



Vorlage an den Grossen Gemeinderat vom 21. September 2004 Nr. 5102

Gemeindepersonal

Teilrevision des Personalreglements (PR) – Nachtrag XI

1 Ausgangslage

Das Personalreglement wurde letztmals per 1.1.1995 einer Totalrevision unterzogen und vom Parlament verabschiedet. Die nachgelagerten Reglemente, die in die Kompetenz des Stadtrates fallen, datieren aus den Jahren 1995 bis 1997. Die Reglemente haben sich in den vergangenen Jahren bewährt und können auch zum jetzigen Zeitpunkt weitgehend als zeitgemäss bezeichnet werden.

2 Gründe für die Teilrevision

Mit der Einführung einer nicht rückzahlbaren AHV-Überbrückungsrente per 1.1.2002 wurde in der Vorlage Nr. 0841 vom 7. August 2001 an den Grossen Gemeinderat in Aussicht gestellt, dass der Stadtrat zu gegebener Zeit dem Grossen Gemeinderat beantrage, die ordentliche Altersgrenze im Personalreglement dem AHV-Rentenalter für Frauen anzupassen, also auf das Jahr 2005 auf 64 Jahre zu erhöhen und im Gleichschritt mit der damals vorgesehenen Erhöhung des Rentenalters für Frauen im Rahmen der 11. AHV-Revision voraussichtlich auf 2009 auf 65 Jahre. Die Überbrückungsrente war von Anbeginn als Übergangslösung bis zur Angleichung des ordentlichen AHV-Rentenalters für Mann und Frau auf Bundesebene geplant, was nach der Verwerfung der 11. AHV-Revision auf sich warten lässt.

Im Rahmen der Teilrevision des Reglements der Versicherungskasse per 1.1.2004 wurde im Zusammenhang mit der Abschaffung des kürzungsfreien vorzeitigen Altersrücktritts in der Vorlage Nr. 3909 vom 28. Oktober 2003 ausgeführt, dass eine prozentuale Beteiligung der Stadt an den versicherungstechnisch notwendigen Kosten einer Ausfinanzierung der Rentenkürzung denkbar sei, wobei im Sinne einer sozial abgestuften Lösung ein Maximalbeitrag



pro vorzeitig Zurücktretendem festgelegt werden könnte. Eine solche Regelung gehöre aber nicht in das Reglement der Versicherungskasse, sondern in das Personalreglement.

Obwohl das Personalreglement sich in den vergangenen Jahren bewährt hat, ergibt sich in der Praxis mit der Zeit Änderungs- und Anpassungsbedarf. Auch die Verbändekonferenz als Dachorganisation der Personalverbände und Gewerkschaften sowie die Personalkommissionen deponieren ihre Anregungen und Forderungen nach Verbesserungen bei den Rahmenbedingungen für das städtische Personal, die sich in Reglementsänderungen niederschlagen können.

3 Nachtrag XI zum Personalreglement (PR

3.1 Art. 12 Altersgrenze

Mit der Einführung der nicht rückzahlbaren AHV-Überbrückungsrente, Vorlage Nr. 0841 vom 7. August 2001 an den Grossen Gemeinderat, wurde in Aussicht gestellt, das ordentliche Rücktrittsalter per 1.1.2005 jenem der Frauen bei der AHV anzupassen, d.h. auf Alter 64, und später, wieder in Angleichung an die AHV, auf Alter 65.

Beim geltenden Reglement war die Weiterbeschäftigung über das 63. Altersjahr hinaus nur in Ausnahmefällen möglich, bspw. in Härtefällen oder wenn eine Weiterbeschäftigung im Interesse der Arbeitgeberin Stadt lag. Neu soll die Regelung flexibler ausgestaltet werden, d.h. der ordentliche Übertritt in den Ruhestand erfolgt zwischen dem 63. und 65. Altersjahr. Die gleiche Regelung kennt auch der Kanton. Diese Regelung trägt der Flexibilisierung, wie sie auch bei der AHV implementiert werden soll, Rechnung und berücksichtigt eine allfällige Erhöhung des Frauenrentenalters bei der AHV auf Alter 65. Die Mitarbeitenden können ihren Altersrücktritt zwischen dem 63. Altersjahr – die Finanzierung der Rente der Versicherungskasse ist auf dieses Alter ausgerichtet – und dem 65. Altersjahr wählen. Mit dieser Lösung entfällt auch die nicht rückzahlbare AHV-Überbrückungsrente für die Männer, da sie nicht mehr vor dem ordentlichen AHV-Rücktrittsalter in Pension gehen müssen. Wenn jemand nach dem 60., aber vor Vollendung des 65. Altersjahres in den Ruhestand treten will, hat er dies nach Art. 13 Abs. 1 sechs Monate im Voraus anzuzeigen. Betreffend Beendigung des Dienstverhältnisses durch die Arbeitgeberin gelten dagegen die üblichen Regeln gemäss Art. 18 bis 21 (Beamtinnen und Beamte) bzw. 22 bis 25 (Angestellte). Die Pensionierung wegen verminderter Arbeitsfähigkeit nach Art. 14 bleibt vorbehalten.



3.2 Art. 13 Übertritt in den Ruhestand vor oder nach Erreichen der Altersgrenze

Abs. 2 und 3 werden aufgehoben. Eine Beschäftigung über das 65. Altersjahr hinaus ist nicht möglich.

3.3 Art. 13bis Beitrag an Auskauf Rentenkürzung (neu)

Mit der Abschaffung der Regelung des kürzungsfreien vorzeitigen Altersrücktritts ab Alter 60 bei der Versicherungskasse (Vorlage an den Grossen Gemeinderat vom 28. Oktober 2003, Nr. 3909) wurde in Aussicht gestellt, dass sich die Stadt am Auskauf der Rentenkürzung beteiligen wird. Aus finanziellen Überlegungen sah der Stadtrat, wie in der erwähnten Vorlage zur Revision des Reglements der Versicherungskasse angekündigt, ursprünglich eine Beteiligung der Stadt lediglich für die letzten beiden Jahre vor dem kürzungsfrei möglichen Rücktrittsalter vor. In der Vernehmlassung ist die zeitliche Diskrepanz zwischen der Möglichkeit eines vorzeitigen Rücktritts (vollendetes 60. Altersjahr) und dem Beginn einer Beteiligung der Stadt am Auskauf der Rentenkürzung (ab vollendetem 61. Altersjahr) sowohl von den Personalverbänden wie von Dienststellen kritisiert worden. Die unterschiedliche Regelung ist sachlich in der Tat schwierig zu begründen. Der Stadtrat beantragt deshalb mit der vorliegenden Revision einen Beitrag an den Wegkauf der Rentenkürzung bereits ab dem vollendeten 60. Altersjahr. Zur teilweisen Kompensation soll dieser Beitrag, der maximal die Hälfte der nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechneten Auskaufssumme ausmacht, auf Fr. 20'000.– pro Jahr statt der in der Vernehmlassungsvorlage vorgesehenen Fr. 25'000.– limitiert werden. Die Festsetzung einer absoluten Höchstgrenze des städtischen Beitrages führt zu einer sozial abgestuften Lösung, indem bei kleineren Einkommen ein grösserer Teil der errechneten Auskaufssumme übernommen wird, im Maximum allerdings die Hälfte. Mit dieser Regelung können Rentenkürzungen bis zur Lohnklasse 14, ca. Fr. 93'000.– Jahressalär, effektiv zur Hälfte ausgekauft werden. Bei den höheren Einkommen reduziert sich die in absoluten Zahlen gleich bleibende Beteiligung der Stadt an den Auskauf sukzessive bis auf ein Viertel des notwendigen Kapitals.

Mit der zusätzlichen Voraussetzung von mindestens zehn Dienstjahren soll auch das Element der Betriebstreue in die Regelung einbezogen werden.

Der städtische Beitrag kann schliesslich durch Stadtratsbeschluss erhöht werden, wenn im Einzelfall ein vorzeitiger Altersrücktritt in besonderem Masse im Interesse des Arbeitgebers liegt, die Voraussetzungen für eine frühzeitige Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen aber nicht gegeben sind.



Die Kosten für die Beteiligung der Stadt am Auskauf der Rentenkürzung hängen einerseits von der Anzahl der Mitarbeitenden des Jahrgangs ab und andererseits von der Anzahl der Mitarbeitenden, die von der vorzeitigen Pensionierung Gebrauch machen. Sie sind im Jahre 2005 überdies tief, weil der Jahrgang 1945 noch von der im Versicherungskassenreglement beschlossenen Übergangsregelung im Rahmen des Wegfalls des kürzungsfreien Rücktritts ab Alter 60 profitieren kann. In den vergangenen Jahren, als ein vorzeitiger Altersrücktritt ab Alter 60 noch kürzungsfrei möglich war, gingen ca. 2/3 der Mitarbeitenden vorzeitig in Pension. Unter der Annahme, dass auch in Zukunft 2/3 der Mitarbeitenden vorzeitig in Pension gehen werden, und zwar zum frühest möglichen Zeitpunkt im Alter von 60 Jahren, würden sich für die Stadt folgende Kosten für die Beteiligung am Auskauf der Rentenkürzung ergeben:

Jahrgang	Rücktrittsjahr vorzeitig, Alter 60	Verwaltung	Betriebe	Total
1945	2005	Fr. 287'000	Fr. 91'000	Fr. 378'000
1946	2006	Fr. 870'000	Fr. 259'000	Fr. 1'129'000
1947	2007	Fr. 878'000	Fr. 292'000	Fr. 1'170'000
1948	2008	Fr. 982'000	Fr. 382'000	Fr. 1'364'000
1949	2009	Fr. 914'000	Fr. 508'000	Fr. 1'422'000
1950	2010	Fr. 1'144'000	Fr. 375'000	Fr. 1'519'000

Wie sich die vorzeitigen Altersrücktritte wegen der zukünftigen Rentenkürzungen entwickeln werden, ist schwierig zu beurteilen. Es kann aller Voraussicht nach aber davon ausgegangen werden, dass in Zukunft weniger Mitarbeitende von der Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung Gebrauch machen und somit die Kosten für die Stadt entsprechend tiefer als oben dargestellt ausfallen werden.

Diesen städtischen Beteiligungskosten am Auskauf der Rentenkürzung stehen die Mutationsgewinne – Mitarbeitende am Ende der Lohnkarriere gehen in Pension, Mitarbeitende am Anfang der Lohnkarriere werden angestellt – sowie der Wegfall der nicht rückzahlbaren AHV-Überbrückungsrente ab Jahrgang 42 gegenüber. Die Höhe der Mutationsgewinne hängt wiederum von der Anzahl der Mitarbeitenden im jeweiligen Pensionierungsjahrgang sowie von der Arbeitsmarktlage ab. Die mutmasslichen Mutationsgewinne bewegten sich in den vergangenen zwei Jahren für die Verwaltung in der Grössenordnung von Fr. 600'000.– und für die Betriebe Fr. 250'000.–. Diese Mutationsgewinne fallen entsprechend den vorzeitigen Pensionierungen früher an. Die durch den Wegfall der nicht rückzahlbaren AHV-



Überbrückungsrente entstehenden Einsparungen für die Stadt werden in den folgenden Jahren im Durchschnitt ca. Fr. 160'000.– pro Jahr betragen. Damit kann den Angestellten ohne grosse zusätzliche Kosten der Stadt der vorzeitige Altersrücktritt erleichtert werden.

3.4 Art. 37 Ordentliche Arbeitszeit

Abs. 2 lit. a bis neu

Die neue Kompetenznorm an den Stadtrat bildet die Basis für Arbeitszeitmodelle nach Mass, z. B. Jahresarbeitszeiten mit Berücksichtigung saisonaler Besonderheiten oder weiterer Arbeitszeitmodelle und trägt der Vorlage an den Grossen Gemeinderat vom 20.3.2001 „Förderung beschäftigungswirksamer Arbeitszeitmodelle“ Rechnung. Die 42-Stunden-Woche wird dadurch nicht angetastet.

3.5 Art. 40 Überzeit-Entschädigung

Der Grundsatz „Zeitausgleich vor Entschädigung“ nach Art. 39 gilt weiterhin für die Mitarbeitenden aller Lohnklassen. Die Grenze, ab welcher die Ausrichtung einer allfälligen Entschädigung nur unter der Voraussetzung ausserordentlicher Verhältnisse möglich ist, wird von der Lohnklasse 16 (Fr. 76'073.– bis Fr. 108'679.–) auf Lohnklasse 22 (Fr. 102'264.– bis Fr. 146'095.–) angehoben. Damit wird der Grundsatz des Verzichts auf finanzielle Abgeltung von Überstunden auf das höhere Kader beschränkt (Lohnklassen 22-28).

3.6 Art. 42 Ausrichtung des Jahreslohnes

Redaktionelle Anpassung an die tatsächlichen Verhältnisse: Seit Jahrzehnten wird der Jahreslohn in zwölf Monatsbeträgen sowie der 13. je zur Hälfte im Juni und November ausbezahlt.

3.7 Art. 48 Dienstwohnung, Naturalbezüge und Parkplatzbenützung

Ergänzung Randtitel

Im Zusammenhang mit der vorgesehenen Parkplatzbewirtschaftung für das Personal wird der Stadtrat in Erfüllung eines Auftrages des Grossen Gemeinderates ein entsprechendes Reglement erlassen. Die Ergänzung des Randtitels verdeutlicht dazu die Rechtsgrundlage.



3.8 Art. 58 Dienstleistungen mit Erwerbsersatzanspruch

Abs. 1 und 2

Alle Dienstleistungen mit bundesgesetzlichem Erwerbsersatzanspruch werden neu gleich behandelt; der Feuerwehrdienst fällt künftig unter den bezahlten Urlaub (Art. 54 VZP). Die Dauer des hundert- bzw. achtzigprozentigen Lohnanspruch bleibt unverändert. Dessen Berechnung wird indessen präzisiert, ebenso die Zuweisung des Erwerbsersatzes während der arbeitsfreien Zeit.

3.9 Art. 59 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

Abs. 1

Der Einschub „innert dreier Jahre“ bestimmt die Rahmenfrist, innerhalb derer während zwölf Monaten „Anspruch auf den vollen Lohn“ besteht. Diese Regelung entspricht jener für das Staatspersonal des Kantons St.Gallen. Damit wird die heutige Unsicherheit beseitigt, inwieweit Perioden früherer Arbeitsunfähigkeit zu berücksichtigen sind. Gestützt auf Art. 4 PR wird der Stadtrat Ausführungsbestimmungen erlassen.

3.10 Art. 68 Arbeitsfreie Tage

Abs. 2 und 3

Die Regelung der arbeitsfreien Tage in der öffentlichen Verwaltung stimmt heute nicht mit jener in der Privatwirtschaft und der Post als einem der grossen Regiebetriebe des Bundes überein, die überwiegend am 2. Januar arbeitsfrei haben. Im Zusammenhang mit der Vernehmlassung eines Stadtratbeschlusses zum reduzierten Betrieb am Nachmittag des 1. Mai und am Gallustag in Dienststellen mit häufiger Spontankundschaft wurde seitens der Dienststellen angeregt, den 2. Januar anstelle des Gallustages als arbeitsfrei zu bezeichnen. Der Kanton hat den Gallustag bereits per 1.1.2004 durch den arbeitsfreien 2. Januar ersetzt.

Die erforderliche „Schalteröffnung an arbeitsfreien Tagen“ betrifft den Nachmittag des 1. Mai sowie den Kinderfesttag und soll bestimmte publikumsorientierte Dienstleistungen der Stadtverwaltung an diesen Tagen gewährleisten.



4 Nicht berücksichtigte Revisionspunkte

4.1 Aufhebung des Beamtenstatus

Die neue Kantonsverfassung ermöglicht die Abschaffung des Beamtenstatus. In den Legislaturzilen wurde deshalb in Aussicht genommen, das Personalrecht auf die neue Legislatur hin in dieser Hinsicht zu überarbeiten. Im Staatsverwaltungsgesetz wird aber für den Kanton, im Gemeindegesetz für die kommunale Ebene weiterhin von der Zweiteilung der Mitarbeitenden in Beamte und Angestellte ausgegangen. Der Beamtenstatus kann erst nach einer Änderung dieser Erlasse aufgehoben werden. Der Kanton will sie demnächst anpassen. Er hat deshalb die Beamten für die neue Legislatur unter diesem Vorbehalt wiederwählt. Der Stadtrat will gleich vorgehen, zusätzlich auch weil es nicht opportun wäre, wenn die Angehörigen der Kantonspolizei als Beamte und die Angehörigen der Stadtpolizei als öffentlich-rechtliche Angestellte gewählt wären.

4.2 Ferienanspruch

Die Verbändekonferenz beantragt seit längerem, den Ferienanspruch um eine Woche auszudehnen, allenfalls schrittweise in einzelnen Tagen. Nach eingehender Prüfung dieser Angelegenheit wird die Anpassung des Ferienanspruchs im Zuge dieser Teilrevision nicht weiter verfolgt, und zwar aus folgenden Gründen: Die Ferienregelung der Stadt ist im Vergleich mit anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern grosszügig, da die fünfte Ferienwoche schon ab Alter 45 und die 6. Ferienwoche ab Alter 55 gewährt wird. Die Kompensationsmöglichkeit von 1 ½ Tagen pro Monat sowie die Variante IX der flexiblen Arbeitszeit, 43-Stunden-Woche mit 5 zusätzlichen Kompensationstagen, ermöglichen den Mitarbeitenden weitere arbeitsfreie Tage. Die Umwandlung von Treueprämie in bezahlten Urlaub führt ebenfalls zu Absenzen am Arbeitsplatz.

4.3 Solidaritätsbeitrag von Nicht-Verbandsmitgliedern

Die Verbändekonferenz forderte wiederholt die Einführung eines Solidaritätsbeitrages. Demnach müssten alle Mitarbeitenden und allenfalls die Stadt einen finanziellen Beitrag zu Gunsten der Personalverbände leisten, wie es in Gesamtarbeitsverträgen üblich ist. Die Beiträge würden nach einem zu bestimmenden Schlüssel auf die einzelnen Verbände verteilt. Der Stadtrat hat dazu wiederholt Stellung genommen und ausgeführt, dass es nicht Sache der Arbeitgeberin Stadt ist, die Verbände über die bereits bestehenden Möglichkeiten hinaus zu unterstützen. Auch kann es nicht Sache der Stadt sein, ihre Mitarbeitenden mittels Reglement zu einem Beitrag an die Verbände zu verpflichten.



4.4 Erweiterter Kündigungsschutz für Mandatsträger der Verbände

Diese Forderung der Verbändekonferenz sieht vor, dass Mandatsträger der Verbände einen erweiterten Kündigungsschutz erhalten sollen bspw. bis zwei Jahre über die Ausübung eines Mandates hinaus. Auch zu dieser Forderung hat der Stadtrat ablehnend Stellung genommen, indem er ausführte, dass sich ein erweiterter Kündigungsschutz nicht aufdränge. Ein Schutz ist in Artikel 6 des Reglements über die Personalverbände und Personalausschüsse stipuliert. Im Übrigen geniessen alle Mitarbeitenden, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, einen Schutz vor ungerechtfertigten Kündigungen, der weit über die Regelungen, wie sie auch im Mitwirkungsgesetz vorgesehen sind, hinausgeht.

4.5 Wiedereinführung der Reka-Checks

Die Abgabe von Reka-Checks wurde infolge Sparmassnahmen 1999 eingestellt. Die Verbändekonferenz beantragt, auf diesen Beschluss zurückzukommen und die Abgabe dieser Checks wieder zu prüfen. 1999 war die Einsparung Fr. 75'000.--. Mit dem neuen Modell der Reka würden die Kosten für die Verbilligung 1 bis 2 Promille der Lohnsumme oder Fr. 200'000.-- bis Fr. 400'000.-- ausmachen, ohne Berücksichtigung der Pensionierten. Unter dem Gesichtspunkt, dass sich die Stadt neu am Auskauf der Rentenkürzung beteiligen wird, ist eine zusätzliche Belastung der Arbeitgeberin Stadt nicht zu vertreten. Im Weiteren hat eine Umfrage bei den Vergleichsstädten gezeigt, dass keine Reka-Checks mehr abgegeben werden.

5 Vernehmlassung

Die Vorlage zur Teilrevision des Personalreglements wurde den Personalverbänden und den Dienststellen zur Vernehmlassung unterbreitet.

Die Revisionsvorschläge werden von den Dienststellen mehrheitlich akzeptiert. Zum Auskauf der Rentenkürzung wegen vorzeitigem Altersrücktritt wurde in fast allen Stellungnahmen angeregt, dass sich die Stadt nicht erst ab Alter 61, sondern schon ab dem frühestens möglichen Zeitpunkt des vorzeitigen Rücktritts mit 60 Jahren am Auskauf beteiligen sollte.

Auch die Verbändekonferenz erklärte sich nach Abschluss des Vernehmlassungsverfahrens mit dem Revisionsinhalt einverstanden. Wichtig ist ihr, dass sich die Stadt schon ab Alter 60 am Auskauf der Rentenkürzung bei vorzeitiger Pensionierung beteiligt. Die von den Verbänden angeregten und vom Stadtrat nicht berücksichtigten Punkte waren nicht mehr Gegenstand weiterer Diskussionen.



6 Anträge

Wir beantragen Ihnen, folgende Beschlüsse zu fassen:

Es ist gemäss beiliegendem Entwurf des Stadtrates der Nachtrag XI zum Personalreglement zu erlassen.

Der Stadtpräsident:
Christen

Im Namen des Stadtrates
Der Stadtschreiber:
Linke

Beilage
Nachtrag XI zum Personalreglement vom 25.10.1994

