Leitfaden

Pensenreduktion

1. Zweck

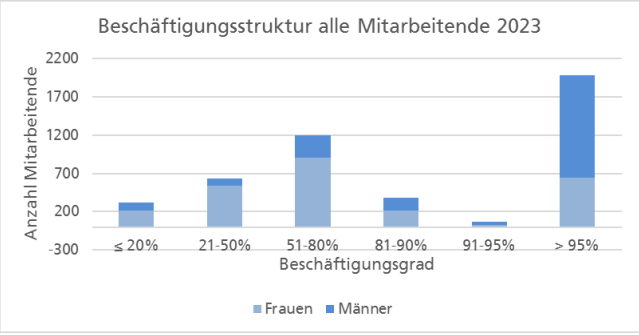
Dieser Leitfaden soll Vorgesetzte unterstützen, die Umsetzungsmöglichkeit einer Anfrage zur Pensenreduktion anhand von Fragestellungen (Katalog zur situativen Auswahl) zu beurteilen.

2. Grundsätze

Damit ein Arbeitgeber mittel- und langfristig attraktiv bleibt, ist es angezeigt, flexibel auf die biografischen Bewegungen der Mitarbeitenden zu reagieren und Pensenreduktionen grundsätzlich zu ermöglichen. Bei der Beurteilung der Anfragen sollen die Gründe, die die Anfrage auslösen, nicht bewertet werden. Es ist die Aufgabe des Arbeitgebers, alle Gründe gleichwertig zu behandeln und nach Umsetzungsvarianten zu suchen.

Das Team wird in die Lösungssuche einbezogen. Dabei werden auch kreative Lösungsmöglichkeiten geprüft (z.B. Aufgabenüberprüfung, Schaffen einer Praktikumsstelle, Weiterbeschäftigung von ehemaligen Lernenden, die sich auf die Berufsmaturitätsprüfung vorbereiten, ämterübergreifende Anstellungen) und auch Lösungen angedacht, die allenfalls nicht sofort umsetzbar sind.

Ein Anrecht auf eine Pensenreduktion ist gesetzlich nicht vorgesehen. Es darf jedoch erwartet werden, dass das Anliegen objektiv geprüft wird.



3. Mögliche Fragestellungen

Nicht abschliessend …

- Können die Aufgaben weiterhin (fristgerecht) erfüllt werden?
- Können Präsenzzeiten (z.B. bei Schalterdienst, Schichtdienst, Expertenfunktionen) oder Erreichbarkeit sichergestellt werden?
- Können Prozesse vereinfacht oder Aufgaben reduziert werden?
- Können Aufgaben im Team umverteilt werden?
- Werden die anderen Teammitglieder dauernd und unverhältnismässig belastet?
- Ist der grössere Koordinationsbedarf vertretbar und die Kapazität dafür vorhanden?
- Gibt es im Team Mitglieder, die gerne das Pensum aufstocken möchten?
- Gibt es im Amt oder im Verwaltungsgebäude Personen, die gerne das Pensum aufstocken möchten?
- Gibt es weitere Teammitglieder, die gerne das Pensum reduzieren möchten? Entsteht so ein sinnvolles TZ-Pensum, das neu besetzt werden kann?
- Bietet sich allenfalls eine weitergehende Aufgabenumverteilung an, z.B. die Schaffung einer «Supportstelle»?
- Kann eine Praktikumsstelle zur Entlastung des Teams geschaffen werden?
- Kann bei einer nächsten Fluktuation die Stelle so ausgeschrieben werden, dass dem Wunsch dann entsprochen werden kann?
- Verursachen Lösungsmöglichkeiten Mehrkosten?
- Unter welchen Voraussetzungen ist die Umsetzung des Anliegens denkbar?
- Geht allenfalls eine befristete Pensenreduktion?

Wenn einem Wunsch nicht sofort entsprochen werden kann, ist dieser spätestens bei der nächsten Fluktuation im Team nochmals objektiv zu prüfen.

4. Umsetzung

Der Umfang der Pensenreduktion wird im Einzelfall geprüft.
Die Aufgaben der geltenden Stellenbeschreibung sind dem neu vereinbarten Arbeitspensums anzupassen.
Nach einer unbefristeten Pensenreduktion besteht kein Anspruch auf eine spätere Pensenerhöhung.