

Botschaft an das Stadtparlament

Totalrevision des Personal- und Besoldungsreglements der Stadt Arbon

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Parlamentarierinnen und Parlamentarier

Mit dieser Botschaft beantragt Ihnen der Stadtrat, die Botschaft Totalrevision des Personal- und Besoldungsreglements der Stadt Arbon zu genehmigen.

Sachverhalt

Das Personal- und Besoldungsreglement regelt die Anstellungsverhältnisse der Mitarbeitenden der Stadt Arbon. Das Reglement wird durch Verordnungen und Richtlinien ergänzt. Für das Stadtpräsidium und die Mitglieder des Stadtrates gilt dieses Reglement mit Ausnahme der Bestimmungen über die Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses sinngemäss. Für die Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie für Angehörige der Feuerwehr und anderen nebenamtlichen Funktionen findet dieses Reglement keine Anwendung. Im Übrigen gelten die entsprechenden kantonalen Bestimmungen sowie die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches fünfter Teil Obligationenrecht (OR; SR 220) sinngemäss.

Das aktuell gültige Personal- und Besoldungsreglement wurde, nach Beschlussfassung durch das Stadtparlament vom 28. Oktober 2008, per 1. Januar 2009 in Kraft gesetzt. Das Personal- und Besoldungsreglement wurde 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 Inkraftsetzung durch den Stadtrat erfolgte per 1. Januar 2017.

Die aktuellen Regelungen des Personal- und Besoldungsreglements sind teilweise veraltet respektive nicht mehr marktgerecht und teils unpräzise formuliert. Mit der Totalrevision des Personal- und Besoldungsreglements sollen die rechtlichen Grundlagen aktualisiert sowie präzisiert werden. Zudem hat die Totalrevision zum Ziel, dass die Anstellungsbedingungen verbessert werden, damit die Stadt Arbon in den bevorstehenden Zeiten des Fachkräftemangels als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen wird. Die verbesserten Konditionen sollen zur Bindung von bestehenden Fachkräften wie auch zur Gewinnung von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern führen, damit die Stadt Arbon weiterhin eine hohe Dienstleistungsqualität gegenüber den Einwohnerinnen und Einwohnern, Touristen sowie weiteren Personengruppen bieten kann. Des Weiteren soll das revidierte Personal- und Besoldungsreglement als optimiertes Führungsinstrument dienen.

Begriffe wie "Fachkräftemangel", "Employer Branding", "War of Talents", "Pensionierung der Babyboomer" oder "Erwartungen der Generation Z an die Arbeitswelt" sind in aller Munde. Gemäss einer Studie von PwC Schweiz fehlen der öffentlichen Verwaltung im Jahr 2030 über 30'000 Fachkräfte. Das entspricht einem Viertel des benötigten Personals (Quelle: <https://www.pwc.ch/de/presse/fachkraefte-oeffentlicher-sektor-studie-2023.html>; Stand 24. Februar 2025).



Auch die Stadt Arbon ist vom Fachkräftemangel spürbar betroffen. Es zeigt sich immer öfters, dass Vakanzen nicht zeitnah besetzt werden können und die Stellenpublikationen wiederholt werden müssen. Vakante Stellen sind durch Mehrleistungen von bestehenden Mitarbeitenden, durch den Einsatz von kostenintensivem Temporärpersonal oder durch befristete Reduktion der Dienstleistungen des entsprechenden Bereichs zu überbrücken. Jede Kündigung löst hohe Kosten infolge Know-how-Verlust, Rekrutierungsaufwänden, möglichen Mehrstunden bei bestehendem Personal oder temporär eingesetztem Personal sowie der Einarbeitung aus.

Erwägungen

Im Personaletat 2022 wurde eine Fachstelle für das Personalwesen budgetiert, welche der Abteilung Finanzen angegliedert wurde. Die Einführung dieser Personalfachstelle hatte unter anderem das Ziel, die bestehenden Reglemente und Richtlinien des Personalwesens zu überprüfen. Bei den Kennenlerngesprächen der Bereichsleitung Personalfachstelle mit den Abteilungs- und Bereichsleitungen der Stadtverwaltung wurde ebenfalls mehrfach erwähnt, dass das Personal- und Besoldungsreglement sowie die entsprechende Verordnung und Richtlinien respektive generell die Anstellungsbedingungen teilweise nicht mehr zeitgemäss sind und eine Überarbeitung angebracht wäre.

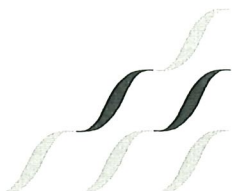
Im August 2023 hat die Personalfachstelle bei allen Abteilungsleitungen sowie bei der Personalkommission die Meinungen und Rückmeldungen zu den bestehenden Personalreglementen, –verordnungen und –richtlinien eingeholt. Ebenfalls wurden von vergleichbaren Städten (Frauenfeld und Romanshorn) sowie vom Kanton Thurgau die Reglemente zum Vergleich herangezogen. In der Folge hat die Personalfachstelle die neuen Reglementarien erarbeitet. Der Entwurf des überarbeiteten Personal- und Besoldungsreglements wurde am 26. Juli 2024 den Abteilungsleitungen, dem städtischen Rechtsdienst sowie der Personalkommission zur Vernehmlassung zugestellt. Am 25. November 2024 fand im Stadtrat eine erste Lesung statt. Vor der zweiten Lesung wurden die Mitarbeitenden der Stadt Arbon im Detail über die künftige Vorlage informiert und zur Partizipation eingeladen. Die Inputs der Mitarbeitenden wurden für die zweite Lesung im Stadtrat aufbereitet und entsprechend berücksichtigt. Die zweite Lesung im Stadtrat erfolgte am 10. Februar 2025.

Gemäss Art. 33 der aktuellen Gemeindeordnung der Stadt Arbon vom 19. Februar 2019 erlässt das Stadtparlament Reglemente in allen Stadtangelegenheiten und somit auch das Personal- und Besoldungsreglement. Ergänzende Verordnungen beziehungsweise Richtlinien zum Reglement liegen in der Kompetenz des Stadtrates und sind kein Bestandteil dieser Botschaft.

Die inhaltlichen Änderungen bestehen primär in der Präzisierung von Sachverhalten und zielen auf die Stärkung der Arbeitgeberattraktivität. Zudem wurden einzelne Artikel gestrafft. Die Struktur und der Aufbau des Reglements wurden ebenfalls überarbeitet sowie die aktuell gültigen Fachbegriffe aus den gesetzlichen Grundlagen übernommen.

Bei den Kostenberechnungen der untenstehend aufgeführten Artikel soll als Berechnungsgrundlage das Jahr 2024 als Referenzjahr dienen.

Folgende wesentliche Änderungen beinhaltet das totalrevidierte Personal- und Besoldungsreglement:



1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 2 Ausnahmen

Regelung alt:	Regelung neu:
<p>Art. 2 Ausnahmen</p> <p>1 Diesem Reglement nicht unterstellt sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jugendliche bis zum vollendeten 18. Altersjahr; 2. Lernende, Praktikanten und Praktikantinnen; 3. Angestellte, deren dauernde Beschäftigung nicht feststeht; 4. andere Personen, die aus besonderen Gründen privatrechtlich angestellt werden. <p>2 Diese Personen werden gemäss Artikel 319 ff. OR angestellt.</p> <p>3 Für diese Personen gelten die Bestimmungen dieses Reglements, soweit in ihren Arbeitsverträgen darauf Bezug genommen wird.</p>	<p>Art. 2 Ausnahmen</p> <p>1 Diesem Reglement nicht unterstellt sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Jugendliche bis zum vollendeten 18. Altersjahr 1.2 Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Mitarbeitende in Ausbildung 1.3 Aushilfspersonen mit einer Anstellungsdauer von weniger als vier Monaten oder einem Pensum von weniger als 40 Prozent 1.4 andere Personen, die aus besonderen Gründen privatrechtlich angestellt werden. <p>2 Diese Personen werden gemäss Artikel 319 ff. OR angestellt.</p> <p>3 Für diese Personen gelten die Bestimmungen dieses Reglements, soweit in ihren Arbeitsverträgen darauf Bezug genommen wird.</p>

Die Stadt Arbon ist regelmässig auf befristet angestelltes Personal angewiesen, um beispielsweise Arbeitsspitzen oder Absenzen (längere Krankheiten, Mutterschaftsurlaube etc.) zu kompensieren. Ebenfalls sind die Saisonarbeitskräfte der Bäder befristet angestellt. Mit dieser Veränderung wird angestrebt, dass unter Voraussetzung der Mindestanstelldauer von vier Monaten und einem Mindestpensum von 40 Prozent das befristet angestellte Personal den Anstellungsbedingungen dieses Reglements unterstellt wird. Bisher wurden alle befristet angestellten Mitarbeitenden gemäss OR-Mindestregelung (z. B. 20 Tage Ferien) angestellt. Diese Veränderung soll bezwecken, dass auch für befristete Stellen Personal mit den erforderlichen Kompetenzen rekrutiert werden kann. Ebenso würde das Personal der Bäder den festangestellten Mitarbeitenden gleichgestellt werden, da diese oftmals über mehrere Saisons hinweg Arbeitseinsätze leisten. Im Referenzjahr 2024 wären zehn befristet angestellte Personen dem Personal- und Besoldungsreglement anstelle dem OR unterstellt worden.

Benchmark:

Der Kanton Thurgau macht in den Anstellungskonditionen (Unterstellung öffentlich-rechtlich vs. privatrechtlich) keinen Unterschied zwischen befristet und festangestellten Mitarbeitenden (§ 3 der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals; RB 177.112, Stand 1. Januar 2023). Ebenso handhabt dies die Stadt Frauenfeld (Art. 1 bis 3 der Personalverordnung, Stand 1. Juni 2021). Die Stadt Romanshorn definiert in Art. 2 des Personal- und Besoldungsreglements (Stand 1. Januar 2022), dass Aushilfskräfte, die befristet angestellt sind, privatrechtlich nach Art. 319 ff. OR angestellt werden können.



2. Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 4 Öffentliche Ausschreibung

Regelung alt:	Regelung neu:
<p>Art. 4 Öffentliche Ausschreibung</p> <p>1 Stellen mit einem Beschäftigungsgrad ab 30 Prozent sind öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben.</p> <p>2 Ausgenommen sind Stellen, die durch Angestellte der Stadt oder Praktikantinnen oder Praktikanten besetzt werden können</p>	<p>Art. 4 Öffentliche Ausschreibung</p> <p>1 Stellen mit einem Beschäftigungsgrad ab 40 Prozent sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.</p> <p>2 Ausgenommen sind Stellen, die durch Mitarbeitende der Stadt, Lehrabgängerinnen und -abgänger, Praktikantinnen und Praktikanten oder Mitarbeitende in Ausbildung besetzt werden können.</p>

Die Erfahrungen zeigen, dass es schwierig ist, Stellen mit einem Beschäftigungsgrad unter 40 Prozent durch einen Rekrutierungsprozess adäquat zu besetzen. Vielfach können über das Kontaktnetz der Stadt Arbon und der Mitarbeitenden entsprechend geeignete Kandidatinnen und Kandidaten effizient rekrutiert werden. Mit der Anhebung des Grades gelingt es, die Rekrutierung für kleinere Teilzeitpensen sehr effizient und rasch abzuwickeln. Der Aufwand wird reduziert und Kosten für die Ausschreibung können eingespart werden.

Benchmark:

Der Kanton Thurgau regelt in § 11 der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals, dass zu besetzende Stellen in der Regel öffentlich auszuschreiben sind. Gemäss Art. 6 der Personalverordnung werden bei der Stadt Frauenfeld die Stellen in der Regel öffentlich ausgeschrieben. Ausnahmsweise kann die Anstellung auf dem Berufungswege erfolgen. Die Stadt Romanshorn regelt in Art. 4 des Personal- und Besoldungsreglements, dass unbefristete Stellen in der Regel öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben sind. Über Ausnahmen kann das Stadtpräsidium entscheiden.

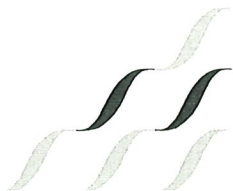
Art. 16 Beendigung infolge Arbeitsunfähigkeit

Regelung alt:	Regelung neu:
Keine Regelung im PBR	<p>Art. 16 Beendigung infolge Arbeitsunfähigkeit</p> <p>Das Arbeitsverhältnis endet bei voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit mit Ablauf der maximalen Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall. Es besteht kein genereller Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung mit reduziertem Beschäftigungsgrad.</p>

In Artikel 56 (Regelung alt) resp. Artikel 54 (Regelung neu) regelt die Stadt Arbon die Lohnfortzahlung infolge Krankheit und Unfall. Es werden dabei während längstens zwei Jahren Leistungen ausgerichtet. In Artikel 14 (Regelung alt und neu) wird zudem geregelt, dass bei Arbeitsunfähigkeiten infolge Krankheit oder Unfall während längstens zwei Jahren Mitarbeitenden nicht gekündigt werden darf.

In Artikel 8 (Regelung alt) ist definiert, dass ein Arbeitsverhältnis durch Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität endet.

Die Erfahrungen zeigen, dass nach zwei Jahren oftmals kein Entscheid der Invalidenversicherung vorliegt und Mitarbeitende weiterhin arbeitsunfähig sind. In diesem Falle wird das



Arbeitsverhältnis ohne Lohnfortzahlung weitergeführt. Trotzdem entstehen auch in solchen Fällen Kosten (z. B. Arbeitgeberbeiträge Pensionskasse).

In den genannten Fällen wird das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst, sofern beide Parteien sich einigen können. Sollte keine Aufhebungsvereinbarung zu Stande kommen, wird in der Regel das Arbeitsverhältnis seitens der Stadt gemäss Artikel 10 des Personal- und Besoldungsreglements (Regelung alt und neu) unter Berücksichtigung der Kündigungsfristen aufgelöst.

Mit diesem neuen Artikel wird eine Vereinfachung des Trennungsprozesses angestrebt, sofern keine volle Arbeitsfähigkeit vorhanden ist.

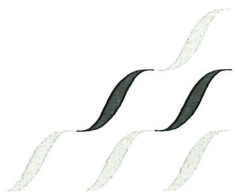
Benchmark:

Beim Kanton Thurgau endet ein Dienstverhältnis mit Ablauf der maximalen Lohnfortzahlung infolge Unfall oder Krankheit (§ 17 der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals). Die Stadt Frauenfeld regelt in Art. 19 der Personalverordnung, dass Arbeitsverhältnisse bei dauernder Arbeitsunfähigkeit auf das Ende des Monats enden, in welchem der Anspruch auf Leistungen infolge von Unfall oder Krankheit erschöpft ist. In Art. 8 des Personal- und Besoldungsreglements regelt die Stadt Romanshorn, dass Anstellungsverhältnisse mit Ablauf der maximalen Lohnfortzahlungspflicht infolge Unfall oder Krankheit enden.

Art. 18 Freistellung während Kündigungsfrist

Regelung alt:	Regelung neu:
Keine Regelung im PBR	<p>Art. 18 Freistellung während Kündigungsfrist</p> <p>1 Die Anstellungsinstanz kann Mitarbeitende in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist ohne Einfluss auf die Lohnzahlung freistellen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes.</p> <p>2 Die Freistellung ist dem Mitarbeitenden schriftlich mitzuteilen. Allfällige positive Ferien- oder Gleitzeitsaldi sind während der Freistellung zu kompensieren. Eine Auszahlung der Restsaldi erfolgt nur, wenn diese die Freistellungszeit überschreiten.</p>

Die Freistellung während einer Kündigungsfrist war bisher nicht geregelt. Die Erfahrungen zeigen, dass es im Falle von Kündigungen durch die Arbeitgeberin sinnvoll sein kann, die Person nach erfolgter Kündigung von der Arbeit freizustellen. Dabei verzichtet die Arbeitgeberin auf die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin resp. des Arbeitnehmers, richtet jedoch weiterhin den Lohn aus. Damit kann beispielsweise ein negativer Einfluss der gekündigten Person auf das Teamklima vermieden werden. Selbstverständlich muss immer situativ entschieden werden, ob eine Freistellung sinnvoll ist oder die Arbeitnehmerin resp. der Arbeitnehmer auch während der Kündigungsfrist die Funktion weiterhin ausführt.



Benchmark:

Der Kanton Thurgau (§ 64 der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals) sowie die Stadt Frauenfeld (Art. 16 der Personalverordnung) regeln die Freistellung ebenfalls mit ähnlichen Bestimmungen in ihren Verordnungen. Die Stadt Romanshorn hat die Freistellung nicht geregelt.

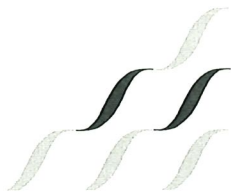
3. Pflichten der Mitarbeitenden

3.1. Arbeitszeit

Art. 18 (alt) Berechnung, Art. 20 (alt) Überstunden und Art. 22 (alt) Kompensation

Regelung alt:	Regelung neu:
<p>Art. 18 Berechnung</p> <p>Die jährliche Soll-Arbeitszeit wird wie folgt berechnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Anzahl Tage pro Jahr, – abzüglich Samstage und Sonntage, – abzüglich individueller Ferienanspruch, – abzüglich bezahlter Brückentag gemäss Artikel 64a sowie – abzüglich Feiertage gemäss Artikel 70, sofern sie nicht auf ein Wochenende fallen. 	<p><i>wird aufgehoben und neu in der Verordnung Arbeitszeit festgehalten.</i></p>
<p>Art. 20 Überstunden</p> <p>1 Die Angestellten sind bei ausserordentlichem Arbeitsanfall zur Leistung von Überstunden verpflichtet.</p> <p>2 Bei angeordneten oder anerkannten Überstunden besteht Anspruch auf folgende Zeitzuschläge:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 50 % an Sonn-, Feier- und kantonalen Ruhetagen sowie nachts zwischen 22.00 und 6.00 Uhr; 2. 25 % samstags. <p>3 Die Entschädigung für die Mithilfe an Wahl- und Abstimmungssonntagen wird separat geregelt.</p>	<p><i>wird aufgehoben, in der Verordnung Arbeitszeit definiert und teilweise in Art. 20 sowie Art. 21 neu abgebildet</i></p>
<p>Art. 22 Kompensation</p> <p>1 Überstunden sind im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten durch Freizeit zu kompensieren.</p> <p>2 Überstunden können nur entschädigt werden, wenn bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eine Kompensation aus betrieblichen Gründen unmöglich ist.</p> <p>3 Ausgeschlossen ist eine solche Entschädigung für Kaderangestellte.</p>	<p><i>wird aufgehoben und neu in der Verordnung Arbeitszeit festgehalten</i></p>

Die Inhalte dieser drei Artikel sind passender in der Verordnung Arbeitszeit angesiedelt, weshalb der Stadtrat diese in die entsprechende Verordnung integriert hat. Die Zuschläge gemäss Art. 20 Abs. 2 (Regelung alt) sind weiterhin im Personal- und Besoldungsreglement (Art. 20 neu) geregelt.



Art. 20 Zulagen für ausserordentliche Arbeitszeiten

Regelung alt:	Regelung neu:
<p>Art. 20 Überstunden</p> <p>1 Die Angestellten sind bei ausserordentlichem Arbeitsanfall zur Leistung von Überstunden verpflichtet.</p> <p>2 Bei angeordneten oder anerkannten Überstunden besteht Anspruch auf folgende Zeitzuschläge:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 50 % an Sonn-, Feier- und kantonalen Ruhetagen sowie nachts zwischen 22.00 und 6.00 Uhr; 2. 25 % samstags. <p>3 Die Entschädigung für die Mithilfe an Wahl- und Abstimmungssonntagen wird separat geregelt.</p>	<p>Art. 20 Zulagen für ausserordentliche Arbeitszeiten</p> <p>1 Mitarbeitende, die zwischen 23.00 h und 06.00 h auf Weisung der Abteilungsleitung resp. des Stadtpräsidiums Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf Zulagen von CHF 20 pro Stunde.</p> <p>2 Mitarbeitende, welche an Sonn-, Feier- oder kantonalen Ruhetagen auf Weisung der Abteilungsleitung resp. des Stadtpräsidiums Sonntagsarbeit leisten, haben Anspruch auf Zulagen von CHF 20 pro Stunde.</p> <p>3 Mitarbeitende, welche an Samstagen auf Weisung der Abteilungsleitung resp. des Stadtpräsidiums Arbeit leisten, haben Anspruch auf Zulagen von CHF 10 pro Stunde.</p> <p>4 Arbeitseinsätze, welche nicht angeordnet wurden, erfolgen ohne Zulagen.</p> <p>5 Diese Zulagen unterliegen nicht dem Teuerungsausgleich.</p>

Ergänzend wurde in Art. 21 des Personal- und Besoldungsreglements (Regelung alt) festgehalten, dass Angestellte, bei denen ausserordentliche Arbeitszeiten zum Anforderungsprofil ihrer Stelle gehören, sowie Kaderangestellte keinen Anspruch auf einen Zeitzuschlag haben.

In der Praxis erfolgten Arbeitseinsätze in der Nacht, Sonn- und Feiertagen sowie samstags wie folgt:

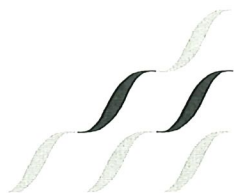
- | | |
|--|----------------|
| – Werkhof (Winterdienst, Abfalltour etc.) | mit Zuschlägen |
| – Überwachung ruhender Verkehr | mit Zuschlägen |
| – Bäder | ohne Zuschläge |
| – Friedhof (Einsargen) | ohne Zuschläge |
| – Stadtkanzlei (Wahlen, Abstimmungen und Veranstaltungen) | ohne Zuschläge |
| – Aussenstellen FSL (Seeparksaal, Hafen etc.) | ohne Zuschläge |
| – Diverse ausserordentliche Einsätze von Verwaltungspersonal | ohne Zuschläge |

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.

Gemäss Personalkennzahlenbericht per 31. Dezember 2024 wies das Personal einen offenen Gleitzeitsaldo von 2'715 Stunden sowie Feriensaldo von 6'128 Stunden aus. Deshalb sieht der Stadtrat vor, obenstehende Zuschläge mittels Geld- anstelle Zeitzuschlag zu gewähren.

Gemäss Lohnvergleichsanalyse 2024 beträgt das durchschnittliche Gehalt CHF 7'181.00 pro Monat. Es erscheint daher sinnvoll, dass die Lohnzuschläge auf der Basis des durchschnittlichen Gehalts berechnet werden.

Aufgrund der bestehenden Zuschlagsregelung sowie dem durchschnittlichen Gehalt gemäss Lohnvergleichsanalyse können die Zuschläge für Sonn- und Feiertage sowie nachts auf CHF 19.72 sowie samstags auf CHF 9.86 beziffert werden, weshalb diese auf CHF 20.00 und CHF 10.00 aufgerundet werden sollen.



Kostenberechnung:

Aufgrund der Zahlen im Referenzjahr 2024 müsste mit folgenden Mehrkosten gerechnet werden:

– Bäder	CHF 22'730.00 zzgl. Stundenlöhner
– Friedhof (Einsargen)	CHF 660.00
– Stadtkanzlei (Wahlen und Abstimmungen)	CHF 1'480.00
– Aussenstellen FSL	CHF 8'700.00
– Diverses Verwaltungspersonal	variabel
Total	CHF 33'570.00 zzgl. Stundenlöhner und variable Einsätze Verwaltungspersonal

Benchmark:

Beim Kanton Thurgau wird eine Zulage von CHF 6 pro Stunde oder eine Zeitgutschrift von 16 2/3 % für Nacht-, Samstags- und Ruhetagsdienst ausbezahlt (§ 26 der Verordnung des Regierungsrates zur Besoldungsverordnung (RRV BesVO; RB 177.223, Stand 1. Januar 2024). Das Strassenpersonal erhält generell 50 % der auf eine Stunde umgerechneten Besoldung. Die Stadt Frauenfeld gewährt 50 % Zuschlag auf dem 2200. Teil des Jahresbruttolohnes für Nacht- und Samstagseinsätze. An Sonn- und Feiertagen werden 75 % Zuschlag gewährt. Die drei höchsten Kategorien der Kaderstufen erhalten keine Zuschläge (Entschädigungstabelle zur kleinen Besoldungsverordnung).

Die Stadt Romanshorn gewährt einen Zeitzuschlag von 50 % an Sonn- und Feiertagen, samstags sowie nachts zwischen 20.00 h und 06.00 h für die Angestellten des Werkhofs (Art. 10 Arbeitszeitreglement).

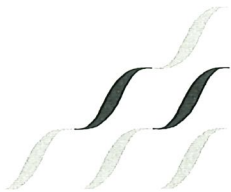
4. Rechte der Mitarbeitenden

4.1. Lohn

Art. 37 Einreihung der Stellen in ein Lohnband

Regelung alt:	Regelung neu:
<p>Art. 37 Einreihungsplan</p> <p>1 Die Grundlagen für die Einreihung werden im Einreihungsplan Anhang 1 festgelegt, der Bestandteil dieses Reglements ist.</p> <p>2 Der Stadtrat umschreibt die einzelnen Richtpositionen des Einreihungsplans und passt die Definition veränderten Verhältnissen an.</p> <p>3 Der Stadtrat reiht die Stellen nach Funktionen gemäss Einreihungsplan ein.</p> <p>4 Die Einreihung einer Stelle erfolgt durch die Anstellungsinstanz</p>	<p>Art. 37 Einreihung der Stellen in ein Lohnband</p> <p>1 Die Stellen werden gemäss definierten Kriterien in ein Lohnband eingereiht. Die Grundlagen für die Einreihung werden in separaten Richtlinien durch den Stadtrat festgelegt.</p> <p>2 Das Stadtpräsidium reiht die Stellen in ein Lohnband ein.</p> <p>3 Wesentliche Veränderungen der Funktion, Aufgaben oder Anforderungen führen zu einer Neueinreihung der Stelle.</p>

Die Lohnreihungstabelle (Anhang 1 des aktuell gültigen Personal- und Besoldungsreglements) ist ungenau formuliert sowie für die Grösse der Stadt Arbon nicht geeignet. Die einzelnen Bewertungskriterien des Einreihungsplans haben alle dieselbe Gewichtung und sind aus Sicht des Stadtrates nicht vollständig. Aus diesem Grund wird ein neues Funktionsbewertungssystem mittels einer Richtlinie erschaffen, in welchem verschiedene Bewertungskriterien (z. B. gefordertes Ausbildungsniveau, Aufgabengebiet, Kundenkontakt etc.) mit unterschiedlichen



Gewichtungen und klaren Beschreibungen vorgesehen sind. Das neue System befindet sich aktuell in der Testphase.

Der Stadtrat sieht vor, dass alle Stellen mit dem neuen System bewertet werden sollen und bei Neubesetzungen eine Anpassung der Einreihung vorgenommen werden soll, sofern Unterschiede in der bisherigen Einreihung sowie dem neu berechneten Lohnband ausgewiesen werden. Es ist nicht mit wesentlichen Mehr- oder Minderkosten zu rechnen.

Benchmark:

Der Kanton Thurgau hat die Einreihung der Stellen in § 7 sowie im Anhang 1 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals (177.112; Stand 1. Januar 2023) geregelt. Die Stadt Frauenfeld hat aufgrund ihrer Grösse (rund 700 Mitarbeitende) das Lohnsystem "IPS" im Einsatz. Die Stadt Romanshorn hat die identischen Einreihungskriterien wie aktuell die Stadt Arbon. Die HR-Verantwortlichen der Stadt Arbon (Personalfachstelle) und der Stadt Romanshorn arbeiteten gemeinsam an der Erstellung des neuen Funktionsbewertungssystems.

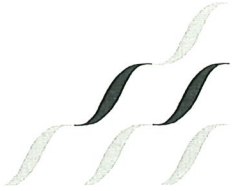
Art. 46 (neu) Dienstaltersgeschenk

Regelung alt:	Regelung neu:
<p>Art. 48 Dienstaltersgeschenk</p> <p>1 Angestellte erhalten nach dem vollendeten 10. Dienstjahr und danach alle zehn Jahre ein Jubiläumsgeschenk in folgender Höhe:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 10 Dienstjahre: ½ Monatslohn ohne Zulagen; 2. 20 Dienstjahre: 1 Monatslohn ohne Zulagen; 3. 30 Dienstjahre: 1 Monatslohn ohne Zulagen; 4. 40 Dienstjahre: 1 Monatslohn ohne Zulagen <p>2 Der Anspruch entsteht und die Auszahlung erfolgt mit der Vollendung des entsprechenden Dienstjahres bei der Stadt.</p> <p>3 Ausser den Dienstjahren als Lernende werden frühere Anstellungen bei der Stadt angerechnet.</p> <p>4 Bei Angestellten mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad wird die Höhe des Dienstaltersgeschenkes nach dem Durchschnitt der letzten fünf Jahre berechnet.</p>	<p>Art. 46 Dienstaltersgeschenk</p> <p>1 Mitarbeitende erhalten nach dem vollendeten 5. Dienstjahr und danach alle weiteren fünf Jahre ein Jubiläumsgeschenk in der Höhe eines halben Monatslohns ohne Zulagen.</p> <p>2 Der Anspruch entsteht und die Auszahlung erfolgt mit der Vollendung des entsprechenden Dienstjahres bei der Stadt. Als theoretischer Eintritt gilt der Tag des Eintrittes unter Berücksichtigung allfälliger Unterbrüche.</p> <p>3 Es werden die Dienstjahre angerechnet, aus welchen ein Anstellungsverhältnis mit der Stadt entstanden ist (inkl. Lehrjahre und Praktikumseinsätze). Bei einem Unterbruch von mehr als zwei Jahren werden die bisherigen Dienstjahre nicht angerechnet.</p> <p>4 Bei Mitarbeitenden mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad wird die Höhe des Dienstaltersgeschenkes nach dem Durchschnitt der letzten fünf Jahre berechnet.</p>

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.

Kostenberechnung:

Im Referenzjahr 2024 betragen die Kosten für die Dienstaltersgeschenke CHF 39'000.00. Mit der neuen Regelung wären Kosten von CHF 64'000.00 angefallen. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Kosten infolge neuer Regelung eher steigen, jedoch von Jahr zu Jahr aufgrund der Anzahl Dienstjubiläen variieren werden.



Benchmark:

Beim Kanton Thurgau erhalten die Mitarbeitenden ein Dienstaltersgeschenk bei Erfüllung des 10. Dienstjahres und danach alle weiteren fünf Dienstjahre (§ 17 Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals). Das Geschenk entspricht der Abgeltung einer halben Monatsgrundbesoldung, für das 25. Dienstjahr eine volle Monatsgrundbesoldung.

Bei der Stadt Frauenfeld erhalten die Mitarbeitenden ein Dienstaltersgeschenk bei Erfüllung des 10. Dienstjahres und danach alle weiteren fünf Dienstjahre (Art. 22 Besoldungsreglement, Stand 1. Januar 2015). Dieses beträgt für das 10. und 15. Dienstjahr eine halbe, ab dem 20. Dienstjahr eine volle Monatsbesoldung.

Bei der Stadt Romanshorn erhalten Mitarbeitende bei ununterbrochener Erfüllung des 5. und danach aller weiterer fünf Dienstjahre ein Dienstaltersgeschenk. Dieses beträgt 10 Ferientage und für das 25. Dienstjahr 20 Ferientage.

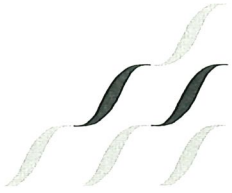
Art. 48 (neu) Familienzulagen

Regelung alt:	Regelung neu:
<p>Art. 50 Kinder- und Ausbildungszulagen</p> <p>1 Angestellte haben gemäss dem Gesetz über die Kinder- und Ausbildungszulagen vom 29. September 1986 Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen.</p> <p>2 Die Höhe beider Zulagen beträgt Fr. 250.— pro Monat und Kind, entsprechend Fr. 3'000.— im Jahr.</p> <p>3 Beide Zulagen unterliegen nicht dem Teuerungsausgleich.</p>	<p>Art. 48 Familienzulagen</p> <p>1 Mitarbeitende haben gemäss dem Gesetz über die Familienzulagen Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen.</p> <p>2 Zusätzlich zur kantonalen Zulage richtet die Stadt ab einem Beschäftigungsgrad von 40 Prozent eine freiwillige Familienzulage aus. Die Höhe der freiwilligen Zulage beträgt CHF 50 pro Monat und Kind. Die freiwillige Zulage kann ebenfalls als Differenzzahlung beantragt werden, wenn aufgrund der Rangfolge der andere Elternteil Anspruch auf die kantonale Zulage hat. Eine entsprechende kantonale Verfügung ist der Lohnbuchhaltung vorzulegen.</p> <p>3 Änderungen sind unverzüglich der Lohnbuchhaltung zu melden.</p> <p>4 Die freiwillige Zulage unterliegt nicht dem Teuerungsausgleich.</p>

Gemäss Merkblatt "Familienzulagen" der AHV/IV (Stand 1. Januar 2025) sieht das Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG; SR 836.2) Kinderzulagen von mindestens 215 Franken pro Monat vor. Sie wird ab dem Geburtsmonat bis und mit dem Monat ausgerichtet, in dem der 16. Geburtstag des Kindes liegt. Im Kanton Thurgau beträgt die Kinderzulagen CHF 215.00 (bis 31. Dezember 2024 CHF 200.00). Eine Ausbildungszulage von mindestens CHF 268.00 wird ab dem Monat, in dem das Kind eine nachobligatorische Ausbildung beginnt, ausgerichtet. Längstens jedoch bis zum Ende des Monats, in dem das Kind das 25. Altersjahr vollendet. Im Kanton Thurgau beträgt diese Zulage mindestens CHF 280.00.

Bei der bisherigen Fassung des PBR vom 28. Oktober 2008 war der Grundgedanke, dass die Kinderzulage (damals CHF 200.00) sowie die Ausbildungszulage (damals CHF 250.00) gleich hoch sind. Per 1. Januar 2021 hat der Regierungsrat des Kantons Thurgau die Ausbildungszulagen von mindestens CHF 250.00 auf mindestens CHF 280.00 erhöht, weshalb sich ebenfalls die Ausbildungszulage der Stadt Arbon erhöhte.

Per 1. Januar 2025 wurde die Kinderzulage aufgrund der Änderungen des FamZG um mindestens CHF 15 erhöht, weshalb sich die Kinderzulage bei der Stadt Arbon auf CHF 265.00 erhöhte.



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. Durch die neue Formulierung ist ebenfalls sichergestellt, dass weitere Anpassungen des FamZG einfach und transparent umgesetzt werden können.

Kostenberechnung:

Per Stand 31. Dezember 2024 wurden insgesamt für zehn Kindern Ausbildungszulagen ausgerichtet. Die Änderung dieses Artikels würde auf Basis von zehn Kindern die jährlichen Kosten um CHF 6'000.00 erhöhen. Die zusätzlichen Kosten können aufgrund der verändernden Anzahl Kindern in Ausbildungen variieren.

Benchmark:

Mitarbeitende des Kantons Thurgau erhalten neben den gesetzlichen Familienzulagen (Kinderzulage CHF 215.00 / Ausbildungszulage CHF 280.00) eine freiwillige Familienzulage, unabhängig der Anzahl Kinder, von CHF 225.00 pro Monat (§ 19 Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals).

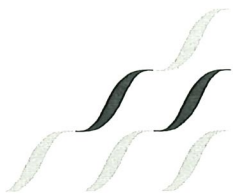
Mitarbeitende der Stadt Frauenfeld erhalten zusätzlich zu den kantonalen Zulagen eine freiwillige Familienzulage, unabhängig der Anzahl Kinder, von CHF 322.50 pro Monat (anderthalbfache Kinderzulage; Basis 100 %; Art. 24 Besoldungsreglement).

Mitarbeitende der Stadt Romanshorn haben Anspruch auf die kantonalen Kinder- und Ausbildungszulagen. Freiwillige Familienzulagen werden nicht ausgerichtet (Art. 43 Personal- und Besoldungsreglement).

4.2. Lohn unter besonderen Umständen

Art. 54 (neu) Krankheit und Unfall

Regelung alt:	Regelung neu:
<p>Art. 56 Krankheit und Unfall</p> <p>1 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls werden während zwei Jahren Leistungen in der Höhe des bisherigen Lohnes ausgerichtet. Die Sozialabzüge werden nicht herabgesetzt.</p> <p>2 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Berufsunfalls besteht für die gesamte Dauer, längstens jedoch bis zur Rentenfestsetzung, Anspruch auf den vollen Lohn.</p> <p>3 Eine Wiederaufnahme der Arbeit von minimal 50% während mindestens einem Monat gilt als Unterbrechung der Arbeitsunfähigkeit.</p> <p>4 Der Stadtammann kann vertrauensärztliche Untersuchungen anordnen. Eine Verweigerung führt zur Kürzung oder Sistierung des Lohnes.</p>	<p>Art. 54 Krankheit und Unfall</p> <p>1 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall werden während längstens zwei Jahren Leistungen ausgerichtet, vorausgesetzt, dass die Unfallversicherung resp. die Krankentaggeldversicherung Taggelder, abzüglich der Wartefrist, ausrichtet.</p> <p>2 Im ersten Jahr wird der volle Lohn ausgerichtet. Im zweiten Jahr reduziert sich der Lohnanspruch auf die Höhe des Taggeldes. Für Mitarbeitende in gekündigten Arbeitsverhältnissen werden die Leistungen nach 30 Absenztagen auf die Höhe des Taggeldes gekürzt.</p> <p>3 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Berufsunfalls besteht für die gesamte Dauer der Taggeldleistungen, längstens jedoch bis zur Rentenfestsetzung, Anspruch auf den vollen Lohn.</p> <p>4 Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit erfolgt keine anteilmässige Verlängerung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung.</p> <p>5 Bei vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführter Krankheit oder Unfall wird die Besoldung gekürzt.</p>



	<p>6 Für medizinisch nicht zwingend indizierte Behandlungen mit nachfolgenden Arbeitsunfähigkeiten erfolgt keine Lohnfortzahlung.</p> <p>7 Für Mitarbeitende im Stundenlohn besteht ein Anspruch gemäss durchschnittlicher Arbeitszeit der letzten zwölf Monate.</p> <p>8 Eine Wiederaufnahme der Arbeit von minimal 75 Prozent gilt als Unterbrechung der Arbeitsunfähigkeit.</p> <p>9 Die Stadt oder die Versicherungen können vertrauensärztliche Untersuchungen anordnen. Eine Verweigerung zur Teilnahme an vertrauensärztlichen Untersuchungen, an einem Case Management oder zur generellen Mitwirkung in der Zusammenarbeit mit der Versicherung führt zur Kürzung oder Sistierung des Lohnes.</p>
--	--

Bei der Umsetzung des aktuellen Personal- und Besoldungsreglements wird festgestellt, dass im Falle von Krankheiten und Unfällen die bestehenden Regelungen Interpretationsspielraum offenlassen und dadurch Unklarheiten entstehen. Diese können bei personalrechtlichen Auseinandersetzungen zu Problemen führen. Aus diesem Grund wurde der Artikel inhaltlich ergänzt.

Ebenso sieht der Stadtrat vor, dass die Höhe der Lohnfortzahlung angepasst werden soll. Im ersten Jahr soll weiterhin die volle Lohnfortzahlung ausgerichtet werden (nach der Wartefrist von 120 Tage werden aktuell 80 % Krankentaggeld angerechnet). Ab dem zweiten Jahr soll die Lohnfortzahlung auf 80 % (Höhe des Krankentaggeldes) reduzieren werden. Bei Mitarbeitenden in gekündigten Arbeitsverhältnissen soll zudem die Lohnfortzahlung bereits nach 30 Absenztagen auf die Höhe des Krankentaggeldes (80 %) reduziert werden.

Im Stundenlohn wurde bisher die Lohnfortzahlung mittels Zuschlag abgegolten (Zuschlag von 2,7 %). Mit dieser neuen Regelung soll die Lohnfortzahlung im Stundenlohn nach der gängigen Methode (siehe Absatz 7) erfolgen. Der Zuschlag entfällt zukünftig.

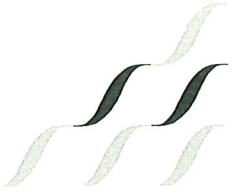
Im aktuell gültigen Reglement gilt die Arbeitsunfähigkeit als unterbrochen, sofern während einem Monat die Arbeit von minimal 50 % wiederaufgenommen wurde. Die Krankentaggeldversicherungen bezahlen Taggeld ab einer Arbeitsunfähigkeit von 25 %, weshalb diese Regelung übernommen werden soll.

Kostenberechnung:

Bezüglich der Höhe der Lohnfortzahlung (Abs. 2) wären im Jahr 2024 rund CHF 26'800.00 Kosten eingespart worden.

Benchmark:

Im Vergleich mit dem Kanton Thurgau sowie den Städten Frauenfeld und Romanshorn wird ausschliesslich die Höhe der Lohnfortzahlung beurteilt. Die Lohnfortzahlung infolge Krankheit und Unfall wird bei diesen drei Arbeitgeberinnen identisch umgesetzt. Im ersten Jahr erfolgt eine volle Lohnfortzahlung (100 % des Lohnes), ab dem zweiten Jahr reduziert sich die Lohnfortzahlung auf 80 % (Kanton Thurgau: § 20 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals, Stadt Frauenfeld: Art. 27 des Besoldungsreglements, Stadt Romanshorn: Art. 48 des Personal- und Besoldungsreglements).



Art. 55 Krankentaggeldversicherung

Regelung alt:	Regelung neu:
Keine Regelung im PBR	Art. 55 Krankentaggeldversicherung Die Mitarbeitenden sind bei einer Krankentaggeldversicherung gegen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit versichert. Die Prämie für die Krankentaggeldversicherung trägt die Stadt.

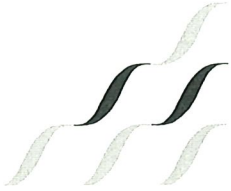
Bei diesem Artikel handelt es sich um die bisherige Praxis, welche im PBR nun geregelt werden soll.

Art. 58 (neu) Mutter- und Vaterschaftsurlaub

Regelung alt:	Regelung neu:
Art. 59 Mutterschaftsurlaub Bei Niederkunft besteht Anspruch auf den vollen Lohn während 16 Wochen.	Art. 58 Mutter- und Vaterschaftsurlaub 1 Mitarbeiterinnen, welche die Voraussetzungen für die Mutterschaftsentschädigung gemäss Bundesgesetz über die Erwerbsersatzordnung erfüllen, haben Anspruch auf den vollen Lohn während der Dauer des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs sowie vier zusätzlichen Wochen. Sie haben dem Stadtpräsidium den ärztlich errechneten Niederkunftstermin, die Art sowie Umfang der Weiterbeschäftigung und allfällig gewünschter unbezahlter Urlaub spätestens vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin bekannt zu geben. 2 Bei Vaterschaft besteht Anspruch auf die Dauer des gesetzlichen Vaterschaftsurlaubs sowie zwei zusätzliche Wochen, sofern die Voraussetzungen gemäss Bundesgesetz über die Erwerbsersatzordnung erfüllt sind. Während dieser Zeit wird der volle Lohn entrichtet. Der Bezug des Urlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Erwerbsersatzordnung EO. Mitarbeitende haben den Zeitpunkt des Vaterschaftsurlaubs mindestens vier Monate im Voraus zu beantragen. Die Personalfachstelle ist darüber zu unterrichten. 3 Bei gleichgeschlechtlichen Paaren gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Erwerbsersatzordnung EO.

Als familienfreundliche Arbeitgeberin will die Stadt Arbon die Lohnfortzahlung im Falle von Mutterschaftsurlaub neu regeln sowie den Vaterschaftsurlaub, welcher per 1. Januar 2021 gesetzlich eingeführt wurde, ins Reglement aufnehmen.

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 Stadt Arbon mit vollem Lohn) einen Vaterschaftsurlaub von zwei zusätzlichen Wochen bei vollem Lohn beziehen können.



Kostenberechnung:

Infolge der Erhöhung des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubes wären rückblickend im Jahr 2024 rund CHF 11'200.00 an zusätzlichen Kosten angefallen. Diese Kosten können generell stark variieren, da die Anzahl Geburten bei Mitarbeitenden schwankend sind.

Benchmark:

Beim Kanton Thurgau (§ 22 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals) wie bei der Stadt Frauenfeld (Art. 28 des Besoldungsreglements) wird während 16 Wochen der volle Lohn ausbezahlt. Der Mutterschaftsurlaub beginnt jeweils zwei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin. Die Stadt Romanshorn richtet sich nach den Grundlagen des Kantons Thurgau (Art. 50 des Personal- und Besoldungsreglements).

Bezüglich dem Vaterschaftsurlaub wird beim Kanton Thurgau der volle Lohn während zwei Wochen ausgerichtet (§ 22a der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals). Die gleiche Regelung gilt bei der Stadt Frauenfeld (Art. 83 der Personalverordnung). Die Stadt Romanshorn richtet sich nach den Grundlagen des Kantons Thurgau (Art. 50 des Personal- und Besoldungsreglements).

Art. 59 Adoptionsurlaub

Regelung alt:	Regelung neu:
Keine Regelung im PBR	<p>Art. 59 Adoptionsurlaub</p> <p>Mitarbeitende, die ein Kind von unter vier Jahren zur Adoption aufnehmen, haben Anspruch (nur ein Elternteil) auf einen zweiwöchigen Adoptionsurlaub, sofern die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Erwerbsersatzordnung EO erfüllt sind. Während dieser Zeit wird der volle Lohn ausgerichtet, sofern der Bezug über die Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters der Stadt Arbon erfolgt.</p>

Per 1. Januar 2023 wurde der Adoptionsurlaub gesetzlich eingeführt. Im Bundesgesetz über die Erwerbsersatzordnung wurden dafür die gesetzlichen Grundlagen geschaffen.

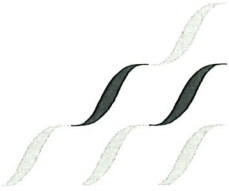
Der Stadtrat sieht vor, während zwei Wochen die volle Besoldung auszurichten.

Kostenberechnung:

Bisher wurden noch keine Adoptionsurlaube bei der Stadt Arbon beantragt. Es ist davon auszugehen, dass diese Urlaube selten bezogen werden.

Benchmark:

Adoptionsurlaube wurden weder beim Kanton Thurgau noch bei den Städten Frauenfeld und Romanshorn geregelt. Es gelten somit die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Erwerbsersatzordnung EO (EO-Taggelder in der Höhe von 80 % des AHV-Lohnes).



Art. 60 Militär und Zivil- sowie Zivilschutzdienst

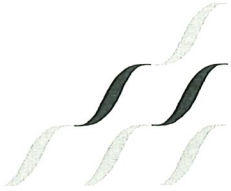
Regelung alt:	Regelung neu:
<p>Art. 60 Militär und Zivil- sowie Zivilschutzdienst</p> <p>1 Angestellte haben während des obligatorischen Militärdienstes Anspruch auf den vollen Lohn.</p> <p>2 Zivil- und Zivilschutzdienst sowie Militärdienst von Frauen sind dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt.</p> <p>3 Für gleichwertige Einsätze im Dienste der Allgemeinheit, wie Rettungsdienste und Ähnliches, können die Bestimmungen sinngemäss angewandt werden.</p> <p>4 Der Stadtrat kann Fälle besonders regeln, wo die Dauer der Abwesenheit im Vergleich zur Dauer des Anstellungsverhältnisses unverhältnismässig ist; insbesondere kann er den Lohn angemessen kürzen.</p>	<p>Art. 60 Militär und Zivil- sowie Zivilschutzdienst</p> <p>1 Mitarbeitende haben während des obligatorischen Militärdienstes Anspruch auf den vollen Lohn. Nicht angeordnete Dienstage bzw. Diensttage, welche die obligatorische Dienstzeit übertreffen (z. B. Diensttage infolge Kaderbeförderungen), werden gemäss Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Erwerbsersatzordnung EO vergütet.</p> <p>2 Zivil- und Zivilschutzdienst sowie Militärdienst von Frauen (während der Dauer des obligatorischen Dienstes für Männer) sind dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt.</p> <p>3 Der Stadtrat kann Fälle besonders regeln, wo die Dauer der Abwesenheit im Vergleich zur Dauer des Anstellungsverhältnisses unverhältnismässig ist; insbesondere kann er den Lohn auf die Höhe des EO-Taggeldes kürzen.</p>

In der neuen Regelung wurden diverse ergänzende Bestimmungen resp. Erklärungen festgehalten.

Im Jahr 2024 war bei der Stadt Arbon keine Person angestellt, welche aktuell mehr als die obligatorische Dienstzeit leistet (Kader des Militärs).

Benchmark:

In § 23 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals regelt der Kanton Thurgau, dass während des obligatorischen Dienstes die volle Besoldung ausgerichtet wird. Die gleiche Regelung gilt bei der Stadt Frauenfeld (Art. 29 des Besoldungsreglements). Die Stadt Romanshorn regelt in Art. 51 des Personal- und Besoldungsreglements, dass Angestellte pro Jahr während maximal sechs Wochen des obligatorischen Militärdienstes Anspruch auf die volle Besoldung haben. Bei längerem obligatorischen Militärdienst beträgt der Anspruch nach vier Wochen 80 % der Besoldung.



Art. 61 Betreuungsurlaub

Regelung alt:	Regelung neu:
Keine Regelung im PBR	<p>Art. 61 Betreuungsurlaub</p> <p>Mitarbeitende haben Recht auf Betreuungsurlaub zur Pflege eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes von höchstens 14 Wochen, wenn ein Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach Erwerbsersatzgesetz (EOG) besteht. Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen und kann unter beiden Elternteilen aufgeteilt werden. Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden. Während dieser Zeit wird der volle Lohn ausgerichtet, sofern der Bezug über die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter der Stadt Arbon erfolgt. Weiter gelten die gesetzlichen Bestimmungen gemäss EOG über den Betreuungsurlaub.</p>

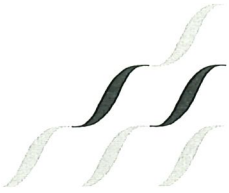
Per 1. Januar 2021 wurde der Betreuungsurlaub gesetzlich eingeführt. Im Bundesgesetz über die Erwerbsersatzordnung wurden dafür die gesetzlichen Grundlagen geschaffen.

Die Stadt Arbon will dabei während diesen maximal 14 Wochen eine volle Lohnfortzahlung ausrichten.

Bisher wurden noch keine Betreuungsurlaube bei der Stadt Arbon beantragt. Es ist davon auszugehen, dass diese Urlaube selten bezogen werden.

Benchmark:

In § 22b der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals regelt der Kanton Thurgau, dass während eines Betreuungsurlaubs die volle Besoldung ausgerichtet wird. Die Stadt Frauenfeld regelt den Betreuungsurlaub in Art. 83 Abs. 2a der Personalverordnung. Die Lohnfortzahlung erfolgt dabei im Rahmen der zugesprochenen EO-Taggelder (80 %). Die Stadt Romanshorn richtet sich nach den Grundlagen des Kantons Thurgau (Art. 50 Personal- und Besoldungsreglement).



4.3. Weitere Rechte

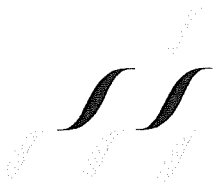
Art. 65 (neu) Ferien und Art. 64a Brückentag

Regelung alt:	Regelung neu:
<p>Art. 64 Ferien</p> <p>1 Angestellte haben jährlich Anspruch auf bezahlte Ferien im Umfang von:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ab 21. bis 49. Altersjahr: 23 Tage; 2. ab 50. Altersjahr: 27 Tage; 3. ab 60. Altersjahr 30 Tage. <p>2 Lernende und Angestellte bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Anspruch auf 25 Tage Ferien.</p> <p>3 Erfolgt die Anstellung während des Jahres, wird der Ferienanspruch anteilmässig berechnet.</p>	<p>Art. 65 Ferien</p> <p>1 Mitarbeitende haben jährlich Anspruch auf bezahlte Ferien im Umfang von 30 Tagen.</p> <p>2 Ferien haben der Erholung zu dienen. Mindestens einmal jährlich müssen wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängend bezogen werden. Die Ausübung einer eigentlichen Erwerbstätigkeit während der Ferien ist nicht gestattet.</p> <p>3 Erfolgt die Anstellung, ein Austritt oder eine Änderung des Beschäftigungsgrades während eines Kalenderjahres, wird der Ferienanspruch anteilmässig berechnet.</p> <p>4 Ferienüberzug führt zu einer Lohnkürzung, wenn die Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis beenden oder wenn die Anstellungsinstanz aus Gründen, die bei den Mitarbeitenden liegen, eine ordentliche oder fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausspricht. Eine finanzielle Abgeltung von Ferien kann nur beansprucht werden, wenn diese aus betrieblichen Gründen bis zum Austritt aus dem Anstellungsverhältnis nicht bezogen werden können.</p> <p>5 Mitarbeitende haben die Möglichkeit, zusätzliche Ferientage zu kaufen. Weitere Bestimmungen sind in separaten Richtlinien festgehalten.</p>
<p>Art. 64a Brückentag</p> <p>Die Angestellten und die Lernenden erhalten einen bezahlten Brückentag pro Jahr, dessen Datum vom Stadtrat festgelegt wird. Die Stadtverwaltung und der Werkhof bleiben an diesem Tag geschlossen.</p>	<p><i>Art 64a Brückentag wird aufgehoben, sofern eine Anpassung des Ferienumfangs stattfindet.</i></p>

In mehreren Rekrutierungsprozessen zeigte sich, dass sich geeignete Bewerberinnen resp. Bewerber gegen eine Anstellung bei der Stadt Arbon entschieden haben, da sie bei der Stadt Arbon einen Rückschritt im Ferienguthaben machen würden. Gerade bei Arbeitskräften zwischen dem 21. und 49. Altersjahr ist das aktuell gewährte Ferienguthaben nicht mehr konkurrenzfähig.

Zukünftig sollen alle Mitarbeitende und Lernende, unabhängig des Alters, Ferien im Umfang von 30 Tagen pro Kalenderjahr beziehen können. Diese Anpassung steigert die Attraktivität der Stadt Arbon als Arbeitgeberin massiv und wäre ein bedeutender Benefit zur Bindung von bestehendem Personal wie auch zur Gewinnung von neuen qualifizierten Fachkräften.

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. Beim Brückentag bestanden in der Vergangenheit generell Unklarheiten in der Umsetzung (bspw. bei unterjährigen Ein- und Austritten, bei Absenzen am Brückentag etc.). Es ist daher sinnvoll, den Brückentag in das Ferienguthaben einfließen zu lassen, da diese Unklarheiten infolge detaillierter Ausgestaltung der Regelungen von Ferienguthaben geklärt wären.



Die Änderungen bei den Ferienguthaben und sowie beim bezahlten Brückentag würden bedeuten, dass sich der Anspruch insgesamt wie folgt verändert:

Mitarbeitende bis zum vollendeten 20. Altersjahr:	+4 Tage
Mitarbeitende ab 21. bis 49. Altersjahr:	+6 Tage
Mitarbeitende ab 50. bis 59. Altersjahr:	+2 Tage
Mitarbeitende ab 60. Altersjahr:	-1 Tag

Kostenberechnung:

Die obenstehenden Anpassungen bedeuten eine jährliche Kostenerhöhung von rund CHF 149'800.00 (Basis Referenzjahr 2024). Aus Sicht des Stadtrates kann aufgrund dieser Veränderungen folgender Nutzen erzielt werden:

- Vakanzen können mit qualifizierteren Personen besetzt werden
- Vakanzen können rascher besetzt werden, damit die Dienstleistungsqualität sichergestellt wird und auch die Zufriedenheit des bestehenden Personals infolge kürzerer Vakanz verbessert werden kann
- Bessere Work-Life-Balance für Mitarbeitende
- Mehr Erholung kann zu einer tieferen Absenzquote infolge Senkung der Krankheitsausfälle führen

Benchmark:

Kanton Thurgau (§ 42 der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals):

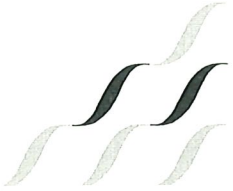
- 30 Arbeitstage während der Ausbildungszeit (längstens bis zum vollendeten 25. Altersjahr)
- 27 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird
- 25 Arbeitstage bis zum Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird
- 27 Arbeitstage bis zum Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet wird
- 30 Arbeitstage ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird

Stadt Frauenfeld (Art. 71 Personalverordnung):

- 25 Tage Mindestanspruch
- 29 Tage für alle Arbeitnehmende ab dem vollendeten 50. Altersjahr
- 32 Tage für alle Arbeitnehmende ab dem vollendeten 60. Altersjahr

Stadt Romanshorn (Art. 54 Personal- und Besoldungsreglement):

- 27 Tage bis zum vollendeten 20. Altersjahr
- 25 Tage bis und mit 49. Altersjahr
- 27 Tage ab dem 50. Altersjahr
- 30 Tage ab dem 60. Altersjahr



Art. 70 (neu) Kürzung

Regelung alt:	Regelung neu:
<p>Art. 69 Kürzung</p> <p>1 Übersteigt der Arbeitsausfall wegen obligatorischen Militärdienstes, Krankheit oder Nichtberufsunfalls im gleichen Kalenderjahr drei, beziehungsweise bei Schwangerschaft oder Mutterschaft vier Monate, so wird der Ferienanspruch gekürzt.</p> <p>2 Die Kürzung beträgt ab dem vierten, beziehungsweise fünften Monat für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung ein Zwölftel des Ferienanspruches.</p> <p>3 Bei unbezahltem Urlaub von mindestens einem Monat beträgt die Kürzung für jeden vollen Monat ein Zwölftel des Ferienanspruches.</p> <p>4 Kein Ferienanspruch entsteht bei ganzjähriger Abwesenheit vom Arbeitsplatz.</p>	<p>Art. 70 Kürzung</p> <p>1 Übersteigt der Arbeitsausfall wegen obligatorischen Militärdienstes, Krankheit, Nichtberufsunfalls oder bezahlten Urlaubs im gleichen Kalenderjahr zwei beziehungsweise bei Schwangerschaft oder Mutterschaft drei Monate, so wird der Ferienanspruch gekürzt.</p> <p>2 Die Kürzung beträgt ab dem dritten beziehungsweise vierten Monat für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung ein Zwölftel des Ferienanspruches. Teilarbeitsunfähigkeiten werden anteilmässig berücksichtigt.</p> <p>3 Bei unbezahltem Urlaub von mindestens einem Monat beträgt die Kürzung für jeden vollen Monat ein Zwölftel des Ferienanspruches.</p> <p>4 Kein Ferienanspruch entsteht bei ganzjähriger Abwesenheit vom Arbeitsplatz.</p> <p>5 Dauert die Arbeitsunfähigkeit über das Jahresende hinaus, wird die für die Ferienkürzung massgebende Frist am 1. Januar nicht unterbrochen.</p>

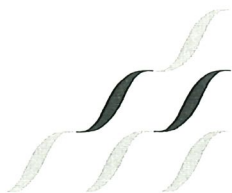
Mit dieser neuen Regelung sollen die Karenzfristen (Absatz 1) gekürzt werden. In der Praxis zeigt sich, dass Mitarbeitende mit Langzeitabsenzen hohe Ferienguthaben aufweisen, da gemäss bisheriger Regelung die Karenzfrist für die Ferienkürzung hoch angesetzt war und per Jahresbeginn eine neue Karenzfrist angerechnet wurde.

Kostenberechnung:

Im Referenzjahr 2024 wäre die kürzere Karenzfrist bei sechs Personen angewendet und dabei Kosten von rund CHF 5'800.00 eingespart worden.

Benchmark

Beim Kanton Thurgau werden Ferien im gleichen Kalenderjahr nach Absenzen von mehr als 90 Tagen (also drei Monate) resp. 120 Tagen (bei Schwanger- und Mutterschaft; vier Monate) gekürzt (§ 46 der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals). Die Stadt Frauenfeld (Art. 75 der Personalverordnung) sowie die Stadt Romanshorn (Art. 59 des Personal- und Besoldungsreglements) regeln die Ferienkürzung analog dem Kanton Thurgau.



Art. 70 bis 72 (alt): Ruhetage, bezahlter Urlaub sowie Orientierung

Regelung alt:	Regelung neu:
<p>Art. 70 Ruhetage</p> <p>1 Feier- und öffentliche Ruhetage gemäss § 1 Ziffern 2 und 3 des Gesetzes über die öffentlichen Ruhetage vom 11. Mai 1989 werden an die Arbeitszeit angerechnet, sofern sie nicht auf Samstag oder Sonntage fallen.</p> <p>2 Vor Weihnachten und Neujahr erfolgt der Arbeitsschluss um 12.00 Uhr, vor Karfreitag und Auffahrt um 16.00 Uhr. Kein vorzeitiger Arbeitsschluss erfolgt vor 1. Mai und 1. August.</p> <p>3 Fallen Ruhetage in Ferien oder erlaubt die Art des Betriebes keinen allgemeinen Arbeitsunterbruch, werden sie nachgewährt oder können kompensiert werden. Vorausgesetzt ist, dass diese Ruhetage nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen.</p> <p>4 In Urlaube sowie in Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaube fallende Ruhetage werden nicht nachgewährt.</p>	<p><i>wird aufgehoben und in Verordnung Arbeitszeit integriert</i></p>
<p>Art. 71 Bezahlter Urlaub</p> <p>1 Die nachstehend aufgeführten Ereignisse geben Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:</p> <p>Eigene Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft 2 Tage</p> <p>Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft eines eigenen oder eines Stiefkinds 1 Tag</p> <p>Geburt eines eigenen Kindes 2 Tage</p> <p>Adoption eines Kindes 2 Tage</p> <p>Wohnungswechsel 1 Tag</p> <p>Orientierungstag über Militär-, Zivil- und Zivildienst 1 Tag</p> <p>Entlassung aus der Militärdienstpflicht 1 Tag</p> <p>Todesfälle:</p> <p>Ehepartnerin oder -partner 3 Tage</p> <p>Lebenspartnerin oder -partner 3 Tage</p> <p>eigene Kinder oder Stiefkinder 3 Tage</p> <p>Enkelkinder und weitere Nachkommen 1 Tag</p> <p>Eltern 2 Tage</p> <p>Geschwister 2 Tage</p> <p>Schwiegereltern 2 Tage</p> <p>Eltern der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners 2 Tage</p> <p>Schwiegertöchter und -söhne 1 Tag</p> <p>Lebenspartnerin oder -partner eigener Kinder 1 Tag</p> <p>Grosseltern 1 Tag</p> <p>Begräbnis einer Arbeitskollegin oder eines Arbeitskollegen 1/2 Tag</p> <p>2 Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht im Weiteren:</p> <p>1. sofern die betrieblichen Umstände es zulassen, für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeiten im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung bis zu fünf Arbeitstagen pro Kalenderjahr;</p>	<p><i>wird aufgehoben und in Verordnung Arbeitszeit integriert</i></p>



<p>2. zum Besuch von Feuerwehrcursen sowie für Ernstfalleinsätze.</p> <p>3 In begründeten Fällen kann der Stadtammann aus anderen Gründen Urlaub gewähren.</p>	
<p>Art. 72 Orientierung</p> <p>Die Angestellten haben ihre Vorgesetzten rechtzeitig über den bezahlten Urlaub zu orientieren.</p>	<p><i>wird aufgehoben und in Verordnung Arbeitszeit integriert</i></p>

Die Inhalte dieser drei Artikel sind inhaltlich passender in der Verordnung Arbeitszeit angesiedelt, weshalb der Stadtrat diese in die entsprechende Verordnung integriert hat.

Antrag

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Parlamentarierinnen und Parlamentarier

Der Stadtrat beantragt Ihnen, der Totalrevision des Personal- und Besoldungsreglements der Stadt Arbon zuzustimmen.

René Walther
 Stadtpräsident

Alexandra Wyprächtiger
 Stadtschreiberin

Arbon, 17. März 2025

Beilagen:

- Aktuelle Fassung des totalrevidierten Personal- und Besoldungsreglements
- Personal- und Besoldungsreglement der Stadt Arbon vom 21. Juni 2016
- Synopse des totalrevidierten Personal- und Besoldungsreglements und des Personal- und Besoldungsreglements der Stadt Arbon vom 21. Juni 2016 (Arbeitsinstrument der Verwaltung)
- Kostenübersicht