

Sperrfrist für alle Medien Veröffentlichung erst nach der Medienkonferenz zur Gemeinderatssitzung

Botschaft an den Gemeinderat**Teilrevision des Reglements über die Dienstverhältnisse des Personals der Stadt Kreuzlingen (Personalreglement) und des Reglements über die Besoldung des Personals der Stadt Kreuzlingen (Besoldungsreglement)**

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit dieser Botschaft beantragt Ihnen der Stadtrat, der Teilrevision des Personalreglements und des Besoldungsreglements der Stadt Kreuzlingen zuzustimmen.

1 Ausgangslage

Die Reglemente des Personals der Stadt Kreuzlingen wurden in den Jahren 2010/2011 grundlegend überarbeitet. Nachdem diese fünf Jahre in Kraft sind, haben sich einige wenige Rahmenbedingungen (gesetzlich/intern) verändert. Zusätzlich läuft die befristete Regelung bezüglich der Überbrückungsrente per Ende 2016 ab und soll ab 1. Januar 2017 definitiv in den Reglementen verankert werden.

1.1 Überbrückungsrente

Mit dem Wechsel von der stadteigenen Pensionskasse zum Vorsorgeplan der Comunitas Ende 2006 ist die bis dahin gültige Regelung bezüglich Überbrückungsrenten bei Frühpensionierung weggefallen. Um den Übergang für ältere Mitarbeitende zu vereinfachen, wurde die Überbrückungsrente (max. zwei Jahre vor dem gesetzlichen AHV-Pensionsalter) bis Ende 2011 befristet verlängert. Nach einer Grundsatzdiskussion hatte der Stadtrat dann entschieden, die Überbrückungsrente für weitere vier Jahre zu gewähren. Diese Regelung läuft nun Ende 2016 aus. Der Stadtrat hat beschlossen, dass die Mitarbeitenden ab 2017 weiterhin die Möglichkeit bekommen sollen, sich mit einer Überbrückungsrente zwei Jahre vor dem ordentlichen AHV-Alter pensionieren zu lassen. Der Personaldienst wurde beauftragt, diese Regelung bei der nächsten Überarbeitung der Reglemente zu integrieren.

Folgende Gründe sprechen für die Gewährung einer Überbrückungsrente:

- Die Möglichkeit einer frühzeitigen Pensionierung wird oft von Mitarbeitenden genutzt, die körperlich anstrengende Tätigkeiten ausführen müssen (Werkhof, Stadtgärtnerei und Technische Betriebe) oder die kurz vor der Pensionierung mit gesundheitlichen Problemen zu kämpfen haben und nicht mehr in die bisherige Funktion zurückkehren können.
- Die Gewährung bzw. Finanzierung einer Überbrückungsrente zeigt die Wertschätzung der Stadt gegenüber den älteren, langjährigen Mitarbeitenden.
- Die gesetzlichen Versicherungen sehen zwar Möglichkeiten zur Frühpensionierung vor, diese sind aber von „Normalverdienern“ aufgrund der damit verbundenen Kürzungen kaum nutzbar.
- In einzelnen Fällen, in welchen ältere Mitarbeitende grössere Veränderungen am Arbeitsplatz nicht mehr mitmachen wollen oder die Leistung nicht mehr erbringen können, kann die Möglichkeit einer Frühpensionierung auch für die Stadt vorteilhaft sein.
- Durch die geplanten weiteren Senkungen des Umwandlungssatzes in der Pensionskasse wird für Mitarbeitende mit kleinen und mittleren Einkommen eine frühzeitige Pensionierung ohne zusätzliche AHV-Überbrückungsrente mittelfristig verunmöglicht.

Finanzielle Auswirkungen für die Stadt: Die einfache maximale AHV-Rente beträgt (Stand 2016) CHF 28'200.–. Im Schnitt haben über die letzten Jahre zwei Mitarbeitende pro Jahr die Möglichkeit der frühzeitigen Pensionierung genutzt (durchschnittliche Kosten pro Jahr: CHF 56'400.–).

1.2 Reglementsänderungen

Die weiteren Änderungen dienen der Präzisierung einzelner Artikel, um klare Grundlagen für die Mitarbeitenden und Vorgesetzten zu schaffen. Zudem wurden einzelne Artikel gestrichen, weil sie seit der letzten Revision hinfällig geworden sind.

- 2 Erläuterungen zu den geänderten Bestimmungen im Personalreglement (Beilage 1)**
- 2.1 Art. 22 Altersrücktritt**
Neu wird die bisher befristete Regelung betreffend AHV-Überbrückungsrente bei vorzeitiger Pensionierung im Personalreglement festgehalten (neue Abs. 4 und 5). Die Überbrückungsrente wird zwei Jahre vor dem gesetzlich vorgesehenen Pensionierungsalter gewährt. Die Höhe der Überbrückungsrente ist abhängig von der Anzahl Dienstjahre.
- 2.2 Art. 29 Arbeitsverhinderung**
Die Änderung entspricht den gültigen Anforderungen der Unfallversicherer, wonach bei Unfall bereits nach drei Tagen Arbeitsunfähigkeit ein Arzzeugnis vorgelegt werden muss.
- 2.3 Art. 38 Kosten/Abs. 2**
Die bisherige Regelung war sehr offen formuliert (Beteiligung an den Weiterbildungskosten 0 - 100 %) und daher interpretierbar. Die Kostenbeteiligung soll für Mitarbeitende und Vorgesetzte klarer geregelt werden. Daher wird diese in drei Beteiligungskategorien (je nach Nutzen der Weiterbildung für die Ausübung der Funktion) eingeteilt. Es werden generell bei freiwilligen Aus- und Weiterbildungen keine Reise-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten übernommen.
- 2.4 Art. 40 Rückzahlungspflicht**
Bisher war der genaue Zeitpunkt der Rückzahlung der Beteiligung an Aus- und Weiterbildungskosten bei einer Kündigung der Mitarbeitenden während einer laufenden Verpflichtung nicht reglementiert. Es wurden jeweils Einzelvereinbarungen mit den betroffenen Mitarbeitenden getroffen. Neu sollen alle offenen Verpflichtungen 30 Tage nach dem offiziellen Austritt beglichen werden, damit das Personaldossier abgeschlossen werden kann.
- 2.5 Art. 68 Ferienanteile bei freien Tage und vorzeitigem Arbeitsschluss**
Veraltete Regelung, da keine Brückentage mehr festgelegt werden.

2.6 Art. 85 Mitsprache- und Vorschlagsrecht

Abs. 1: Der Personalverband soll bei personalrechtlichen Fragen in jedem Fall vor einer Beschlussfassung angehört werden.

Abs. 2: wird aufgehoben (ist durch die Änderung von Abs. 1 hinfällig).

3 Erläuterungen zu den geänderten Bestimmungen im Besoldungsreglement (Beilage 2)

3.1 Art. 28 Unfallversicherung

Genauere und vereinfachte Formulierung betreffend Berufsunfällen und Nichtberufsunfällen (Mindestarbeitszeit gemäss Unfallversicherungsgesetz).

3.2 Art. 35 Verfahren/Art. 35bis Übergangsrecht

Übergangsregelungen aus letzter Revision, die nicht mehr aktuell sind. Beide Artikel werden aufgehoben.

Sehr geehrter Herr Präsident

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Stadtrat beantragt Ihnen, der Teilrevision des Personalreglements und des Besoldungsreglements der Stadt Kreuzlingen zuzustimmen.

Kreuzlingen, 4. Oktober 2016

Stadtrat Kreuzlingen

Andreas Netzle, Stadtpräsident

Thomas Niederberger, Stadtschreiber

Beilagen

1. Synoptische Übersicht Personalreglement
2. Synoptische Übersicht Besoldungsreglement

Reglement über die Dienstverhältnisse des Personals der Stadt Kreuzlingen (Personalreglement)**Synoptische Übersicht der geänderten Artikel**

4. Oktober 2016

	Alt	Neu
Art. 22 Altersrücktritt	–	<i>4 Mitarbeitenden, die vor dem gesetzlich festgelegten Pensionierungsalter in den Ruhestand treten wollen, wird eine Überbrückungsrente zu folgenden Bedingungen gewährt: a) Die Überbrückungsrente wird zwei Jahre vor dem gesetzlich festgelegten Pensionierungsalter gewährt. b) Die Überbrückungsrente wird in der Höhe der gesetzlich festgelegten maximalen einfachen AHV-Altersrente ausgerichtet. c) Die Überbrückungsrente wird voll gewährt, wenn die Mitarbeitenden mindestens zehn Dienstjahre bei der Stadtverwaltung geleistet haben.</i>

			5	<i>Für Mitarbeitende mit neun oder weniger Dienstjahren wird die Überbrückungsrente pro fehlendem Dienstjahr um 1/10 gekürzt.</i>
Art. 29	2	Bei einer Arbeitsverhinderung von mehr als fünf Arbeitstagen infolge Krankheit oder Unfall, ist von den Mitarbeitenden ein Arztzeugnis beizubringen, aus welchem die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit hervorgeht.	2	Bei einer Arbeitsverhinderung von mehr als fünf Arbeitstagen infolge Krankheit oder <i>von mehr als drei Tagen bei</i> Unfall, ist von den Mitarbeitenden ein Arztzeugnis beizubringen, aus welchem die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit hervorgeht.

**Art. 38
Kosten**

- 2 An den Kosten der freiwilligen Aus- und Weiterbildung kann sich die Stadt je nach Nutzen der Weiterbildung für die Funktion wie folgt beteiligen:
1. Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall 0 - 100 %;
 2. Übernahme der Kurskosten, Prüfungsgebühren und Lehrmittel 0 - 100 %.
 3. Übernahme der Reisespesen und Übernachtungskosten 0 - 100 %.
- Die Stadt übernimmt maximal 75 % der Gesamtkosten gemäss Abs. 2.
- Die Kosten für Verpflegung und sonstige Kleinspesen werden nicht übernommen.¹

- 2 Die Höhe der Kostenbeteiligung bei freiwilligen Aus- und Weiterbildungen richtet sich wie folgt nach dem Nutzen für die Ausübung der Funktion in der Stadtverwaltung:
- a. grosser Nutzen
 - b. teilweiser Nutzen
 - c. wenig Nutzen

Nutzen / Kosten	a. Beteiligung Stadt	b. Beteiligung Stadt	c. Beteiligung Stadt
Kurs- / Prüfungskosten	Bis 100 %	Bis 70 %	0 %
Reisekosten / Unterkunft / Verpflegung	0 %	0 %	0 %
Lohnzahlung	Bis 100 %	Bis 70 %	0 %

Art. 40 Rückzahlungspflicht	1 Bei Austritt vor Ablauf der Pflichtzeit besteht eine anteilmässige Rückzahlungspflicht für die nicht geleisteten Monate.	1 Bei Austritt vor Ablauf der Pflichtzeit besteht eine anteilmässige Rückzahlungspflicht für die nicht geleisteten Monate. <i>Die Mitarbeitenden müssen diese Kosten bis spätestens 30 Tage nach Ablauf der Kündigungsfrist beglichen haben.</i>
	3 Erfolgt ein Austritt während der Aus- und Weiterbildung, muss der bisher durch die Stadt geleistete Beitrag vollumfänglich zurückbezahlt werden.	3. Erfolgt ein Austritt während der Aus- und Weiterbildung, muss der bisher durch die Stadt geleistete Beitrag vollumfänglich <i>bis spätestens 30 Tage nach Ablauf der Kündigungsfrist</i> zurückbezahlt werden.
Art. 68 Ferienanteile bei freien Tagen und vorzeitigem Arbeitsschluss	2 Die vom Stadtrat zum voraus bezeichneten Brückentage zählen nicht als Ferientage. Bei Ein- und Austritt unter dem Jahr sind Brückentage zu verrechnen oder zu kompensieren.	2 – <i>(wird aufgehoben)</i>
Art. 85 Mitsprache- und Vorschlagsrecht	1 Die Personalverbände mit Mitgliedern im Anstellungsverhältnis mit der Stadt werden in personalrechtlichen Besoldungs- und Betriebsfragen vom Stadtrat angehört.	1 Die Personalverbände mit Mitgliedern im Anstellungsverhältnis mit der Stadt werden in personalrechtlichen <i>Fragen vor einer definitiven Beschlussfassung</i> angehört.

2	Entscheidet der Stadtrat nicht endgültig, kann die Vernehmlassung bei den Personalverbänden nach der Beschlussfassung im Stadtrat erfolgen.	2	– <i>(wird aufgehoben)</i>
---	---	---	----------------------------

Reglement über die Besoldung des Personals der Stadt Kreuzlingen (Besoldungsreglement)
Synoptische Übersicht der geänderten Artikel

4. Oktober 2016

	Alt	Neu
Art. 28 Unfallversicherung	Die Stadt versichert die Mitarbeitenden gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall. Die Versicherung ist für alle Mitarbeitenden obligatorisch. Die Prämien für die Nichtbetriebsunfallversicherung werden je hälftig vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlt.	1 <i>Die Stadt versichert alle Mitarbeitenden gegen Berufsunfälle. Die Versicherungsprämie wird vollumfänglich vom Arbeitgeber getragen.</i> 2 <i>Gegen Nichtberufsunfälle sind alle Mitarbeitenden versichert, die pro Woche die Mindestarbeitszeit gemäss Unfallversicherungsgesetz leisten. Der Arbeitgeber übernimmt die Hälfte der Prämie.</i>
Art. 35 Verfahren	1 Der Stadtrat kann den Besitzstand bezüglich Dienstaltersgeschenken während maximal 2,5 Jahren nach Inkraftsetzung von Art. 19 des vorliegenden Reglements gewähren.	<i>– (wird aufgehoben)</i>
Art. 35bis Übergangsrecht	2 Um die Bruttobesoldung ins neue Lohnsystem zu überführen, erfolgt die Angleichung an den	<i>– (wird aufgehoben)</i>

Systemlohn für alle Löhne, die unter dem Systemlohn liegen, wie folgt:

1. im Jahr 2011 beträgt die Bandbreite zum Systemlohn maximal -5 %;
 2. im Jahr 2012 beträgt die Bandbreite zum Systemlohn maximal -4 %;
 3. im Jahr 2013 beträgt die Bandbreite zum Systemlohn maximal -3 %.
-