt wird.	Klärung, wann den Mitarbeitenden ein Dienstgerät bzw. eine Entschädigung bezahlt wird.	Klärung	nicht abschätzbare Mehrkosten, dürfte sich um einen geringeren Umfang handeln.	CHF 120 pro Mitarbeiter und Jahr, welche den Bedarf geltend machen sowie Mitarbeitende, die ein Dienstgerät geltend machen.	Klärungsbedarf
Entschädigungsverordnung	§ 20 ff.	Aus- und Weiterbildungen	Keine den heutigen Begebenheiten angepasste Regelung, was die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden angeht.	Klärung der Weiterbildungsmodalitäten (Rückzahlungsmodalitäten). Unterstützung der Mitarbeitenden im Bereich der Aus- und Weiterbildung (jede mitarbeitende Person hat künftig ein Anrecht 3 Weiterbildungstage zu absolvieren). Für Führungspersonen wird diese Weiterbildung vom GR und der Verwaltungsleitung bestimmt.	Zeitgemässe Anstellungsbedingungen und Gleichbehandlung der Mitarbeitenden in Sachen Aus- und Weiterbildung. Ausgleich, damit die Mitarbeitenden mit den sich stetig verändernden Herausforderungen einer modernen Verwaltung Schritt halten können.	Keine direkten Kostenfolgen, da lediglich 3 Arbeitstage gemäss Sollzeit gutgeschrieben wird (insgesamt haben diese Weiterbildungstage einen Gegenwert von rund: CHF 50'000) Dem stehen neu die Rückzahlungsmodalitäten bei Weiterbildungen ab CHF 5'000 bei vorzeitigem Austritt entgegen. Diese sind derzeit nicht abschätzbar.	3 x Anzahl Mitarbeiter x Tagessatz Annahme: 50% der Mitarbeitenden machen davon vollen Gebrauch.	Jede Form von Weiterbildung bringt die Verwaltung insgesamt weiter. Mitarbeitende sollen animiert werden, die Verwaltung auf die Zukunft ausrichten zu können.
Entschädigungsverordnung	§ 23 ff.	Arbeitsjubiläum	Dienstjubiläum ab 15 Jahren	Dienstjubiläum bereits ab 5 Jahren	Anpassung an die Realität und Wertschätzung der geleisteten Arbeit.	20'374.84	Annahme: 10% der Mitarbeitenden 5 Jahre + 5 % der Mitarbeitenden 10 Jahre 5 Jahre: 9.5 FTE x CHF 100 10 Jahre: 4.75 FTE x 1/2 Monatslohn + CHF 100	Angleichung an veränderte Marktbedingungen, Arbeitgeberattraktivität
Entschädigungsverordnung	§ 27	Weitere Formen der Zusammenarbeit	Mitarbeitende im Stundenlohn waren für Dienstaltersgeschenke nicht vorgesehen.	Mitarbeitende im Stundenlohn sollen neu ebenfalls ein Dienstaltersgeschenk erhalten, wenn sie bereits 10 Jahre im Dienste der Verwaltung stehen.	CHF 500 nach 10 Jahren pro Person.	CHF 500 pro Person / dürfte sich im geringen Kostenvolumen halten, da Stundenlöhner i.d.R. nicht auf Zeit ausgelegt sind.	keine	Wertschätzung gering verdienender Mitarbeitenden.
Entschädigungsverordnung	§ 28 ff.	Geschenke für besondere Ereignisse	Nur punktuell geregelte Grundlage für Geschenke bei besonderen Ereignissen wie Weiterbildungsabschluss etc. es wurden stets GR-Beschlüsse dafür eingereicht.	Festlegung einer gesetzlichen Grundlage für ein Geschenk im Umfang von CHF 50 - 100.	Festlegung einer gesetzlichen Grundlage.	nicht abschätzbare Mehrkosten, dürfte sich um einen geringeren Umfang handeln.	keine	Arbeitgeberattraktivität, Wertschätzung
Entschädigungsverordnung	§ 32	Behörden und Kommissionen	Entschädigungen veraltet	Angleichung der Entschädigungen an Niveau der Feuerwehr.	neue Ansätze	Mehrkosten dürften bei einem geringen Umfang liegen.	keine	Angleichung
Entschädigungsverordnung	fällt weg	Protokollentschädigung	Entschädigung in CHF	Entschädigung fällt zu Gunsten der Arbeitszeit weg.	Arbeitszeit statt CHF	Minderkosten dürften bei einem geringen Umfang liegen	keine	Jahresarbeitszeit
Entschädigungsverordnung	§ 35 ff.	Entschädigungen für Lernende	Regelungen waren vorhanden, teilweise an unterschiedlichen Orten, teilweise veraltet.	Einheitliche Regelung, zeitgemässe Anstellungsbedingungen	Arbeitgeberattraktivität	keine bzw. geringe Auswirkungen	keine	Arbeitgeberattraktivität - wir folgen den Branchenempfehlungen.
Entschädigungsverordnung	§ 42	Lohn Ferienjobs	Viele verschiedene Ansätze, tw. Keine Arbeitsverträge	Einheitliche Regelung, künftig für jeden Arbeitseinsatz ein Arbeitsvertrag mit Grundlagen	Vereinfachung, Vereinheitlichung in der Handhabe	Kostenveränderungen dürften gering sein	keine	Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben