



Stadtparlament Arbon

Kommissionsbericht Totalrevision des Personal- und Besoldungsreglements (PBR) der Stadt Arbon

1. Zusammensetzung der Kommission:

Mitglieder Stadtparlament: Markus Kühne, Die Mitte/EVP, Kommissionspräsident
Kurt Boos, SVP
Manuel Bühler, FDP/XMV
Teoman Kengir, SP/Grüne
Peter Künzi, FDP/XMV
Myrta Lehmann, Die Mitte/EVP
Michael Zwahlen, SP/Grüne

Protokoll: Flavio Schambron, Parlamentssekretär

Die Kommission behandelte die Totalrevision des Personal- und Besoldungsreglements an vier Sitzungen. Sie dankt René Walther, Stadtpräsident, Dieter Feuerle, Stadtrat, Reto Neuber, Stadtrat, Alexandra Wyprächtiger, Stadtschreiberin, Pascal Büchler, Leiter Abteilung Finanzen und Marius Schnell, Leiter Bereich Personalfachstelle, für die Begleitung und Beratung sowie Flavio Schambron für die Protokollführung.

2. Grundlagen und Ausgangslage

Die Kommission nahm die Botschaft des Stadtrates vom 17. März 2025 als Grundlage für ihre Beratungen. Die Beratung in der Kommission erfolgte analog zu jener im Stadtparlament. Zuerst wurde im Grundsatz über das Eintreten diskutiert, danach erfolgte die Detailberatung in vier Lesungen.

3. Allgemeines

Die Zusammenarbeit in der Kommission war stets kollegial und von gegenseitigem Respekt geprägt. Die Diskussionen wurden stets sachlich geführt und andere Meinungen akzeptiert. Für die spannende und angenehme Zusammenarbeit und die fundierten Diskussionen möchte ich mich bei allen Beteiligten, namentlich bei meinen Kommissionsmitgliedern, noch einmal ausdrücklich bedanken. Die fachliche Unterstützung durch den Stadtrat, den Abteilungsleiter Finanzen und der Personalfachstelle hat Wesentliches zur Kommissionsarbeit beigetragen.

4. Eintreten

Das aktuell gültige Personal- und Besoldungsreglement wurde am 1. Januar 2009 in Kraft gesetzt und unter anderem aufgrund der Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden auf 42 Stunden sowie der Einführung eines bezahlten Brückentages am 21. Juni 2016 teilrevidiert.

Die aktuellen Regelungen des Personal- und Besoldungsreglements (PBR) sind teilweise veraltet, respektive nicht mehr marktgerecht und teils unpräzise formuliert. Eine Revision vom PBR ist sinnvoll und notwendig.

Das Ziel der aktuellen Totalrevision kann in die folgenden Hauptbereiche unterteilt werden:

- a. Anpassungen an aktuelle rechtliche Grundlagen und Präzisierung/Aktualisierung von Formulierungen
- b. konsequentere Trennung zwischen Inhalten, die in das PBR gehören, und solchen, die auf Verordnungsebene zu regeln sind
- c. einheitliche Handhabung gewisser Themen in der Stadtverwaltung
- d. die Stadt Arbon durch verbesserte Anstellungsbedingungen als attraktive Arbeitgeberin stärken

Die Kommission hat sich in der Eintretensdebatte und der anschliessenden Detailberatung eingehend mit diesen vier Hauptbereichen befasst, wobei die Punkte b, c und d klar zu mehr Diskussionen führten als der Punkt a.

a. Anpassungen an aktuelle rechtliche Grundlagen und Präzisierung/Aktualisierung von Formulierungen

In diesem Teilziel ergeben sich entweder rechtliche, teilweise zwingende Anpassungen aufgrund von Gesetzesänderungen oder eher redaktionelle Anpassungen und keine politischen Entscheide. Entsprechend gab es in der Kommission zu diesen Punkten kein bzw. sehr wenig Diskussionsbedarf und die Kommission zeigte sich mit den von dem Stadtrat vorgeschlagenen Anpassungen einverstanden.

b. Konsequentere Trennung zwischen Inhalten, die in das PBR gehören, und solchen, die auf Ebene der Verordnungen zu regeln sind

Der Vorschlag des Stadtrats beinhaltet verschiedene Anpassungen resp. Streichungen von Artikeln im PBR mit dem Verweis, dass diese zukünftig in Verordnungen geregelt sein sollen. Die wichtigsten sind hier aufgeführt:

Art. 18 Berechnung Arbeitszeit Art. 20 Überstunden Art. 22 Kompensation Art. 49 Pickettdienst und Sondereinsätze Art. 70 Ruhetage Art. 71 Bezahlter Urlaub	Diese Artikel werden künftig alle neu in der Verordnung Arbeitszeit festgehalten.
---	---

Die Kommission diskutierte vertieft die Frage, welche Inhalte in das neue PBR aufgenommen und welche künftig in eine vom Stadtrat zu erlassende Verordnung überführt werden sollen. Dabei zeigten sich unterschiedliche Auffassungen. Insbesondere wurde die vorgesehene Verschiebung bestimmter Regelungsinhalte vom PBR in die Verordnung kritisch beurteilt. Aus Sicht der Kommission besteht das Potenzial, dass Regelungen auf Verordnungsebene einfacher und ohne Mitwirkung des Parlaments geändert werden können. Für die Mitarbeitenden ergibt sich daraus potenziell eine geringere Rechtssicherheit, weshalb eine Verankerung zentraler Bestimmungen im Reglement bevorzugt wird.

Die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung erläuterten, dass die geplante Umsetzung des PBR im Einklang mit der kantonalen Gesetzgebung sowie den allgemeinen Standards der öffentlichen Verwaltung steht. Es bestehe bereits heute eine Vielzahl an Verordnungen und Richtlinien. Bislang seien entsprechende Inhalte jedoch teils inkonsistent im PBR oder in Verordnungen geregelt. Ziel der Revision sei eine systematische Trennung: Das PBR soll die grundsätzlichen Bestimmungen ("Was") enthalten, während die operative Ausgestaltung ("Wie") über die Verordnungen erfolgt. Damit werde das PBR an die bestehende Praxis sowie an geltende rechtliche Vorgaben angepasst.

Die Kommission sieht, dass eine konsequente Handhabung in diesem Bereich wichtig und sinnvoll ist und ist bei allen diesen „Verschiebungsvorschlägen“ grossmehrheitlich den Anträgen des Stadtrates gefolgt. Sie empfiehlt dem Parlament die Annahme dieser Anträge.

c. einheitliche Handhabung gewisser Themen in der Stadtverwaltung

Art. 20 Zuschläge für ausserordentliche Arbeitszeiten und Art. 21 Zeitzuschlag

Mit der neuen Regelung strebt der Stadtrat an, alle Mitarbeitende gleichzustellen und Arbeitseinsätze in der Nacht, an Sonn- und Feiertagen sowie Samstagen einheitlich zu honorieren. Der Zuschlag soll aus Ressourcengründen zudem in Geld anstelle Zeit erfolgen.

Aktuell erhalten Mitarbeitende an Samstagen einen Zeitzuschlag von 25 %, an Sonn- und Feiertagen sowie nachts zwischen 22 h und 6 h einen Zeitzuschlag von 50 %. Neu soll ein fixer Betrag unabhängig vom Lohn entrichtet werden und keine Zeitgutschriften mehr (an Samstagen Zulagen von CHF 10.00 pro Stunde und an Sonn- und Feiertagen sowie nachts zwischen 22 h und 6 h CHF 20.00 pro Stunde). Grundlage für die Entschädigung ist der Medianlohn. Von dieser Anpassung betroffen sind vor allem Mitarbeitende mit tieferem Einkommen. Sie fahren mit der neuen Regelung tendenziell besser.

Die Kommission äusserte Bedenken, da manche Mitarbeitende lieber Freizeit als Geld hätten. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, soll im neuen PBR die Möglichkeit geschaffen werden, mit dem ausbezahlten Geld zusätzlich Ferien kaufen zu können.

Für die Kommission waren die Erläuterungen bezüglich der Änderung des Systems nachvollziehbar und schlüssig; entsprechend unterstützt die Kommission den Vorschlag des Stadtrates.

Art. 37ff Einreihung der Stellen in ein Lohnband

Die aktuell gültige Lohneinreihungstabelle ist ungenau formuliert sowie für die Grösse der Stadt Arbon ungeeignet. Die einzelnen Bewertungskriterien des Einreihungsplans haben alle dieselbe Gewichtung. Sie sind aus der Sicht des Stadtrates nicht vollständig und je nach Funktion nicht geeignet. Aus diesem Grund wird ein neues Funktionsbewertungssystem mittels einer Richtlinie geschaffen, in welchem verschiedene Bewertungskriterien (z. B. gefordertes Ausbildungsniveau, Aufgabengebiet, Kundenkontakt etc.) mit unterschiedlichen Gewichtungen und klaren Beschreibungen vorgesehen sind. Damit soll die Basis für ein transparenteres und verständlicheres Lohnsystem geschaffen werden. Die Einreihung in das neue Funktionsbewertungssystem hat keine Auswirkungen auf die bestehende Lohnsumme.

Für die Kommission sind diese Anpassungen wichtig und sinnvoll, entsprechend unterstützt die Kommission den Vorschlag des Stadtrates.

d. die Stadt Arbon durch verbesserte Anstellungsbedingungen als attraktive Arbeitgeberin stärken

Die Anpassungsvorschläge des Stadtrates, welche in diesen Themenbereich fallen, ergaben in der Kommission sehr viele Diskussionen und unterschiedliche Ansichten. Konkret geht es vor allem um die folgenden Themen:

- Art. 46 Anpassung und Erweiterung der Dienstaltersgeschenke
- Art. 48 Vereinheitlichung und Erhöhung der Familienzulagen
- Art. 58 Verlängerung Mutter- und Vaterschaftsurlaub
- Art. 65 Neue Ferienregelung

Die Kommission ist sich einig, dass eine klare Positionierung der Stadt Arbon als Arbeitgeberin von zentraler Bedeutung ist. Der Fokus sollte dabei auf jenen Faktoren liegen, die einerseits bei Stellensuchenden und Mitarbeitenden als attraktiv wahrgenommen werden und andererseits das Profil der Stadt Arbon gegenüber anderen Arbeitgebern positiv abheben. Anders formuliert: Jede Arbeitgeberin benötigt zwei bis drei markante "Leuchtturmfaktoren" mit Strahlkraft.

Gemäss einer Studie der PWC (Studie Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor, 2023) sind Arbeitnehmenden im öffentlichen Sektor folgende Faktoren besonders wichtig:

- Team
- Arbeitsklima
- Bezahlung
- Sinn der Arbeit
- Wertschätzung
- Work-Life Balance
- Erreichbarkeit/Nähe Wohnort

Die geplanten Anpassungen im PBR betreffen insbesondere die Bereiche «Familie + Freizeit» sowie «Work-Life-Balance». Themen, die für Arbeitnehmende von zentraler Bedeutung sind.

Nach intensiven Diskussionen hat die Kommission sämtliche Vorschläge des Stadtrates unterstützt und empfiehlt dem Parlament, die vorgesehenen Anpassungen in dieser Form zu genehmigen. Die einzelnen Begründungen folgen im Anschluss, gegliedert nach Themenbereichen.

In ihren Überlegungen zu den Detailregelungen liess sich die Kommission von folgenden übergeordneten Leitgedanken leiten:

- Die Kommission ist überzeugt, dass die Stadt Arbon attraktive Anstellungsbedingungen schaffen muss, um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig zu binden. Nur so können die kontinuierlich steigenden Anforderungen an eine leistungsfähige Stadtverwaltung erfüllt werden.
- Einigkeit bestand darüber, dass es dazu auch ein bis zwei markante «Leuchtturmthemen» braucht, die eine weitreichende Strahlkraft entfalten. Insbesondere die Bereiche «Familie + Freizeit» und «Work-Life-Balance» erscheinen der Kommission als besonders geeignet für eine öffentliche Institution wie die Stadt Arbon.
- Die Kommission hält zudem fest, dass allein mit Anpassungen der Anstellungsbedingungen noch keine nachhaltige Positionierung als attraktive Arbeitgeberin erreicht werden kann. Ergänzend braucht es gezielte Massnahmen in den Bereichen Führung, Zusammenarbeit und organisatorische Prozesse, um das Gesamtbild als moderne und zukunftsorientierte Stadtverwaltung zu stärken.

Detailüberlegungen zum Thema Anpassung und Erweiterung der Dienstaltersgeschenke (Art. 46)

Aufgrund der hohen Dynamik auf dem Arbeitsmarkt soll ein Anreiz geschaffen werden, die Betriebszugehörigkeit ab fünf Jahren zu honorieren. Die zusätzlichen Dienstaltersgeschenke bei 15 Jahren, 25 Jahren, 35 Jahren und 45 Jahren werden durch die Kürzung der Dienstaltersgeschenke bei 20 Jahren, 30 Jahren und 40 Jahren ausgeglichen. Neu sollen die Lehrjahre in die Jubiläen eingerechnet werden.

Die Kommission erachtet es als zeitgemäss, bereits nach 5 Jahren ein Dienstaltersgeschenk zu entrichten.

Die Kommission hat sich eingehend mit den Vor- und Nachteilen der Anwendung des Median- gegenüber dem Monatslohn bei der Bemessung von Dienstaltersgeschenken befasst.

Die Verwendung des Medianlohns hätte zur Folge, dass die Höhe des Geschenks unabhängig von Lohnhöhe oder Lohnklasse bemessen würde. Dies würde dem Gedanken der Gleichbehandlung Ausdruck verleihen, da das Dienstaltersgeschenk als Zeichen der Wertschätzung grundsätzlich für alle Mitarbeitenden gleich ausfallen sollte. Mitarbeitende mit einem unter dem Median liegenden Lohn würden dadurch profitieren, während Mitarbeitende mit einem über dem Median liegenden Lohn benachteiligt würden.

Der Stadtrat begründet seinen Vorschlag, den Monatslohn als Berechnungsgrundlage beizubehalten, mit dem Fairnessgedanken gegenüber den unterschiedlichen Löhnen.

Ziel der Totalrevision ist die Gleichstellung aller Mitarbeitenden – diese sei aus Sicht der Stadt bei Anwendung des Medianlohns nicht mehr gewährleistet.

Die Kommission schlägt schlussendlich grossmehrheitlich vor, dem Antrag des Stadtrates zu folgen.

Detailüberlegungen zum Thema Erhöhung Familienzulagen Art. 58

Im aktuell gültigen Personal- und Besoldungsreglement sind die Kinderzulagen gleich hoch wie die Ausbildungszulagen. Das heisst, dass bei Kindern unter 16 Jahren eine freiwillige Zulage von CHF 50.00 ausgerichtet wird. Für Kinder in Ausbildungen (bis spätestens zum 25. Altersjahr) erfolgt keine freiwillige Zulage.

Neu soll zusätzlich zur kantonalen Zulage für alle eine freiwillige Familienzulage von CHF 50.00 pro Monat und Kind ausgerichtet werden.

Mit der neuen Regelung sollen Mitarbeitende von freiwilligen Familienzulagen profitieren, unabhängig davon, ob es sich um ein Kind bis 16 Jahre oder ein Kind in der Ausbildung handelt.

Die Kommission empfindet es einstimmig als sinnvoll, sich mit dieser zusätzlichen Familienzulage als familienfreundliche Arbeitgeberin zu positionieren.

Detailüberlegungen zum Thema Verlängerung Mutter- und Vaterschaftsurlaub Art. 58

Der freiwillige zusätzliche Mutterschaftsurlaub soll von bisher zwei auf vier Wochen erhöht werden. Ebenso sollen künftig Väter zum gesetzlich vorgesehenen Vaterschaftsurlaub (zwei Wochen bei 80 % Lohn; Umsetzung bei der Stadt Arbon mit vollem Lohn) einen Vaterschaftsurlaub von zwei zusätzlichen Wochen bei vollem Lohn beziehen können.

Die Kommission merkt an, dass sich die Stadt mit dem erarbeiteten Vorschlag teilweise einiges über dem gesetzlichen Minimum befindet. Dies wird als grosszügig gegenüber den Eltern gewertet.

Die Kommission ergänzt, dass dies ein weiterer Bereich darstellt, in welchem sich die Stadt als familienfreundliche Arbeitgeberin positionieren kann und dies mit wenig Mehrkosten einhergeht. Dies gilt auch für die neu ergänzten Artikel Art. 59 Adoptionsurlaub und Art. 61 Betreuungsurlaub.

Entsprechend empfiehlt hier die Kommission einstimmig, dem Vorschlag des Stadtrates zu folgen.

Detailüberlegungen zum Thema Neue Ferienregelung Art. 65

Zukünftig sollen alle Mitarbeitende und Lernende, unabhängig des Alters, Ferien im Umfang von 30 Tagen pro Kalenderjahr beziehen können. Im Gegenzug soll der bezahlte Brückentag, welcher mit der Teilrevision des PBR per 1. Januar 2017 aufgrund der Erhöhung der wöchentlichen Sollarbeitszeit von 41 auf 42 Stunden eingeführt wurde, gestrichen werden. Dieser Vorschlag entspricht bei den bis Fünfzigjährigen einem Anstieg der Ferientage um sechs Tage, bei den 50-59-Jährigen um zwei Tage und bei den über Sechzigjährigen dem Status Quo (minus den Brückentag).

Mit dem deutlich über dem Benchmark liegenden Vorschlag zur Ferienregelung verfolgt die Stadt das Ziel, ein Alleinstellungsmerkmal zu schaffen, das bei Arbeitnehmenden als besonders attraktiv wahrgenommen wird. Die grosszügige Regelung soll als «Leuchtturm»-Argument bei der Gewinnung neuer Mitarbeitender sowie der Bindung bestehender Mitarbeitenden dienen.

Dieses Thema wurde in der Kommission intensiv diskutiert. Im Zentrum standen drei Aspekte:

1. die absolute Anzahl Ferientage
2. die Abschaffung der altersabhängigen Staffelung
3. sowie die möglichen Kostenfolgen der geplanten Erhöhung

Die Kommission wollte von den Verantwortlichen aus dem Stadtrat und Stadtverwaltung konkret wissen, ob die Anpassung der Ferientage zu einer Etaterhöhung und entsprechenden Mehrkosten führen würde, insbesondere da in der parlamentarischen Botschaft von zusätzlichen Kosten die Rede ist. Die Verantwortlichen erläuterten, dass es sich dabei ausschliesslich um indirekte bzw. sekundäre Kosten handle, die nicht budgetrelevant seien. Eine Erhöhung des Personalbestands sei aufgrund der Erhöhung der Ferientage nicht vorgesehen; die entstehenden Mehrbelastungen sollen durch Effizienzsteigerungen im Rahmen laufender Prozessoptimierungen und Standardisierungen kompensiert werden.

Die Kommission hält fest, dass bei guter Wahrnehmung der Führungsaufgaben durch die Vorgesetzten dieser Antrag keine Mehrkosten verursacht.

Vor diesem Hintergrund und dem Umstand, dass aufgrund der Erhöhung der Ferientage keine Erhöhung des Etats erfolgt, sowie der klaren Überzeugung der Kommission, dass eine grosszügige Ferienregelung ein starkes Leuchtturm-Signal für eine moderne und attraktive Arbeitgeberin darstellt, waren alle Kommissionsmitglieder einstimmig dafür, eine grosszügigere Ferienregelung gutzuheissen.

Im Verlauf der Beratungen wurden unterschiedliche Varianten bezüglich der konkreten Ferienhöhe sowie der Frage einer möglichen Staffelung diskutiert. Schliesslich fand sich eine Mehrheit dafür, dem Parlament den ursprünglichen Vorschlag des Stadtrates zur Annahme zu empfehlen.

Effektive Mehrkosten der Anpassungen:

Die zu erwartenden Mehrkosten der oben besprochenen Themen sind von der Stadt wie folgt beziffert worden (in CHF, Basis Jahre 2024)

Art. 20 Zuschläge für ausserordentliche Arbeitszeiten	33'570.00
Art. 46 Dienstaltersgeschenk	25'000.00
Art. 48 Familienzulagen	6'000.00
Art. 54 Krankheit / Unfall	-26'800.00
Art. 58 Mutter- und Vaterschaftsurlaub	11'200.00
TOTAL	48'970.00

Zur Info: Die Beträge von Art. 65 Ferien: CHF 149'800.00 und Art. 70 Kürzung: CHF -5'800.00 sind nur sekundäre Kosten und haben keine Budgetrelevanz.

Der stadträtliche Vorschlag schafft budgetrelevante Mehrkosten von CHF 48'970.00.

Die Kommission beschliesst einstimmig, auf das Geschäft einzutreten.

5. Detailberatung

Die Synopse mit den Anträgen des Stadtrates und der vorberatenden Kommission ist integrierender Bestandteil dieses Berichts. Die Anträge des Stadtrates sind in der Synopse rot hinterlegt, jene der Kommission grün.

Es werden hier nur diejenigen Artikel erwähnt, welche Änderungsanträge der Kommission beinhalten und welche inhaltlicher Natur sind. Artikel mit Änderungsvorschlägen redaktioneller Art sind nicht erwähnt.

Art. 10 Kündigung

Die Kommission stellt den Antrag, die Formulierung in lit. 2.5. nach bestehender Fassung zu belassen.

Art. 19 Arbeitszeit

Die Kommission beantragt, den Verweis zur Regelung der Überstundensaldi in einer Verordnung im Art. 19 aufzunehmen wie folgt: ³Die Regelungen zum Umgang mit dem Gleitzeitsaldo sind in der Verordnung Arbeitszeit definiert.

Art. 20 Zulagen für ausserordentliche Arbeitszeiten

Die Kommission stellt den Antrag, dass die festen Zahlen im PBR gestrichen werden und in der Verordnung geregelt werden sollen. Ausserdem soll ein neuer Absatz hinzugefügt werden, der auf die Regelung in der Verordnung verweist.

Art. 27 Treuepflicht

Die Kommission stellt den Antrag Abs. 2 wie folgt umzuformulieren:

Das Erscheinen am Arbeitsplatz unter dem Einfluss von Alkohol und Drogen ist untersagt.

Art. 44 Leistungsprämie

Die Kommission stellt den Antrag den Begriff "Leistungsprämie" durch den Begriff "Sondervergütung" zu ersetzen, damit die Bedeutung der Vergütung verständlicher ist.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Kommission in nahezu allen Punkten den Vorschlägen des Stadtrates gefolgt ist und diese dem Parlament zur Annahme empfiehlt. Dieses Ergebnis könnte den Eindruck erwecken, die Kommission habe die Anträge des Stadtrates ohne vertiefte Prüfung übernommen. Dem ist jedoch keineswegs so: Die Kommission hat sich intensiv, teils sehr differenziert mit den einzelnen Themen auseinandergesetzt. Sie hat verschiedene zusätzliche Unterlagen und Informationen der Stadt Arbon sorgfältig geprüft und auch die Einschätzung der Personalkommission eingeholt.

Die vertieften und nachvollziehbaren Argumentationen der städtischen Vertretungen sowie die ergänzenden Informationen haben die Kommission letztlich überzeugt. Ausschlaggebend war dabei stets die Überzeugung, dass die Stadt Arbon attraktive Anstellungsbedingungen schaffen muss, um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig zu binden.

6. Antrag

Sehr geehrter Herr Präsident

Sehr geehrte Parlamentarierinnen und Parlamentarier

Die vorberatende Kommission empfiehlt mit 6 Ja-Stimmen zu 0 Nein-Stimmen bei einer Abwesenheit, der Totalrevision des Personal- und Besoldungsreglements der Stadt Arbon zuzustimmen.

Markus Kühne
Kommissionspräsident

Arbon, 6. August 2025