Stadt Stein am Rhein

Sitzung 5/2020 des Einwohnerrates

Freitag, 11. Dezember 2020, 19:00 bis 23:00 Uhr
Mehrzweckhalle Schanz

Vorsitz	Götz Claudio	Pro Stein	Präsident/in
Anwesende Mitglieder	Dean Cornelia	SP	
	Derrer Jörg	SP	
	Käser Werner	FDP	
	Lang Nicole	parteilos	
	Metzger Ruth	SVP	
	Ochsner Daniel	SVP	Stimmenzähler
	Schäffeler René	FDP	
	Spalinger Nadja	parteilos	
	Spescha Peter	SP	Vize-Präsident
	Vetterli Markus	SP	
	Waldvogel Marcel	parteilos	Aktuar
	Bandixen Sönke	parteilos	Stadtpräsident
	Böhni Ulrich	GLP	Finanzreferent
	Gemperle Christian	parteilos	Baureferent
	Schnarwiler Thomas	CVP	Werkreferent
	Ullmann Corinne	SVP	Sozialreferentin
	Metzger Andrea		Stadtschreiber-Stv.
	Aulisio Apollonia		Zentralverwalterin
	Grötchen Robert		Weibel
Abwesende Mitglieder	Altmann Boris	parteilos	
	Leu Beat	GLP	
	Vetterli Rudolf	parteilos	Stimmenzähler
Protokoll	Good Simon		
Bemerkung			

Traktandenliste

36 03.20.000 INNERES, Einwohnerrat, Einwohnerrat

1 **Protokollgenehmigung**

37 03.20.015 INNERES, Einwohnerrat, Vorstösse "Motion"

2 **Motion Flexibilisierung Stadtratspensen, Werner Käser**

Beantwortung Motion Käser

38 03.20.015 INNERES, Einwohnerrat, Vorstösse "Motion"

3 **Entschädigung Einwohnerrat**

Beantwortung Motion Spescha

39 06.00. PERSONAL, Allgemeines

4 **Anstellungs- und Besoldungsreglement 180.100**

Teilrevision Anstellungs- und Besoldungsreglement; Antrag an den Einwohnerrat

40 06.00.010 PERSONAL, Allgemeines, Löhne

5 **Personal Stellenplan**

Überweisung Stellenplan 2021

41 02.25.005 FINANZEN, Stadtkasse, Voranschlag

6 **Budget 2021**

Genehmigung

1 03.20.000 INNERES, Einwohnerrat, Einwohnerrat A

36 Protokollgenehmigung

Das Protokoll der Sitzung vom 30. Oktober 2020 wird genehmigt.

2 03.20.015 INNERES, Einwohnerrat, Vorstösse "Motion" E

37 Motion Flexibilisierung Stadtratspensen, Werner Käser

Beantwortung Motion Käser

I. Antrag

Der Stadtrat unterbreitet Ihnen folgende Anträge zur Prüfung und Genehmigung:

1. Das Anstellungs- und Besoldungsreglement wird wie folgt geändert:

   Art 46 neu
   Neue Marginalie: *"Besoldung und Pensenpool Stadtrat"*

   Für die Besoldung des Stadtrates stehen 160% Stellenprozente zur Verfügung. Davon ist das Stadtpräsidium mit mindestens 50% besetzt. Ein Stadtratspensum beträgt mindestens 20%. Die weitere Zuteilung der Stellenprozente ist Sache des Stadtrates in Berücksichtigung der Aufgabenzuteilung.

   Einstufung Stadtrat: Klasse 23 / Stufe 25 + 10%

   Für die Stadtratssitzungen erhalten die Stadträte keine Sitzungsgelder. Für ausserordentliche Arbeiten, die den Umfang des normalen Referates übersteigen, kann der Stadtrat zusätzliche Entschädigungen aussprechen.

   Dieser Beschluss unterliegt gemäss Art. 21 lit. c dem fakultativen Referendum.

2. Die Motion wird als erledigt abgeschrieben.

II. Begründungen

Am 14. August 2020 hatte Einwohnerrat Werner Käser und Mitunterzeichnende seine Motion "Flexibilisierung der Stadtratspensen" ein, die am 04. September 2020 an den Stadtrat zur Unterbreitung einer Vorlage überwiesen wurde. Sie verlangt folgendes:

Art. 47 bisher	Art 47 neu
«Stadtpräsident: Klasse 23 + 10%, Pensum 50% Übrige Mitglieder des Stadtrates: zusammen 115'000.-. Aufteilung ist Sache des Stadtrates* Für die Stadtratssitzungen erhalten die Stadträte keine Sitzungsgelder. Für ausserordentliche Arbeiten, die den Umfang des normalen Referates übersteigen, kann der Stadtrat zusätzliche Entschädigungen aussprechen». **Kommentar: entspricht heute 80% Pensum Klasse 23, bzw. gemäss Budget 2020 Fr. 135'115.- zuzügl. Sozialleistungen*	Besoldung Stadtrat Pensenpool Für die Besoldung des Stadtrates stehen 160% Stellenprozente zur Verfügung. Davon ist das Stadtpräsidium mit mindestens 50% besetzt. Ein Stadtratspensum beträgt mindestens 20%. Die weitere Zuteilung der Stellenprozente ist Sache des Stadtrates in Berücksichtigung der Aufgabenzuteilung. Einstufung Stadtrat: Klasse 23 / Stufe 25 + 10% Weitere Bestimmungen Für die Stadtratssitzungen erhalten die Stadträte keine Sitzungsgelder. Für ausserordentliche Arbeiten, die den Umfang des normalen Referates übersteigen, kann der Stadtrat zusätzliche Entschädigungen aussprechen.

Der Motionär begründet seine Motion wie folgt:

Mit der neuen Legislatur werden auch die Ressorts im Stadtrat neu verteilt. Um diesem bei der Zuteilung der Bereiche grösstmögliche Flexibilität zu geben, soll die Festlegung der Pensen neu formuliert werden.
Es ist sinnvoll, diese Bestimmungen nicht mit Frankenbeträgen (welche ohnehin der Teuerung angepasst werden), sondern in Pensen zu definieren.
Das Pensum des Stadtpräsidiums ist immer wieder Gegenstand von Diskussionen. Da dazu die Meinungen weit auseinandergehen, soll dieses im Moment nicht wesentlich verändert werden.
Der Stadtrat wird nach Zuteilung der Referate und Aufgaben seine Geschäftsordnung (Art. 7) ohnehin anpassen.
Auswirkungen aufs Budget:

- *Gleichstellung der Stadträte mit Stadtpräsidium bezügl. Einstufung*
- *Erhöhung Gesamtpensum um max. 10%*
- *Ergebnis: Kosten heute CHF 261'910 inkl. Sozialleistungen, zukünftig 296'00 inkl. Sozialleistungen*

III. Stellungnahme des Stadtrats

Die Vorlage wird in Erfüllung der vom Einwohnerrat am 04.09.2020 überwiesenen Motion zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt. Mit dieser Vorlage ist das Anliegen der Motion erfüllt, weshalb sie abgeschrieben werden kann.

Der Kommentar des Motionärs «*Erhöhung Gesamtpensum um max. 10%*» ist missverständlich: Durch die Gleichstellung der Stadträte bezüglich Einstufung kommt es zu einer Erhöhung des Lohnes um maximal 10%. Die Lohnkosten Stadtpräsidium und Stadträte betragen gemäss Rechnung 2019 CHF 210'000 und neu gemäss Budget 2021 CHF 259'000 zuzüglich Sozialkosten (2019 CHF 50'000 / 2021 CHF 61'000). Die Motion Käser ist aufgrund der Überweisung durch den Einwohnerrat bei der Budgetierung 2021 bereits berücksichtigt worden.

IV. Diskussion Einwohnerrat:

Finanzreferent Ueli Böhni hält fest, dass der Inhalt der überwiesenen Motion umgesetzt wurde. Der Stadtrat hat die Motion unverändert umgesetzt, die Kosten sind im Budget 2021 integriert.

Eintreten:
Bürgerliche Fraktion, Werner Käser: Mit meinem Vorstoss wollte ich dem Stadtrat eine grössere Flexibilität bei der Verteilung der Ressorts verschaffen, dies zum Wohle einer fairen und effizienten Arbeitsteilung. Es scheint, dass dies gelungen ist. Die Verursachung von Mehrkosten war damit eigentlich nicht beabsichtigt. Umso mehr hoffe ich, dass sich die neue Regelung in der kommenden Legislatur bewähren wird. Ich sehe die Motion als erfüllt an und bin mit der Abschreibung einverstanden.

SP Fraktion, Peter Spescha: Die SP-Fraktion begrüsst diese Umsetzung. Sie ist flexibel, wir sind für Eintreten.

Dritte Fraktion, Nadja Spalinger hätte das Thema gerne diskutiert. Die Erhöhung ist verständlich, aber nicht begründet. Im Vergleich mit anderen Gemeinden ist das Präsidium an tiefster Stelle, mit dem Stadtrat an höchster. Hierzu erwartet sie eine Stellungnahme. Die dritte Fraktion ist für Eintreten.

Diskussion:
René Schäffeler stellt Antrag auf Streichung des folgenden Satzes in Artikel 46 des Anstellungs- und Besoldungsreglements: „Für ausserordentliche Arbeiten, die den Umfang des normalen Referates übersteigen, kann der Stadtrat zusätzliche Entschädigungen aussprechen“
Begründung: Mit der in der Motion Käser vorgesehenen Erhöhung und Flexibilisierung des Stellenpools des Stadtrates wird ein ausreichender finanzieller Rahmen für die Entschädigung des Stadtrates geschaffen, sodass auf zusätzliche Entschädigungen verzichtet werden kann.

Der Antrag wird mit 1 Enthaltung angenommen.

V. Der Einwohnerrat Stein am Rhein beschliesst einstimmig

1. Der Art. 46 im Anstellungs- und Besoldungsreglement wird wie folgt unter der Marginalie Stadtrat geändert:

   Besoldung Stadtrat - Pensenpool

   Für die Besoldung des Stadtrates stehen 160% Stellenprozente zur Verfügung. Davon ist das Stadtpräsidium mit mindestens 50% besetzt. Ein Stadtratspensum beträgt mindestens 20%. Die weitere Zuteilung der Stellenprozente ist Sache des Stadtrates in Berücksichtigung der Aufgabenzuteilung.

   Einstufung Stadtrat: Klasse 23 / Stufe 25 + 10%
   Für die Stadtratssitzungen erhalten die Stadträte keine Sitzungsgelder.

2. Die Motion wird als erledigt abgeschrieben

3. Die Stadtkanzlei wird mit der Umsetzung beauftragt.

4. **Mitteilung durch Protokollauszug an:**
   - Motionär Werner Käser
   - Stadtrat
   - Stadtkanzlei

3 03.20.015 INNERES, Einwohnerrat, Vorstösse "Motion" E

38 Entschädigung Einwohnerrat
Beantwortung Motion Spescha

I. Antrag

A) Das Büro des Einwohnerrats unterbreitet Ihnen folgende Anträge zur Prüfung und Genehmigung:

1. Art. 46 des Anstellungs- und Besoldungsreglements der Einwohnergemeinde Stein am Rhein ist wie folgt zu ändern:

Einwohnerrat

Pro Mitglied eine Jahresentschädigung:	Fr.	400.00
Präsident/-in pro Sitzung:	Fr.	200.00
Für die Protokollführung pro Sitzung:	Fr.	800.00
Alle Mitglieder und Protokollführer/-in pro Sitzung:	Fr.	100.00

Geschäftsprüfungskommission

Präsident/in und Aktuar/in pro Jahr	Fr.	4'200.00
Pro Mitglied und Jahr:	Fr.	3’200.00

Die GPK-Mitglieder inkl. Präsident und Aktuar erhalten kein Sitzungsgeld.

2. Art. 47 des Anstellungs- und Besoldungsreglements der Einwohnergemeinde Stein am Rhein ist wie folgt zu ändern:

Sitzungsgelder

Die Mitglieder der vom Stadtrat, vom Einwohnerrat und von der Schulbehörde gewählten Kommissionen beziehen ein Sitzungsgeld von	Fr.	100.00
Präsident/in und der Aktuar/in einer Kommission erhalten das doppelte Sitzungsgeld.	Fr.	200.00
Findet eine Sitzung ausserhalb der Bürozeiten statt, beziehen die hauptamtlich beschäftigten Gemeindefunktionäre in allen Fällen das einfache Sitzungsgeld.	Fr.	100.00

3. Die Anpassungen treten per 1. Januar 2021 in Kraft.

4. Die Motion Spescha «Entschädigung Einwohnerrat Erhöhung» wird als erledigt abgeschrieben.

II. Begründungen

a) Sachverhalt

Der Einwohnerrat hat das Büro des Einwohnerrats mit der überwiesenen Motion Spescha «Entschädigung Einwohnerrat Erhöhung» am 4. September 2020 den Auftrag erteilt, die Entschädigungen des Einwohnerrats zu überprüfen und anzupassen.

b) Erwägungen

Wie in der Beilage «Gemeindevergleich» ersichtlich ist, werden die Entschädigungen der Einwohnerräte sehr unterschiedlich gehandhabt. Mit dem nun vorliegenden Antrag wurde ein ausgewogener Kompromiss gewählt.

Bei der Protokollführung wurde die Entschädigung bewusst markant angepasst. Die Protokolle unserer Sitzungen sind sehr detailliert und bedürfen entsprechender Vor- und Nachbearbeitung. Dieser Tatsache wurde bis jetzt viel zu wenig Rechnung getragen.

c) Rechtliches

Das Anstellungs- und Besoldungsreglement ist am 14.11.2014 vom Einwohnerrat letztmalig genehmigt worden. Die Änderung dieses Reglement fällt in seine Kompetenz.

III. Empfehlungen des Büros des Einwohnerrats

Sehr geehrte Damen und Herren Einwohnerräte

Das Büro des Einwohnerrats ersucht Sie, den Anträgen zuzustimmen.

IV. Diskussion Einwohnerrat:

Bürgerliche Fraktion, René Schäfeler. Die Motion wurde überwiesen und es wurde um Ausarbeitung gebeten. Die umfassende Prüfung ist zu begrüssen. Die Bürgerlichen sind für Eintreten, möchten aber noch Anträge anbringen bei GPK, Protokollführung und Regelung Büro Einwohnerrat

SP Fraktion, Peter Spescha, hofft das dies heute abgeschlossen werden kann. Es ist Zeit für eine Anpassung. Die SP ist für Eintreten.

Dritte Fraktion, Nadja Spalinger: Wir sind für Eintreten haben aber noch eine Frage betr. Protokollführung und Leistung. Wir möchten genauere Angaben über den Inhalt der Leistung.

Detailberatung S. 1
Jörg Derrer, SP, bemerkt, dass die Protokollführung im Jahr 2006 eine Erhöhung auf CHF 350.- hatte, dies wurde aber nie nachgetragen.

Nadja Spalinger, parteilos fragt nach wie man auf den Betrag von CHF 800.- kommt.

Claudio Götz, Einwohnerratspräsident erklärt, dass der Zeitaufwand massgebend ist und ein vergleich gemacht wurde, wie die anderen Gemeinden bezahlen. Aufgrund der Details unserer Protokolle ist die Protokollierung entsprechend Aufwändig.

Nadja Spalinger, parteilos erwidert, dass wenn der ganze Aufwand in diesem Betrag von CHF 800.- enthalten sei, sie diesen als sehr gerechtfertigt sehe.

René Schäffeler, FDP stellt folgenden Änderungsantrag: Für die Protokollführung pro Sitzung eine Entschädigung von CHF 500.-. Er findet eine Erhöhung gerechtfertigt, möchte den Betrag aber im selben Rahmen wie Thayngen oder Beringen definieren. Er ist der Ansicht, dass die heutige Protokollführung viel zu weitreichend und detailliert sei. Man kann das Protokoll kürzen und der Betrag von CHF 500.- sei somit gerechtfertigt.

Conné Dean, SP fragt nach, wie hoch der Aufwand, ein Protokoll zu schreiben sei.

Simone Good, Protokollschreiberin: Der Aufwand beträgt 15 – 20 Std.
Abstimmung zum Änderungsantrag von René Schäffeler, 500.- für die Protokollführung:
5 Ja Stimmen, 6 Gegenstimmen. Der Änderungsantrag wird abgelehnt.

René Schäffeler, FDP, zum Thema GPK: Er kennt den Aufwand der GPK und kennt den hohen Aufwand. Die externe Rechnungsprüfungskommission welche neu ist, ist aber eine gewisse Entlastung. Die GPK ist auch frei, was sie wie prüft. Eine Erhöhung in diesem Ausmass ist nicht gerechtfertigt.

Marcel Waldvogel, parteilos erwidert, dass er mal versucht habe den Aufwand zusammenzustellen. Bei allen Gremien ist unbestritten, dass Präsident und Aktuar eine doppelte Vergütung erhalten. Bei der GPK nicht. Unabhängig von den Aufgaben, welche sich die GPK selber erteilen kann, sind Aufträge auch vom Büro des Einwohnerrates eingebracht worden. Im Vergleich zu anderen Erhöhungen ist die GPK-Erhöhung relativ klein für die Mitglieder. Er stellt den Antrag, dass die Erhöhungen wie vorgeschlagen übernommen werden.

Conné Dean, SP gibt zu bedenken, dass wenn die GPK 25 Sitzungen pro Jahr habe, dies ein Sitzungsgeld von 2500.- CHF wäre.

Peter Spescha SP beantragt einen Gegenantrag: CHF 3500.- für den Präsidenten.

Werner Käser, FDP: Als vermutlich direkt betroffener wird er sich diesem Antrag von der Stimme enthalten. Von den Sitzungsgeldern sind wir alle betroffen. Der Aufwand bei der GPK war für ihn ohne Federführung bei ca. 170 Std.
Antrag auf Reduktion der Anpassungen der Entschädigungen von René Schäfeler: Präsident und Aktuar auf 3'000.-/Jahr-.
1 Ja Stimme, 7 Gegen-Stimmen, 2 Enthaltungen

Der Antrag ist abgelehnt

Peter Spescha, SP, Antrag Anpassung der Entschädigung GPK-Präsident und Aktuar auf 3'500.-/Jahr
3 Ja Stimmen, 4 Dagegen, 4 Enthaltungen

Der Antrag ist abgelehnt

René Schäfeler, FDP, Antrag auf Anpassung der Entschädigung GPK-Mitglieder pro Jahr 2'400.-

Markus Vetterli, SP: Die GPK ist eine unglaubliche Fleissleistung, welche nicht immer mit den politischen Sachen zu tun hat. Das ist eine Zusatzleistung und er findet es richtig, dass diese etwas höher entschädigt ist als eine Einwohnerratsleistung welche ähnlich entschädigt ist.
Abstimmung:
1 Stimme, 6 Dagegen, 4 Enthaltungen

Der Änderungsantrag ist abgelehnt.

René Schäfeler, FDP: Das Büro des Einwohnerrates sollte auch im Besoldungsreglement geregelt werden. Es gibt Entschädigungen, welche in Protokollen geregelt sind. Die Regelungen für das Büro des Einwohnerrates sollten künftig ebenfalls unter Art. 47 bei der Regelung von Einwohnerrat und Schulbehörde integriert werden.

Markus Vetterli, SP begrüsst, dass diese Lücke entdeckt wurde. Schlägt vor, dass dies aber unter Einwohnerrat zu stehen kommt.

René Schäffeler, FDP: Es sollte da stehen die Mitglieder des Büro Einwohnerrats 100.-

Marcel Waldvogel, parteilos unterstützt den Antrag. Er zitiert: Art. 46. Die Mitglieder des Büros des Einwohnerrates erhalten ein Sitzungsgeld von CHF 100.- pro Sitzung.

Claudio Götz, Einwohnerratspräsident schlägt vor, dass man das Büro Einwohnerrat unter Art 46 pro Mitglied und Sitzung einfügt zusätzlich einfügt:

Antrag: Neues Kapitel im Art. 46 Alle Mitglieder des Büros des Einwohnerrates und Protokollführung erhalten pro Sitzung 100.- CHF.
10 Ja Stimmen. Der Antrag wird angenommen.

Der Einwohnerrat Stein am Rhein beschliesst:

1. mit 9 Ja Stimmen, 1 Gegenstimme und 1 Enthaltung:
   Der Art. 46 des Anstellungs- und Besoldungsreglements der Einwohnergemeinde Stein am Rhein wird wie folgt geändert:

   Einwohnerrat

Pro Mitglied eine Jahresentschädigung:	Fr. 400.-
Präsident/-in pro Sitzung:	Fr. 200.-
Für die Protokollführung pro Sitzung	Fr. 800.-
Alle Mitglieder und Protokollführer/-in pro Sitzung	Fr 100.-

   Geschäftsprüfungskommission

Präsident/in und Aktuar/in pro Jahr	Fr. 4‘200.-
Pro Mitglied und Jahr:	Fr. 3‘200.-

   Die GPK-Mitglieder inkl. Präsident und Aktuar erhalten kein Sitzungsgeld

2. mit 10 Ja Stimmen und 1 Enthaltung:
   Der Art. 47 des Anstellungs- und Besoldungsreglements der Einwohnergemeinde Stein am Rhein wird wie folgt geändert:

   Sitzungsgelder
   Die Mitglieder der vom Stadtrat, vom Einwohnerrat und von der Schulbehörde gewählten Kommissionen beziehen ein Sitzungsgeld von Fr. 100.-
   Präsident/in und der Aktuar/in einer Kommission erhalten das doppelte Sitzungsgeld Fr. 200.-
   Findet eine Sitzung ausserhalb der Bürozeiten statt, beziehen die hauptamtlich beschäftigten Gemeindefunktionäre in allen Fällen das einfache Sitzungsgeld von Fr. 100.-

3. Die Anpassungen treten per 1. Januar 2021 in Kraft

4. einstimmig, dass die Motion Spescha „Entschädigung Einwohnerrat Erhöhung“ als erledigt abgeschrieben wird.

5. **Mitteilung durch Protokollauszug an:**
   - Motionär
   - Stadtrat
   - Finanzverwaltung
   - Stadtkanzlei

Finanzreferent Ueli Böhni informiert, dass diese Reform nicht budgetiert wurde. Das Budget wird um rund 20‘000.- bis 25‘000.- überschritten.

4 06.00. PERSONAL, Allgemeines D

39 Anstellungs- und Besoldungsreglement 180.100

Teilrevision Anstellungs- und Besoldungsreglement; Antrag an den Einwohnerrat

Der Stadtrat unterbreitet Ihnen die Teilrevision des Anstellungs- und Besoldungsreglements zur Beratung und Beschlussfassung.

Diese Teilrevision umfasst die Abschaffung der Treuezulage, die Neuordnung des Lohnstufenanstiegs, die Anpassung der Ferienguthaben, die Kenntnisnahme der neuen, vom Stadtrat zu erlassenden Arbeitszeitordnung sowie zahlreiche Angleichungen an das geltende kantonale Recht und an zeitgemässe Anstellungsbedingungen für das städtische Personal. Es ist geplant, die Teilrevision per 01. Januar 2021 umzusetzen.

I. Anträge

Der Stadtrat beantragt dem Einwohnerrat, folgende Teilrevision des Anstellungs- und Besoldungsreglements (ABR) vom 08.12.2000 zu genehmigen:

1. Art. 9, 10, 11, 14, 15, 22, 27, 29, (30, 34, 38 ⇒ Anpassung gemäss GPK- Bericht), 43 und 53 des Anstellungs- und Besoldungsreglements werden wie folgt geändert:

Artikel/Marginalie	Änderungsanträge Stadtrat
	Art. 9
Beendigung des Anstellungsverhältnisses	1 Das Anstellungsverhältnis endet durch: *Rücktritt:* a) […] b) Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer unter Einhaltung der in lit. e vorgesehenen Kündigungsfristen je auf ein Monatsende. c) […] d) […] *Kündigung* e) Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach den Bestimmungen von Art. 10 dieses Reglements unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist je auf Monatsende. Der Stadtrat ist berechtigt, im Arbeitsvertrag andere Fristen festlegen. f) (entfällt) *Ordentliche und vorzeitige Pensionierung* […]
	Art. 10

Kündigung durch den Arbeitgeber	1 Unter folgenden Voraussetzungen kann die Kündigung durch den Arbeitgeber für Arbeitnehmer erfolgen: a) Bei Dienstpflichtverletzungen, ungenügender Leistung oder aus anderen sachlichen Gründen nach folgenden Richtlinien. Nach einer mündlichen Verwarnung […] b) […] c) […] d) Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Sperrfristen gemäss Art. 336c Abs. 1 OR unter Einhaltung der in Art. 9 aufgeführten Fristen. Der Besoldungsanspruch im Sinne von Art. 32 bleibt davon unberührt.
	Art. 11
Wohnsitz	… (aufgehoben)
	Art. 14
Arbeitszeit	Die Arbeitszeit richtet sich nach dem kantonalen Personalrecht (Personal- und Arbeitszeitverordnung) und nach der Arbeitszeitordnung des Stadtrats.
Ausserordentliche Arbeitsleistungen	⇨ *neu in Arbeitszeitordnung geregelt*
Überstunden	⇨ *neu in Arbeitszeitordnung geregelt*
Feiertage	⇨ *neu in Arbeitszeitordnung geregelt*
	Art. 15
Arbeitsverhinderung	⇨ *neu in Arbeitszeitordnung geregelt*

	Art. 22
Besoldungsänderung	1 Besoldungsänderungen werden ins Budget integriert und von den zuständigen Stellen genehmigt. 2 Die Gewährung […] 3 Einmalige Sonderleistungen […] 4 Die Versetzung […] 5 Erfolgt der Eintritt […] 6 Bei ungenügender […]
	Art. 27
Ferienanspruch	1 1 Der jährliche Ferienanspruch der vollamtlichen Arbeitnehmer beträgt - 25 Arbeitstage bis zum Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird; - 28 Arbeitstage vom Kalenderjahr an, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird; - 30 Arbeitstage vom Kalenderjahr an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird. 2 Die Ferien […] 3 Der Vorgesetzte legt […]
	Art. 29

Kurzurlaub	Ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Besoldungskürzung wird Urlaub gewährt bei: a - e […] f. Geburt eines Kindes (Vater) 10 Tage g. […] h. militärische Rekrutierung und Schlussinspektion bis 3 Tage i - j […] Fallen diese Ereignisse […]
	Art. 30 (Anpassung gemäss GPK Bericht)
Unbezahlter Urlaub	[1] Urlaube […] [2] Dauert der Urlaub länger als drei Monate, wird für das Folgejahr keine Besoldungserhöhung gewährt. [3] Während eines unbesoldeten Urlaubs […]
	Art. 34 (Anpassung gemäss GPK-Bericht)
Besoldung während Militär-, Zivilschutzdienst und anderen Dienstleistungen	Während der Dienstleistungen […] a. - d. […] ~~Für den Militärischen Frauendienst gilt diese Regelung sinngemäss.~~ Die Erwerbsausfallentschädigung […]
	Art. 38 (Anpassung gemäss GPK-Bericht)
Disziplinarmassnahmen	Unter Vorbehalt […] a) - b) […] c) Vorübergehende Sistierung von Besoldungserhöhungen, jedoch höchstens auf die Dauer vier Jahren; d) - g) […] Ausnahmsweise können […] In schweren Fällen kann […]
	Art. 43
	[1] Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Besoldung, die sich zusammensetzt aus Grundgehalt und allfälliger ~~Treue-~~, Kinder- und Teuerungszulagen. [2] Die in den Pflichtenheften […]
	Art. 53
Treuezulagen Jubiläumsgabe	Abs. 1 - 3 aufgehoben Nach 10 effektiv geleisteten Dienstjahren bei der Stadt wird eine Jubiläumsgabe von einem halben Monatslohn ausgerichtet und nach 20, 30, und 40 Dienstjahren eine solche in der Höhe einer Monatsbesoldung. Anstelle der Jubiläumsgabe können Ferientage in gleicher Höhe bezogen werden.

2. Die Treuezulage wird den im Jahre 2020 Berechtigten ab dem 01.01.2021 in den Jahreslohn eingerechnet. Der Stadtrat wird mit dem Vollzug beauftragt.

3. Sämtliche Arbeitsverträge des städtischen Personals werden dahingehend geändert, als das jeweils gültige kommunale und ergänzend das kantonale Personalrecht die Basis für das Arbeitsverhältnis bildet.

Dieser Beschluss unterliegt gemäss Art. 21 lit. e Stadtverfassung dem fakultativen Referendum.

II. Begründungen

1. Einleitung

1.1 Flexibilisierung der öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisse

Im Jahr 2002 ist mit der Inkraftsetzung des Bundespersonalgesetzes und in der Folge schweizweit in den Kantonen und Gemeinden der Beamtenstatus abgeschafft worden. Die Wahl auf Amtsdauer ist durch eine kündbare öffentlich-rechtliche Anstellung ersetzt worden. Der Unterschied zwischen öffentlichem Dienstrecht und privatem Arbeitsrecht hat sich damit deutlich verringert und macht den Staat handlungsfähiger.
Die Liberalisierung des öffentlichen Personalrechts hat dazu geführt, dass in vielen Belangen die Anstellungsbedingungen den privatwirtschaftlichen des Obligationenrechts angeglichen worden sind, meist ohne die alten, starren Regelungen aufzubrechen (z.B. Lohnsystem, Stellenplan).

1.2 Die Einwohnergemeinde als Arbeitgeberin

Arbeitgeberin für das städtische Personal ist die Einwohnergemeinde Stein am Rhein, vertreten durch ihre Behörden, d.h. durch den Einwohnerrat als Legislative und den Stadtrat als Exekutive. Ihnen ist es vorbehalten zeitgemässe, attraktive Anstellungsbedingungen für das städtische Personal zu schaffen.
Bei der Beratung der Teilrevision des Anstellungs- und Besoldungsreglements greift der Vergleich mit der Privatwirtschaft zu kurz. Deren Arbeits- und Anstellungsbedingungen sind äusserst vielfältig und je nach Branche entsprechend unterschiedlich.
Das Ziel der Diskussionen soll ein gemeinsames Verständnis der Stadtbehörden als Arbeitgeberin sein.

1.3 Anlass für die Revision

Das bestehende Anstellungs- und Besoldungsreglement wurde am 18. Oktober 2000 vom Stadtrat beschlossen und am 8. Dezember 2000 vom Einwohnerrat genehmigt. Seither wurde das Reglement in einigen Punkten revidiert:

Änderung vom	Art.	Marginalien
01. September 2006	16 a.	Ausstand
	29	Kurzurlaub
	55	Ämtereinreihung

	56	Landesindex
06. Juni 2008	45	Besoldungsklassen
13. April 2012	46	Besoldung Stadtpräsidium
14. November 2014	1 50	Geltungsbereich *(Anm.: Lehrer)* Lehrerbesoldung
25. Juni 2018	46	Honorar Schulpräsidium

Eine gesamtheitliche Beurteilung hat in den vergangenen 20 Jahren nicht stattgefunden. Am 8. Juli 2015 hatte der Stadtrat die Gesamtrevision des Anstellungs- und Besoldungsreglements (ABR) beschlossen mit dem Ziel, das Reglement an die heutigen Grundlagen und Bedürfnisse anzupassen. Im Fokus standen insbesondere folgende Themen:

1) Besoldungssystem
2) Teuerungsausgleich
3) **Treuezulagen**
4) **Jubiläumsgabe**
5) Lohnnebenleistungen
6) **Arbeitszeit**
7) **Arbeitsunfähigkeit infolge Unfall oder Krankheit**
8) Nichtberufsunfallversicherung
9) Mutterschaftsurlaub
10) Vorzeitige Pensionierung
11) Weiterbildung, Übernahme der Weiterbildungskosten
12) Entschädigungen für externe Mandate
13) **Allgemeine Anpassungen**

Mit Beschluss vom 10.08.2016 setzte der Stadtrat eine Arbeitsgruppe ein mit dem Auftrag, den Beschluss von 2015 umzusetzen. Während der Arbeiten zeigte es sich, dass die Gesamtrevision zu umfassend und nicht innert nützlicher Zeit umsetzbar ist.
In der Folge hatte der Stadtrat am 26.09.2018 eine *Teilrevision* des Anstellungs- und Besoldungsreglements beschlossen mit einer neu zusammengesetzten Arbeitsgruppe mit folgenden Personen:

- Sönke Bandixen, Stadtpräsident (Vorsitz)
- Corinne Ullmann, Sozialreferentin
- Ueli Böhni, Finanzreferent (ab 01.05.2020)
- Ernst Bühler, Stadtschreiber
- Bernhard Neddermann, Bereichsleiter Bau
- Apollonia Aulisio, Bereichsleiterin Finanzen
- Cornelia Flum, Personaldienst

Die Arbeitsgruppe konzentrierte sich auf

a) rasch umsetzbare Themen zur Anpassung der Rechtsgrundlagen an den heutigen Arbeitsmarkt,
b) die Neuordnung der Dienstaltershonorierung,
c) die Neuregelung des Lohnstufenanstiegs und
d) die Regelung der Arbeitszeit

Nach Auffassung des Stadtrats ist das städtische Personalrecht in Teilbereichen an das geltende kantonale Recht anzugleichen und mit der neuen Arbeitszeitordnung die Kompetenzen zwischen der Legislative und Exekutive analog Kanton stufengerecht zu regeln. Als zeitgemässe Arbeitgeberin soll mit attraktiven Anstellungsbedingungen, die

dennoch nicht aus dem Rahmen fallen, gut ausgebildetes Personal gehalten und rekrutiert werden.

Zwei weitere geplante Teilrevisionen sollen schlussendlich zu einem vollständig überarbeiteten Personalreglement führen:

a) Besoldung des städtischen Personals und der Behörden (Besoldungssystem, Zulagen für Pikettdienste und Überstunden, Lohnnebenleistungen, etc.)
b) restliche Themen des Anstellungs- und Besoldungsreglements. Die Arbeiten für diese Revisionsvorlagen soll 2021 begonnen werden.

1.4 Austarierte Revisionsvorlage

Der Arbeitsmarkt hat sich verändert. Mittlerweile ist bei den Angestellten nebst dem Lohn die Erholungs- und Freizeit in den Vordergrund gerückt. Anstelle von Lohnzuschüssen wie die Treuezulage werden die Ferienguthaben dem Trend folgend nach oben angepasst.

Andere Regelungen kommen sowohl den Angestellten wie der Arbeitgeberin gleichermassen zugute. Mit kürzeren Kündigungsfristen soll beidseitig das Anstellungsverhältnis flexibilisiert werden.
Mit der Inkraftsetzung der neuen Arbeitszeitordnung wird ein weiterer wichtiger Schritt hin zu einer umfassenden kommunalen Regelung des Anstellungsverhältnisses gemacht. Die Teilrevision bringt den Arbeitnehmern folgende Verbesserungen oder Verschlechterungen:

Thema	**Artikel**	**Verbesserung**	**Verschlechterung**	vgl. Kap.
Beendigung des Anstellungsverhältnisses	9 lit. f	Für alle Mitarbeiter eine Kündigungsfrist von 3 Monaten. Der Stadtrat kann andere Fristen festlegen.	keine	2.1
Kündigung durch die Arbeitgeberin	10 Abs. 4	Lohnfortzahlung wie bisher	Reduktion der Kündigungsfrist zur Unzeit von 12 Monaten auf neu gemäss Art. 336c OR (30/90/180 Tage)	2.2
Wohnsitznahme	11	Ersatzlose Aufhebung der von der Arbeitgeberin gewünschten Wohnsitznahme	keine	2.3
Arbeitszeit	14 Abs. 1, 3 + 4	Neuer Erlass "Arbeitszeitordnung" bringt Klarheit und Verbesserungen. Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle werden für Stein a/Rh. in Arbeitszeitordnung verankert. Kompetenzen werden teilweise vom Einwohnerrat zum Stadtrat verschoben. Regelung für Überstunden und Feiertage werden in der Arbeitszeitordnung geregelt.	keine	2.4
Arbeitsverhinderung	15	Diese Regelung wird neu in der Arbeitszeitordnung verankert.	keine	2.4

Besoldungsänderung	22 Abs. 1	Breiteres Instrumentarium für die Anerkennung von ausgezeichneten Leistungen oder Sonderleistungen. Administrative Vereinfachungen bei der Durchführung des MAB.	Kein automatischer Lohnstufenanstieg mehr. Neu werden die Lohnveränderung mit der MAB festgelegt.	2.5
Ferienanspruch	27 Abs. 1	höherer Ferienanspruch für alle Mitarbeitenden zwischen 20 und 60 Jahren	keine	2.6
Kurzurlaub	Art. 29	Mehr Frei-Tage bei Vaterschaft und bei militärischer Aushebung bzw. Abgabe	keine	2.7
Besoldungen	Art. 43 Abs. 1	Keine	keine	2.8
Treuezulagen	53 Abs. 1+4	Kompensiert für alle durch höheren Ferienanspruch und Anzahl Kompensationstage bei gleitender Arbeitszeit.	Es werden keine Treuezulagen mehr ausgerichtet.	2.8

1.5 Ergebnisse der Vernehmlassung

(bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gemäss Art. 26 ABR ist das Mitspracherecht aller Mitarbeiter in Angelegenheiten, die sie betreffen, zu gewährleisten)

Ende März 2020 hat der Stadtrat in einer ersten Lesung die Vorlage zuhanden der Vernehmlassung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verabschiedet. Die Coronaviruspandemie COVID-19 liess keine Informationsveranstaltung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu. Dennoch wollte die Arbeitsgruppe die Arbeiten nicht auf Eis legen, bis der am 13. März 2020 vom Bundesrat beschlossene Lockdown des gesellschaftlichen und teilweise wirtschaftlichen Lebens rückgängig gemacht worden ist. Ziel bleibt, die Teilrevision per 1. Januar 2021 in Kraft zu setzen.
Die Frist für die Einreichung von Stellungnahmen dauerte vom 15. bis 30. April 2020. Die Bereichsleiterin Soziales, Andrea Metzger, hatte die Rückmeldungen entgegengenommen und zusammengefasst. Insgesamt haben sich 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Abteilungen zu Wort gemeldet.

1.5.1 Vernehmlassungsergebnisse

Die Vernehmlassung hat zusammengefasst zu folgenden Ergebnissen geführt:

a) <u>Allgemein</u>

- Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe wird bemängelt. Sie sei nur aus Stadträten und Bereichsleitern zusammengesetzt, weshalb sich das Personal im Allgemeinen nicht vertreten fühlt.
- Der Einbezug und das Mitspracherecht der Belegschaft sei völlig zu kurz gekommen. Diese hätten in Gesprächen mit den verschiedenen Mitarbeitergruppen allfällige Vorschläge, Sorgen, Ideen betreffend des ABR aufnehmen sollen, um sie in die Diskussionen der Arbeitsgruppe einfliessen zu lassen. Da nichts davon gegeben war, stelle sich die Frage, inwiefern die Arbeitnehmerseite wirklich vertreten worden sei.
- Gerade mit der Streichung der Treuezulage wäre ein Anheben der Ferientage für über 60-jährige ebenfalls angebracht gewesen. So sehe die Revision für die älteren und langjährigen Mitarbeiter nur nachteilig aus.

b) <u>Art. 9 - Beendigung des Anstellungsverhältnisses - Kündigungsfristen</u>
Keine Stellungnahmen.

c) Art. 10 - Kündigung durch den Arbeitgeber bei Krankheit oder Unfall
Die Änderung wird vereinzelt als Verschlechterung vermerkt. Substantielle Kritik wird keine vorgebracht.

d) Art. 11 - Wohnsitz
Eine Rückmeldung findet, dass für Personen, welche Pikettdienst leisten müssen, der Wohnsitz je nach Einsatztätigkeit relevant sein kann.

e) Art. 14/15 - Überstunden, Feiertage / Arbeitsverhinderung
Keine Stellungnahmen.

f) Art. 22 - Besoldungsänderung

- Bei vergangenen Personalanlässen wurde immer wieder versichert, dass die Verwaltung gut und budgettreu arbeitet und das Problem auf der Einnahmenseite liegt. Nun habe ich das Gefühl, dass bei der Umsetzung doch beim Personal als erstes gespart wird.
- Dass die Komponente finanzielle Situation der Stadt und wirtschaftliches Umfeld einfliessen sollen, spricht gegen die vorgeschlagene Lösung. Der Mitarbeiter hat nicht direkten Einfluss und/oder Schuld daran, er setzt ja die Budgettreue um. Diese Anstrengungen sollten eher belohnt werden.
- Die Flexibilisierung des Besoldungssystems klingt auf den ersten Blick attraktiv. Es bleibt aber für uns Arbeitnehmer die Gefahr, dass aus politischen Erwägungen der Sparwille (Sparwut) am Arbeitnehmer ausgelebt wird. Eine Lohnaufbesserung in irgendeiner Form, selbst bei guter Leistung, ist in diesem System nicht garantiert.
- Wie werden die Lohnsummen verteilt? Giesskanne, oder wird zuvor festgelegt, welche MA für Lohnverbesserungen in Frage kommen und wieviel und dann entsprechend beantragt?

g) Art. 27 - Ferienanspruch

- Es wäre auch für die über 60jährigen wichtig, wenn sie genügend Frei- und Ferien- tage erhalten, jedoch genau bei dieser Altersgruppe werden die Ferientage nicht nach oben angepasst.
  Gerade mit der Streichung der Treuezulage wäre ein Anheben der Ferientage für über 60-jährige ebenfalls angebracht gewesen. So sieht die Revision für die älteren und langjährigen Mitarbeiter nur nachteilig aus.
  Wenn an die Vorgaben des Kantons angepasst wird, dann sollte dies auch beim Ferienanspruch der über 60-jährigen übernommen werden.
- Die Erhöhung der Ferienguthaben kann nur von denjenigen als gut befunden werden, die aufgrund der Möglichkeiten gemäss Pflichtenheft, aktuelle Auftragslage und Vertretungsmöglichkeit auch diese Anzahl an Ferientagen beziehen kann. Und zwar so, dass die Arbeitsquantität und -qualität nicht darunter leiden.
- Bei Durchsetzung sind Stellenplanerhöhungen aus meiner Sicht je nach Abteilung zwingend nötig. In diesem Zusammenhang bin ich kritisch gegenüber der Kostenneutralität eingestellt und bin gespannt auf den Nachweis.
- Zu vermehrten Abwesenheiten kommen Ausfälle durch Krankheit oder Unfall dazu. Dann wird es eng, den Arbeitsanfall ordentlich abzuarbeiten.
- Dass ich in meiner Abteilung alleine bin und in Teilzeit angestellt, führt logischerweise dazu, dass die Stellvertretung nicht gewährleistet werden kann und ich zur Abarbeitung des vermehrten Ferienrückstandes zusätzliche Arbeitszeit leisten muss.
- Schon in der jetzigen Situation hatte ich persönlich Mühe, meine Ferientage ohne schlechtes Gewissen zu beziehen. Das wird durch mehr Ferien nicht besser.
- Das Gewähren von mehr Ferien sollte nicht dazu führen, dass der Arbeitsdruck am Arbeitsplatz zunimmt.

- Mehr Absenzen vom Arbeitsplatz werden sicherlich zu (angeordneten) Überstunden führen.

h) Art. 29 - Kurzurlaub
In einer Stellungnahme wird die Angleichung an die kantonale Regelung begrüsst.

i) Art. 53 - Treuezulage
- Das Streichen der Treuezulage ist für langjährige Mitarbeiter ein finanzielles Problem, da es als Lohnbestandteil betrachtet wurde. Hier erwarten die Mitarbeiter ein finanzielles Entgegenkommen.
- Auch wenn der SR in der Vorlage nicht davon ausgeht, dass es ein Lohnbestandteil ist, so ist es zumindest für das Personal de facto ein Lohnanteil. Für die Mitarbeitenden der tieferen Lohnklassen ist es wohl auch ein willkommener Zustupf, nach 15 Jahren immerhin ein halber Monatslohn.
- Viele Mitarbeiter sind vor Jahren zu einem tiefen Einstiegslohn angestellt worden im Bewusstsein des aktuellen Lohnmodells, welches bei langjähriger Mitarbeit zu einer marktüblichen Besoldung führt. Die tiefere Besoldung wurde in Aussicht auf die Zulagen bei entsprechenden Dienstjahren und einem stetigen Anstieg über die Jahre akzeptiert.
- Vorgehen und Kosten betreffend Übergangslösungen sind noch nicht definiert. Zusammen mit der neuen Ferienregelung sind dies budgetrelevante Kosten.
- Wir würden es sehr wertschätzen, wenn die Treuezulage den Mitarbeitern, welche über die Jahre die Treue und den Einsatz der Stadt erbracht und geleistet haben die Treuezulage ins Jahressalär gerechnet wird und auf den Monatslohn aufgerechnet wird.
- Einige Mitarbeiter sind von der neuen Anpassung betroffen, indem bei der letzten Änderung das 10jährige eingeführt und das 20jährige auf 25 Jahre erhöht wurde und jetzt wird es wieder auf 20 Jahre reduziert. Wir wünschen uns, dass bei dem Punkt für die einzelnen Mitarbeiter eine Lösung gefunden wird.
- Zusätzlich bei 25 und 35 Jahren noch einen halben Monatslohn.
- Könnte für den Jubiläumstag zusätzlich zur Jubiläumsgabe ein freier Arbeitstag gewährt werden? Er soll nach Möglichkeit am Jubiläumstag bezogen werden.

1.5.2 Gesamtbeurteilung der Vernehmlassung

Aus Sicht der Arbeitsgruppe und des Stadtrats wird die Teilrevision des Anstellungs- und Besoldungsreglements sowie die neue Arbeitszeitordnung vom städtischen Personal grundsätzlich positiv aufgenommen.

Die Anliegen der Mitarbeitenden, die in der Vernehmlassung geäussert worden sind, sind zum überwiegenden Teil in diese Vorlage eingeflossen. Erwartungsgemäss äussern sich sehr viele zu den Themen Besoldungsänderungen, Ferienanspruch und Treuezulagen. Beim Ferienanspruch und bei den Treuezulagen hat der Stadtrat die Vorlage nachgebessert, indem der Ferienanspruch auf 25 Tage bis zum 50. Altersjahr sowie die Treuezulage Stand 2020 per 01.01.2020 in den Lohn eingerechnet wird.

2. Kommentar des Stadtrates zum Bericht der GPK

2.1 Allgemeines zur Revision

Wie bereits mehrfach kommuniziert, handelt es sich um eine *Teil*revision. Es werden weitere Revisionen folgen – dazu auch Abschnitt 1.3 Anlass für die Revision oben. Es stehen die hier revidierten Artikel zur Diskussion. Vom Verfahren her kann nicht im Rahmen der Sitzung

des Einwohnerrates über andere Artikel befunden werden. Dazu müsste der Stadtrat durch den Einwohnerrat beauftragt werden bestimmte Artikel zu revidieren und wieder dem Einwohnerrat als Vorlage vorzulegen.

2.2 Vorgehen

Der Stadtrat hat die einzelnen Hinweise der GPK geprüft und ist zum Schluss gekommen, dass einzelne sinnvolle und richtige Hinweise noch in die Revision einfliessen sollen. Im Rahmen dieser Überarbeitung sind auch noch wenige andere festgestellte Ungereimtheiten ergänzt worden – insbesondere kleine Revisionen, die der Einwohnerrat in den letzten Jahren bereits beschlossen hatte.
Der Stadtrat verdankt die wertvollen Hinweise der GPK.

2.3 Einzelne Kommentierungen

- **Art. 9 Abs. Ordentliche und vorzeitige Pensionierung:** Es handelt sich um eine nicht mehr aktuelle Fassung, welche bei der anstehenden nächsten Revision revidiert werden muss: Überbrückungsrenten gemäss Reglement der PKSH (finanziert durch lebenslänglichen Abzug von der Altersrente). Der Regierungsrat hat per 1 April 2015 die Übergangsrentenverordnung (ÜRV) revidiert mit Reduktion der Übergangsrenten um 25% ab 1. Januar 2017. Einen städtischen Pensionsfonds gibt es nicht.
- **Art. 12. Pflichtenhefte:** Der Artikel ist nicht Gegenstand dieser Revision. Durchführung betrifft die operative Verwaltungsebene.
- **Art. 19 Geschenke:** Ist nicht Gegenstand dieser Revision.
- **Art. 29 Abs. f Vaterschaftsurlaub**: Wurde in die Vorlage übernommen und auf die durch eidgenössische Volkabstimmung vom 27. September 2020 bewilligten 10 Tage angepasst.
- **Art. 30 Abs. 2 Urlaube:** Wurde sinngemäss in die Vorlage integriert, da die automatischen Stufenanstiege abgeschafft sind und längere Urlaube nicht mit einer Besoldungserhöhung vereinbart sind.
- **Art. 34 Abs. «militärsicher Frauendienst»:** Wurde in die Vorlage übernommen (streichen, da nicht mehr aktuell; es gelten die Regelungen für den Militärdienst).
- **Art. 38 Abs. Besoldungserhöhung:** Wurde in die Vorlage übernommen (sinngemässe Anpassung, dass es keine automatischen Stufenanstiege mehr gibt).
- **Art. 43 Abs. 1:** In der Nachbearbeitung durch den Stadtrat erfolgte Korrektur: streichen der Treuezulage.
- **Art. 46 Abschnitt Feuerwehr:** Wurde in die Vorlage übernommen (Streichen, da in der Verbandsordnung geregelt).
- **Art. 46 Abschnitt Schule:** c Gemäss EWR-Beschluss vom 25. Juni 2018 wurde das Honorar Schulpräsidium auf CHF 25'000 geändert.
- **Art. 48 Art.:** In der **Nachbearbeitung** durch den Stadtrat erfolgte Korrektur: Anpassung der Kilometerentschädigung auf 70 Rp gemäss SR Beschluss Nr. 38 vom 12. Februar 2020.

3 Die einzelnen Anträge

3.1 Art. 9 Beendigung des Anstellungsverhältnisses - Kündigungsfristen

3.1.1 Sachverhalt

Für das unbefristete Arbeitsverhältnis regelt heute Art. 9 lit. f ABR, dass bis zur Besoldungsklasse 17 eine dreimonatige und ab der 18. Besoldungsklasse eine sechsmonatige Kündigungsfrist gilt.
Künftig soll sich die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit nicht mehr nach der Lohnklasse richten, sondern für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird sie drei Monate betragen. Dem Stadtrat bleibt die Möglichkeit offen, eine längere Kündigungsfrist zu vereinbaren.

3.1.2 Antrag des Stadtrats

Der Stadtrat beantragt folgende Änderung:

Marginalie	Art. 9 ABR	Änderungsantrag Stadtrat:
Beendigung des Anstellungsverhältnisses	Das Anstellungsverhältnis endet durch: *Rücktritt:* a) Rücktritt bei Behördemitgliedern b) Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer. c) bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit Ablauf der Vertragsdauer. d) Tod des Arbeitnehmers *Kündigung:* e) Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach den Bestimmungen von Art. 10 dieses Reglements. f) Es gilt eine dreimonatige Kündigungsfrist bis zur 17 Besoldungsklasse, ab der 18. Besoldungsklasse eine sechsmonatige Kündigungsfrist je auf Monatsende. Der Stadtrat ist berechtigt, im Arbeitsvertrag andere Fristen festzulegen. *Ordentliche und vorzeitige Pensionierung:* Der Übertritt in den Ruhestand richtet sich nach der geltenden AHV-Gesetzgebung. Er kann auf Wunsch des Arbeitnehmers gemäss Pensionskassen- und Übergangsrenten-Dekret (ÜRD) des Kantons Schaffhausen erfolgen. Die Kosten der Übergangsrenten werden aus dem städtischen Pensions-fonds ganz oder teilweise finanziert. Einzelheiten regelt der Stadtrat.	Das Anstellungsverhältnis endet durch: *Rücktritt:* a) Rücktritt bei Behördenmitgliedern b) Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer unter Einhaltung der in lit. e vorgesehenen Kündigungsfristen je auf ein Monatsende. c) […] d) […] *Kündigung* e) Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach den Bestimmungen von Art. 10 dieses Reglements unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungs- frist je auf Monatsende. Der Stadtrat ist berechtigt, im Arbeitsvertrag andere Fristen festlegen. f) (entfällt) *Ordentliche und vorzeitige Pensionierung* […] ** siehe 2.3*

3.1.3 Begründungen

Zu lit. a)
In Analogie zu Art. 1 Ziff. 1 sind die Behörden gemeint.

Zu lit. b)
Die beantragte Ergänzung des Satzes ist eine Präzisierung.

Zu lit. e) + f)
Kündigungsfristen sind von gegenseitigem Interesse. Mit einer generellen Kündigungsfrist von drei Monaten entsteht für beide Vertragsparteien mehr Freiraum.
Zum Erhalt der Arbeitskraft kann der Stadtrat für Kaderangestellte oder hochqualifizierte Arbeitskräfte individuell eine längere Kündigungsfrist vereinbaren, dies auch während des Anstellungsverhältnisses.
Ist das Arbeitsverhältnis zerrüttet, kann beidseitig schneller gehandelt werden. Für die Arbeitgeberin entfallen mögliche überlange Lohnfortzahlungen. Der Arbeitnehmer hat den Vorteil, schneller eine neue Anstellung antreten zu können und auf dem Arbeitsmarkt bessere Chancen zu haben. Diese Flexibilisierung lehnt sich ans Obligationenrecht an, das noch kürzere Kündigungsfristen kennt.

3.2 Art. 10 Kündigung durch den Arbeitgeber bei Krankheit oder Unfall

3.2.1 Sachverhalt

Die heutige Regelung in Art. 10 Abs. 4 ABR sieht bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit vor, dass nach Ablauf eines Jahres, sofern nicht mit einer baldigen Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit zu rechnen ist, von der Arbeitgeberin ein Arbeitsvertrag unter Einhaltung der Kündigungsfristen aufgelöst werden kann.

In Art. 15 Abs. 2 regelt das kantonale Personalgesetz für die Angestellten des Kantons, dass sich die Voraussetzungen und Wirkungen der Kündigung zu Unzeiten nach dem Obligationenrecht (OR) richten.

Die Regelung im Obligationenrecht sieht in Art. 336c Abs. 1 lit. b. folgende Kündigungsfristen durch den Arbeitgeber bei Krankheit oder Unfall vor:
2. Kündigung zur Unzeit:
b. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen.

3.2.2 Antrag des Stadtrats

Der Stadtrat beantragt folgende Änderung des ABR vorzunehmen:

Marginalie	Art. 10 ABR	Änderungsantrag Stadtrat:
Kündigung durch den Arbeitgeber	Unter folgenden Voraussetzungen kann die Kündigung durch den Arbeitgeber für Arbeitnehmer erfolgen:	Unter folgenden Voraussetzungen kann die Kündigung durch den Arbeitgeber für Arbeitnehmer erfolgen:
	Bei ungenügender Leistung nach folgenden Richtlinien. Nach einer mündlichen Verwarnung und einer Neubeurteilung nach max. 3 Monaten und nach erfolgter schriftlicher Verwarnung und einer erneuten Beurteilung nach max. 3 Monaten kann die Kündigung durch den Stadtrat ausgesprochen werden.	a) Bei Dienstpflichtverletzungen, ungenügender Leistung oder aus anderen sachlichen Gründen nach folgenden Richtlinien. Nach einer mündlichen Verwarnung und einer Neubeurteilung nach max. 3 Monaten und nach erfolgter schriftlicher Verwarnung und einer erneuten Beurteilung nach max. 3 Monaten kann die Kündigung durch den Stadtrat ausgesprochen werden.
	Bei schwerer oder wiederholter Dienstpflichtverletzung, bei Verfehlungen oder bei Straftaten kann der Stadtrat das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Fristen jederzeit auflösen.	b) Bei schwerer oder wiederholter Dienstpflichtverletzung, bei Verfehlungen oder bei Straftaten kann der Stadtrat das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Fristen jederzeit auflösen.
	Bei Aufhebung einer Stelle unter Einhaltung der in Art. 9 aufgeführten Fristen.	c) Bei Aufhebung einer Stelle unter Einhaltung der in Art. 9 aufgeführten Fristen.
	Unter Einhaltung der in Art. 9 aufgeführten Fristen bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf eines Jahres, sofern nicht mit einer baldigen Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit zu rechnen ist. Der Besoldungsanspruch im Sinne von Art. 32 bleibt davon unberührt.	d) Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Sperrfristen gemäss Art. 336c Abs. 1 OR unter Einhaltung der in Art. 9 aufgeführten Fristen. Der Besoldungsanspruch im Sinne von Art. 32 bleibt davon unberührt.

3.2.3 Begründungen

Zu lit. a)
Die Formulierung wird präzisiert.

Zu lit. d)
Verschiedentlich hat sich bei Krankheit oder Unfall die Regelung im ABR, wonach das Arbeitsverhältnis durch die Stadt erst nach Ablauf eines Jahres aufgelöst werden kann, als hinderlich erwiesen. Kann ein Arbeitsverhältnis infolge Krankheit oder Unfall nicht mehr fortgeführt werden, ist die Stellenneubesetzung während einem ganzen Jahr unmöglich. Externe Übergangslösungen müssen gesucht oder von andern Mitarbeitenden Überstunden geleistet werden. Der Tagesbetrieb der Stadtverwaltung kann über eine lange Zeit empfindlich gestört werden. Die Regelung nach OR ist im öffentlichen Anstellungsverhältnis üblich und entspricht im Übrigen der kantonalen Regelung.

Demgegenüber ist die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall von der Kürzung der Kündigungsfristen nicht berührt. Diese gilt unverändert für die Dauer von maximal 730 Tagen, wofür eine Taggeldversicherung besteht. Somit ist die soziale Sicherheit nach wie vorgegeben.

Die weder im kantonalen Personalrecht noch im OR vorgesehene Einschränkung: *"…sofern nicht mit einer baldigen Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit zu rechnen ist"* führt zur Konsequenz, dass die Arbeitgeberin allenfalls nachzuweisen hat, dass eine baldige Genesung nicht absehbar gewesen ist. Dies zu beweisen würde umfangreiche medizinische Abklärungen benötigen oder im Rechtsstreit zu juristischen Auslegungen führen.
Aus diesen Gründen führt dieser Nachsatz für die Anstellungsinstanzen zu einer Rechtsunsicherheit, ab welchem Zeitpunkt eine vakante Stelle neu besetzt werden kann.
Mit der Anpassung ans OR ist diese Unsicherheit behoben.
Zu diesem Thema existiert eine verlässliche Rechtsprechung, auf die zurückgegriffen werden kann. Mit dem Weglassen des einschränkenden Nachsatzes besteht für alle Beteiligten Rechtssicherheit. Dies entspricht der kantonalen Regelung.

3.3 Art. 11 Wohnsitz

3.3.1 Sachverhalt

Arbeitnehmer haben gemäss aktueller Regelung nach Möglichkeit auf Gemeindegebiet zu wohnen. Um diesen Anspruch durchsetzen zu können müsste in der Stadt genügend angemessenen Wohnraum zur Verfügung stehen.
Per März 2020 präsentiert sich die interne Wohnortstatistik der 160 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie folgt:

Kanton	Anz. MA
Schaffhausen	96
Thurgau	41
Zürich	11
St. Gallen	1
Deutschland	11

Gemeinden in der Region	Anzahl MA
Stein am Rhein	67
Eschenz	16
Ramsen	10
Wagenhausen	7
Diessenhofen	6

3.3.2 Antrag des Stadtrats

Marginalie	**Art. 11 ABR**	**Änderungsantrag Stadtrat:**
Wohnsitz	Die Arbeitnehmer sollen nach Möglichkeit auf Gemeindegebiet wohnen.	ersatzlos streichen

3.3.3 Begründungen

Bei Anstellungsgesprächen löst die Ansprache dieses Wunsches bei den Stellenbewerbenden mehr und mehr Verwunderung aus und ist eher hinderlich. Die grosse Anzahl an Beschäftigten, die in Stein am Rhein und Umgebung (106 Mitarbeitende) oder im Kanton wohnen, zeigt auf, dass es keine solche Regelung braucht.

Wichtiger ist als Arbeitgeberin konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen zu schaffen und zu erhalten, damit keine Schaffhauserinnen und Schaffhauser ausserkantonal arbeiten müssen. Die Regelung, wonach Arbeitnehmer nach Möglichkeit auf Gemeindegebiet wohnen sollen, kann heute nicht mehr durchgesetzt werden.
Ausgenommen sind Beschäftigungen, bei denen Pikett- oder Notfalldienste geleistet werden müssen. Hier kann dies bei der Anstellung ausnahmsweise ausdrücklich im Arbeitsvertrag festgeschrieben oder gewünscht werden. Diese Ausnahme muss jedoch nicht als generelle Regel formuliert sein.

3.4 Art. 14 Überstunden, Feiertage / Art. 15 Arbeitsverhinderung

3.4.1 Einleitung

Die Regelung der Arbeitszeit ist im aktuellen Anstellungs- und Besoldungsreglement nicht abgebildet. Als einziger Teil sind die Überstunden näher geregelt. Im Übrigen verweist das Reglement bezüglich Arbeitszeit aufs kantonale Recht. Dieses wurde vom Stadtrat in der Vergangenheit nicht ausgeführt, wie auf kommunaler Stufe die Zuständigkeiten oder Kompetenzen zugewiesen sind.
Mit dem Erlass einer neuen kommunalen Arbeitszeitordnung wird dieser Teil des Anstellungsverhältnisses verbindlich geregelt. Da die Detailregelung und Überwachung der Arbeitszeit eine operative Angelegenheit ist, soll der Stadtrat diese Rechtsgrundlage in eigener Kompetenz erlassen.
Die Kompetenzdelegation an die Exekutive ist auf kantonaler Ebene mit der kantonalen Arbeitszeitverordnung (SHR 180.113) gleich geregelt und stellt kein Novum dar. Die Arbeitszeitordnung ist wie folgt gliedert:

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen
- Geltungsbereich
- Grundsätze
- Zuständigkeiten

2. Abschnitt: Arbeitszeitmodelle
- Feste Arbeitszeit
- Flexible Arbeitszeit (gleitende Arbeitszeit, Jahresarbeitszeit)
- Arbeitszeitmodelle

3. Abschnitt: Abwesenheiten und Zeiterfassung
- Abwesenheiten
- Arbeitsverhinderung
- Feiertage / Zeiterfassung
- Leistungserfassung

4. Abschnitt: Überstunden
- Definition
- Anordnung und Kontrolle
- Kompensation und Abgeltung

5. Abschnitt: Ansprech- und Öffnungszeiten der Stadtverwaltung
- Ansprechzeiten und Öffnungszeiten der Stadtverwaltung

6. Abschnitt: Schlussbestimmungen
- Aufhebung bisherigen Rechts und Übergangsbestimmungen
- Inkrafttreten

3.4.2 Sachverhalt

Die Arbeitszeitmodelle werden heute unklar gehandhabt. Einerseits gibt es feste Arbeitszeiten in den Betrieben, andererseits richtet sich die Arbeitszeit nach den Öffnungszeiten des Rathauses. Regelungen über die Rahmen- und Gleitzeit oder den Übertrag von Arbeitszeit auf den neuen Monat, wie es das gleitende Arbeitszeitmodell erfordert, gibt es nicht bzw. es gelten die kantonalen Bestimmungen. Nicht geregelt sind die Zuständigkeiten und Kompetenzen. Die Umsetzung der Überstundenregelung ist mangels klarer Direktiven uneinheitlich.

Mit dem neuen Erlass der Arbeitszeitordnung durch den Stadtrat wird erstmals für das städtische Personal eine umfassende Regelung für die Arbeitszeit getroffen. Sie basiert auf der kantonalen Arbeitszeitverordnung und übernimmt weitgehend die geltenden kommunalen Vorschriften.

3.4.3. Neue kommunale Arbeitszeitordnung

Zur Präzisierung der kantonalen Gesetzgebung für das städtische Personal wird eine vom Stadtrat zu erlassende Arbeitszeitordnung geschaffen mit folgenden Vorschlägen:

- Zuständigkeiten: Die Umsetzung der Vorschriften über die Arbeitszeit soll weitestgehend an die Verwaltung delegiert werden. Der Stadtrat entscheidet über relevante Grössenordnungen und der Referent hat Anspruch auf Information.

- Die Arbeitszeitmodelle werden explizit auf die betrieblichen Rahmenbedingungen ausgerichtet. Bei der Gleitzeit ist in Abweichung zum Kanton die Kompensation von höchstens 10 Arbeitstagen (Kanton 25) möglich und demgegenüber wird der monatliche Übertrag von Überstunden auf 50 (Kanton 30) festgelegt.

- Neu sind die Kurzabsenzen für persönliche Verrichtungen geregelt. Sie lehnen sich an die kantonale Regelung an mit Ausnahme der Dienstleistung in der Feuerwehr und im Zivilschutz, die kommunal zu regeln sind. Ausbildungen zu Kaderangehörigen, die länger als fünf Tage im Jahr dauern, sollen individuell vom Stadtrat bewilligt werden.

- Die Arbeitsverhinderung ist neu in der Arbeitszeitordnung enthalten und soll im Reglement ersatzlos gestrichen werden. Sie ist Teil der Arbeitszeitkontrolle, weshalb sie vom Stadtrat zu regeln ist und nicht losgelöst im ABR.

- Für die Tage vor hohen Feiertagen gemäss Art. 2 des Ruhetagsgesetzes (Karfreitag und Weihnachtstag) erhalten Vollzeitbeschäftigte eine Zeitgutschrift von zwei Stunden. Davon ausgenommen sind Samstage und Sonntage. Teilzeitbeschäftigten wird die Zeit anteilsmässig gewährt.

- Neu ist die Arbeitszeiterfassung geregelt. Am 08. April 2020 hat der Stadtrat der Beschaffung eines elektronischen Zeiterfassungssystems zugestimmt. Hierfür wird eine eigene Verordnung erstellt. Seit 1.8.2020 wird die Arbeitszeit elektronisch erfasst.

- Die Überstundenregelung bezieht sich hauptsächlich auf die gleitende Arbeitszeit, für die bis heute keine Regelung besteht. Sie bestimmt, dass die Rahmen-Arbeitszeit von 06.30 - 20.00 Uhr dauert, während die Blockzeit von den Öffnungszeiten des Rathauses in der Arbeitszeitordnung bestimmt wird. Während der Rahmen-Arbeitszeit fallen keine Überstunden an.

- Die Kompensation und Abgeltung von Überstunden bildet im Wesentlichen die kantonale Lösung ab. Bei den Einschränkungen für die Kompensation von Überzeit soll nicht mehr die Lohnklasse 18 sondern die Mitgliedschaft in der Geschäftsleitung und der Jahresgrundlohn massgeblich sein. Sodann soll die Leistung von Überstunden von diesen Personengruppen auf 150 Stunden jährlich begrenzt werden. Da keinerlei materieller oder immaterieller Ausgleich für derart geleistete Überzeit vorgesehen ist, würde eine andere Regelung der Sorgfaltspflicht der Arbeitgeberin widersprechen. Auch für die höher bezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt, dass Überstunden ausnahmsweise und nicht gewohnheitsmässig zu leisten sind. Der Umfang von 150 Stunden entspricht einer durchschnittlichen Monatsarbeitszeit.

- Die Öffnungszeiten des Rathauses sind aus verschiedenen Gründen massvoll eingeschränkt:
    - Den Mitarbeitenden muss es möglich sein, Überstunden zu kompensieren. Damit können Auszahlungen, wie sie in der Vergangenheit öfters zwingend waren, vermieden werden.
    - Die Stadtverwaltung soll einen Teil ihrer Arbeitszeit störungsfrei zur Verfügung haben. Diese Zeit steht für Besprechungen mit Referenten und Sitzungen zur Verfügung.
    - Ein guter Teil der Einwohnerinnen und Einwohner verkehrt per E-Mail mit der Stadtverwaltung und Behörde; dieser direkte Zugang zum Stadtpersonal ist in Rechnung zu ziehen, denn die Erledigung der E-Mail(Flut) benötigt entsprechende Arbeitszeit. Zusätzlich stehen der Bevölkerung Informationen und Dienstleistungen über die Homepage zur Verfügung.
    - Die Öffnungszeiten der Stadtverwaltung folgen den heute in den Gemeinden üblichen.

Die Arbeitszeitordnung wird dem Einwohnerrat informell zur Kenntnis gebracht, da sie einen direkten Bezug zum aktuellen und künftigen Anstellungs- und Besoldungsreglement aufweist. Sie wird als Bestandteil des Beschlusses zur Teilrevision des ARB vom Einwohnerrat zur Kenntnis genommen. Die vorliegende Fassung ist für den Stadtrat verbindlich.

3.4.4 Antrag des Stadtrats

Marginalie	Art. 14 ABR	Änderungsantrag Stadtrat:
Arbeitszeit	Die Arbeitszeit richtet sich nach der Kant. Personalverordnung. Abweichungen können vom Stadtrat festgelegt werden.	Die Arbeitszeit richtet sich nach dem kantonalen Personalrecht (Personal- und Arbeitszeitverordnung) und nach der Arbeitszeitordnung des Stadtrats.
a.o. Arbeitsleistungen	Zur Erledigung von dringenden und ausserordentlichen Arbeiten können Arbeitnehmer vorübergehend über die ordentliche Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden.	*⇨ neu in Arbeitszeitordnung geregelt*

Überstunden	Die Überstunden können nur kompensiert werden, wenn sie von der zuständigen vorgesetzten Stelle im Voraus angeordnet worden sind. Arbeitnehmer ab der Besoldungsklasse 18 haben in der Regel keinen Anspruch auf Kompensation von Überstundenarbeit. Ausnahmen regelt der Stadtrat. Die zuständige Referentin bzw. der zuständige Referent ist durch die vorgesetzte Stelle im Voraus über die angeordneten Überstunden zu informieren. Die Kompensation erfolgt grundsätzlich mit Freizeit von gleicher Dauer. Sofern angeordnete Überstunden innerhalb eines Jahres nicht mit Freizeit kompensiert werden können, entscheidet der Stadtrat über die Auszahlung der Überstundenarbeit mit einem Zuschlag von 25%. (Ohne Sozialzulagen und ohne Spesenvergütung). Der Stadtrat kann bei ausserordentlich lange dauernder Überstundenarbeit ausnahmsweise eine Pauschalvergütung beschliessen. Die von teilzeitbeschäftigten Angestellten geleistete Mehrarbeit bis zu einem vollen Arbeitspensum, gibt keinen Anspruch auf Überstundenzuschlag.	*⇨ neu in Arbeitszeitordnung geregelt*
Feiertage	Als Feiertage gelten Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag. Für den Vorabend der Feiertage wird der Arbeitsschluss auf 16.00 Uhr festgelegt. Feiertage, die in die Ferien fallen, können nachbezogen werden. Dagegen können sie bei Krankheit, Unfall oder Urlaub nicht geltend gemacht werden. Wo die Arbeitssituation dies erfordert, kann der Stadtrat von diesen Normen abweichende Regelungen treffen.	*⇨ neu in Arbeitszeitordnung geregelt*

Marginalie	**Art. 15 ABR**	**Änderungsantrag Stadtrat:**
Arbeitsverhinderung	Krankheit, Unfall oder sonstige Arbeitsverhinderung sind der Vorgesetzten bzw. dem Vorgesetzten sofort mitzuteilen. Dauert die Abwesenheit bei Krankheit mehr als fünf Tage und bei Unfall mehr als zwei Arbeitstage, ist der Kanzlei ein Arztzeugnis zuzustellen. Aus diesem muss die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit hervorgehen. Kurzabwesenheiten wie Feuerwehr, Amtsbesuche und Arztbesuche regelt der Stadtrat.	*⇨ neu in Arbeitszeitordnung geregelt*

Begründungen
Der Stadtrat steht in der Pflicht, die Ausgestaltung der Arbeitszeit zu konkretisieren (Art. 14 Abs. 1 ABR). Die Regelung, wie mit diesen Themen in der Praxis umgegangen wird, über den Umgang mit den Überstunden, Feiertagen, Arbeitsverhinderungen, ist Teil der Arbeitszeit, weshalb sie in der neuen Arbeitszeitordnung geregelt wird.

Mit der Teilung der Zuständigkeiten zwischen der Exekutive und der Legislative für die Arbeitszeit wird stufengerecht und einheitlich darüber entschieden. Ebenso werden heutige Regelungslücken geschlossen. Für das Personal sind die Rahmenbedingungen der Anstellung mit dem Erlass der Arbeitszeitordnung klar ersichtlich. Insgesamt führt die Regelung zu zeitgemässen Anstellungsbedingungen in Bezug auf die flexibilisierte Arbeitszeit.

3.5 Art. 22 Besoldungsänderung

3.5.1 Einleitung

Jährlich wird heute dem städtischen Personal ein Lohnstufenanstieg gewährt, sofern die Mitarbeiterbeurteilung mit dem Prädikat "Gut" ausfällt. Dieser faktische Automatismus wird allgemein als Anachronismus empfunden und führt in der Legislative wie in der Exekutive immer wieder zu Diskussionen.
Um das Thema sachlich zu bewerten, ist in die Vergangenheit zurückzublicken. Die Individualisierung und Flexibilisierung der Lohnbemessung war eine neuere Entwicklung, die von der Politik für die öffentliche Verwaltung erst viel später nachvollzogen worden ist, und dies nicht immer konsequent.

Mangels erwirtschaftetem Ergebnis ist das Besoldungssystem des Personals einzig an die Berufserfahrung geknüpft. Das Lohnsystem beruht auf den Lohnklassen gemäss Einreihung einer Stelle im Einreihungsplan sowie auf den Erfahrungsstufen aufgrund der Anzahl Dienstjahre.

Lohnklasse (LK) Erfahrungsstufe (ES)	**ES 01 → 25 Dienstjahre**
LK 01 → 23 (25) Klassen	Jahreslöhne zwischen CHF 38'505 bis CHF 152'854 1 Lohnstufenanstieg = im Durchschnitt 1,2 Prozent

Abb.: eigene Darstellung

Die Einreihung einer Stelle im Einreihungsplan erfolgt aufgrund der hierarchischen Eingliederung, dem Fachwissen und äusseren Arbeitsbedingungen wie physische und psychische Belastungen.
Die Berufserfahrung wird mit einem jährlichen Stufenanstieg anerkannt unter der Annahme, dass nach 25 Jahren der Erfahrungszuwachs nur noch marginal ist und der Lohn deshalb anschliessend stagniert.
Diese herkömmliche Bemessung der Besoldung ist um die Jahrtausendwende mit der

damals aufkommenden zusätzlichen Komponente Leistungslohn und Mitarbeiterbeurteilung angereichert worden. Ein Versuch, sich die flexiblen und individuellen Besoldungswerkzeuge der Privatwirtschaft als Grundlage und Rechtfertigungsgrund für Lohnerhöhungen anzueignen.

Aufgrund der unterschiedlichen Zielsetzungen der wirtschaftlichen Tätigkeit von öffentlichen Verwaltungen und der Privatwirtschaft sorgt das System für Lohnveränderungen in der Verwaltung noch heute allerorts für Verständnisschwierigkeiten. Während in der Privatwirtschaft Ende Geschäftsjahr ein in Franken messbares Ergebnis herauskommt, bleibt die Ergebnisbewertung in der Verwaltung diffus. Man behilft sich mit dem Erreichen von individuellen Leistungszielen der Mitarbeitenden in der Auftragserfüllung gemäss Stellenbeschreibung (Fachkenntnisse, Verhalten, Arbeitseinstellung, Arbeitsqualität u.ä.) aus Unvermögen, den Anteil der Exekutive und Verwaltung am Rechnungsergebnis in Franken zu beziffern.
Berufserfahrung, Leistung und Zielerreichung sind kumulative Bemessungskriterien für die Gewährung einer Lohnerhöhung.

3.5.2 Sachverhalt

Die heutige Auslegung des ABR ist die generelle Lohnerhöhung für alle Mitarbeitenden, die eine mit "Gut" bewertete Mitarbeiterbeurteilung ausweisen. Jährlich wird deshalb Ende Jahr die Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt, um zu bestimmen, wer eine gute Bewertung ausweisen kann und somit in den Genuss des Lohnstufenanstiegs kommt. Im Voranschlag ist jeweils die Erhöhung der Lohnsumme um den Anstieg für das gesamte Personal bereits enthalten.

Die aktuelle Formulierung von Art. 22 ABR entspricht dem Lohnsystem, wonach sich der Lohn nach der Berufserfahrung richtet und somit im neuen Jahr, wenn die Arbeitsleistungen in Ordnung sind, der Lohn um eine Erfahrungsstufe angehoben wird. Dies führt zum besagten, allerorts kritisierten Automatismus, zumal nur selten ungenügende Resultate aus Mitarbeiterbeurteilungen resultieren.

Mit der Anpassung des Artikels im ersten Abschnitt ist der Automatismus abgeschafft worden.

3.5.3 Antrag des Stadtrats

Marginalie	Art. 22 ABR	Änderungsantrag Stadtrat
Besoldungsänderung	Bei guter Leistung erfolgt zu Jahresbeginn eine Besoldungserhöhung bis zum Maximum der Besoldungsklasse. Ausnahmsweise kann der Stadtrat die Besoldungserhöhung auf einen späteren Zeitpunkt festsetzen.	[1] Besoldungsänderungen werden ins Budget integriert und von den zuständigen Stellen genehmigt.
	Die Gewährung der Stufenanstiege, die Nichtgewährung des Stufenanstieges und die Rückstufung bei ungenügender Leistung (unter vorheriger Anhörung des Arbeitnehmers) sind vom Ergebnis der Mitarbeiterbeurteilung abhängig. Der Stadtrat erlässt Weisungen.	[2] Die Gewährung der Stufenanstiege, die Nichtgewährung des Stufenanstieges und die Rückstufung bei ungenügender Leistung (unter vorheriger Anhörung des Arbeitnehmers) sind vom Ergebnis der Mitarbeiterbeurteilung abhängig. Der Stadtrat erlässt Weisungen.
	Einmalige Sonderleistungen oder besondere Belastungen können speziell belohnt werden. Dies kann namentlich erfolgen durch Ausrichtung von Spontanprämien, Einzel- oder Gruppenprämien oder Gewährung von zusätzlichen freien Tagen.	[3] Einmalige Sonderleistungen oder besondere Belastungen können speziell belohnt werden. Dies kann namentlich erfolgen durch Ausrichtung von Spontanprämien, Einzel- oder Gruppenprämien oder Gewährung von zusätzlichen freien Tagen.
	Die Versetzung in eine höhere Besoldungsklasse ist möglich, wenn für die Einarbeitungszeit die Einreihung in eine tiefere Klasse erfolgte oder wenn das Aufgabengebiet wesentlich anspruchsvoller geworden ist. Eine gute Leistung allein begründet keinen Anspruch auf Versetzung in eine höhere Besoldungsklasse.	[4] Die Versetzung in eine höhere Besoldungsklasse ist möglich, wenn für die Einarbeitungszeit die Einreihung in eine tiefere Klasse erfolgte oder wenn das Aufgabengebiet wesentlich anspruchsvoller geworden ist. Eine gute Leistung allein begründet keinen Anspruch auf Versetzung in eine höhere Besoldungsklasse.
	Erfolgt der Eintritt oder die Beförderung des Arbeitnehmers in der zweiten Jahreshälfte, so tritt die erste ordentliche Besoldungserhöhung in der Regel auf Beginn des übernächsten Kalenderjahres ein.	[5] Erfolgt der Eintritt oder die Beförderung des Arbeitnehmers in der zweiten Jahreshälfte, so tritt die erste ordentliche Besoldungserhöhung in der Regel auf Beginn des übernächsten Kalenderjahres ein.
	Bei ungenügender Leistung kann nach vorangegangener Ankündigung eine Rückstufung der Besoldung in eine tiefere Stufe oder Klasse verfügt werden. Der Arbeitnehmer ist anzuhören.	[6] Bei ungenügender Leistung kann nach vorangegangener Ankündigung eine Rückstufung der Besoldung in eine tiefere Stufe oder Klasse verfügt werden. Der Arbeitnehmer ist anzuhören.

3.5.4 Begründungen

Lohnveränderungen müssen gut begründet und plausibel sein, damit sie von der Belegschaft verstanden und akzeptiert werden. Sie dienen dazu, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, Wertschätzung zu zeigen, Wissensgewinne zu bezahlen, die Übernahme zusätzlicher Aufgaben oder Verantwortung zu belohnen, etc. Lohnerhöhungen sollen Anreiz und Wertschätzung sein und nicht ein gewohnheitsmässiger Vorgang. Lohnerhöhungen sind differenziert zu betrachten. Sie setzen sich im Wesentlich zusammen aus

- individuellen Lohnerhöhungen
  - ⇒ das Erreichen bilateral vereinbarte Ziele (gemäss MAG)
  - ⇒ überdurchschnittliche Leistung innerhalb des Beurteilungszeitraums

    - ⇒ Übernahme von zusätzlichen Aufgaben innerhalb der bestehende Stellenbesetzung
- strukturellen Lohnerhöhungen
    - ⇒ Änderung der Funktion/Stelle
    - ⇒ Änderung der Verantwortung / Kompetenzen
- Einmalzulagen
    - ⇒ Im Zusammenhang mit Projekte
    - ⇒ Ausserordentliche Mehrleistung zBsp. bei Ausfall etc.

Wenn jede dieser Lohnerhöhungsbestandteile sorgfältig beurteilt und nachvollziehbar begründet werden, können die Behörden das Vertrauen der Belegschaft in ihre Kompetenz erlangen.

Die Prüfung der jährlichen Besoldungsanpassungen sollen nicht zum politischen Spielball zulasten der städtischen Arbeitnehmenden werden. Wird auf eine Lohnrunde verzichtet, haben die Stadtbehörden dies ihrem Personal sachlich und stichhaltig zu begründen. Nur so bleibt das Vertrauen ins neue Regulativ bestehen.

3.6 Art. 27 Ferienanspruch

3.6.1 Sachverhalt

Die Ferienregelung ist nicht zeitgemäss und konkurrenzfähig. Der Kanton regelt in § 35 seiner Personalverordnung (SHR 180.111) seit 2008 den Ferienanspruch für seine Mitarbeitenden wie folgt:

> Der jährliche Ferienanspruch der vollamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt
> a) 24 Tage bis zum Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird;
> b) 28 Tage vom Kalenderjahr an, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird;
> c) 32 Tage vom Kalenderjahr an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.

Es gilt zu beachten, dass die Gewährung von mehr Ferien sich im Stellenplan niederschlagen kann. Insbesondere Fachabteilungen, die nur mit einer oder zwei Beschäftigten auskommen müssen, können in Schwierigkeiten geraten. Während den Ferienabsenzen muss die Arbeit trotzdem erledigt werden, was zu Überstunden oder Stellenplanerhöhungen führen kann.

3.6.2 Antrag des Stadtrats

Marginalie	Art. 27 ABR	Änderungsantrag Stadtrat
Ferienanspruch	Der jährliche Ferienanspruch der vollamtlichen Arbeitnehmer beträgt - 5 Wochen bis zum vollendeten 20. Altersjahr - 4 Wochen bis zum Jahr, in dem er das 49. Altersjahr vollendet - 5 Wochen vom Kalenderjahr an, in dem er das 50. Altersjahr vollendet - 6 Wochen vom Kalenderjahr an, in dem er das 60. Altersjahr vollendet. Die Ferien sollen der Erholung dienen. Im Kalenderjahr nicht bezogene Ferien sollten in der Regel bis spätestens im ersten Viertel des folgenden Jahres bezogen werden. Nach Möglichkeit sind zwei Wochen zusammenhängend zu beziehen. Die/der Vorgesetzte legt den Zeitpunkt der Ferien im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer fest, wobei auf die Interesse des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen ist.	[1] Der jährliche Ferienanspruch der vollamtlichen Arbeitnehmer beträgt - 25 Arbeitstage bis zum Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird; - 28 Arbeitstage vom Kalenderjahr an, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird; - 30 Arbeitstage vom Kalenderjahr an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird. [2] Die Ferien sollen der Erholung dienen. Im Kalenderjahr nicht bezogene Ferien sollten in der Regel bis spätestens im ersten Viertel des folgenden Jahres bezogen werden. Nach Möglichkeit sind zwei Wochen zusammenhängend zu beziehen. [3] Der Vorgesetzte legt den Zeitpunkt der Ferien im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer fest, wobei auf die Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen ist

3.6.3 Begründungen

Mit der vorgeschlagenen Regelung profitieren beinahe alle Mitarbeitenden von höheren Ferienguthaben:

- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum 49. Altersjahr erhalten 5 zusätzliche Ferientage.
- Ab dem 50. Altersjahr, nach gut zwanzig Jahren im Berufsalltag, sollen 28 Ferientagen gewährt werden.
- Ab dem 60. Altersjahr wird mit der heutigen Lösung der Besitzstand gewahrt.

In einzelnen Bereichen lässt sich mit vier Wochen Ferien kaum mehr Personal rekrutieren. Dass der Ferienanspruch ab dem 60. Altersjahr unverändert bleiben soll, stösst in den Vernehmlassungsantworten des Personals auf Unverständnis. Dass diese Altersgruppe nicht mehr Ferien geniessen soll, wird als mangelnde Wertschätzung gegenüber meist langjährigen Mitarbeitenden verstanden.
Dem ist aber nicht so. Bei der bisherigen Regelung hatte ein 60-jähriger Mitarbeiter zwei Wochen mehr Ferien gegenüber einem bis 49-jährigen. Nun wird dieser Abstand auf eine Woche verkleinert. Oft werden über 50-jährige Personen neu ins Anstellungsverhältnis aufgenommen, weshalb ein 60-jähriger Mitarbeiter nicht zwangsläufig schon viele Jahre für die Stadt tätig war; diesen Personen wird eine berufliche Veränderung ermöglicht, was dem Stadtrat positiv anzurechnen ist.
Die Altersgruppe bis 50 Jahre hat gegenüber der kantonalen Regelung einen Tag mehr Ferienguthaben. Bei den über 50 bis 60-jährigen sind es gleichviele Tage und bei den über 60-jährigen sind es zwei Tage weniger.
Die vorgeschlagene Regelung benachteiligt niemanden und niemand verliert etwas.

3.7 Kurzurlaub

3.7.1 Sachverhalt

In Art. 29 ABR sind die Kurzurlaube festgehalten, die § 40 der kantonalen Personalverordnung angepasst ist. Bei der Geburt eines Kindes sowie bei militärischen Absenzen bestehen markante Abweichungen zu Ungunsten des städtischen Personals:

	Art. 29 kommunales ABR	§ 40 kantonale Personalverordnung
	1 Ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Besoldungskürzung wird Urlaub gewährt bei:	1 Ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Lohnkürzung wird durch die Dienststellenleiterin oder den Dienststellenleiter Urlaub gewährt bei:
Geburt eines Kindes	1 Tag	5 Tage
Militärische Rekrutierung und Schlussinspektion	1 Tag	bis zu 3 Tage

3.7.2 Antrag des Stadtrats

Marginalie	Art. 29 ABR	Änderungsantrag Stadtrat
Kurzurlaub	Ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Besoldungskürzung wird Urlaub gewährt bei: a. Tod des Lebensgefährten und von Kindern — 3 Tage b. Tod eines Elternteils — 2 Tage c. Tod von Grosseltern, Geschwistern und Schwiegereltern oder Eltern des eingetragenen Partners — 1 Tag d. eigener Hochzeit oder Eingehen einer eingetragenen Partnerschaft — 2 Tage e. Hochzeit oder Eingehen einer eingetragenen Partnerschaft der eigenen Kinder, von Geschwistern oder eines Elternteils — 1 Tag f. Geburt eines Kindes — 1 Tag	Ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Besoldungskürzung wird Urlaub gewährt bei: a. Tod des Lebensgefährten und von Kindern — 3 Tage b. Tod eines Elternteils — 2 Tage c. Tod von Grosseltern, Geschwistern und Schwiegereltern oder Eltern des eingetragenen Partners — 1 Tag d. eigener Hochzeit oder Eingehen einer eingetragenen Partnerschaft — 2 Tage e. Hochzeit oder Eingehen einer eingetragenen Partnerschaft der eigenen Kinder, von Geschwistern oder eines Elternteils — 1 Tag f. Geburt eines Kindes (Vater) — 10 Tage * ** siehe 2.3*

	g.	Umzug mit eigenem Haushalt (möblierte Zimmer gelten nicht als Haushalt	1 Tag	g.	Umzug mit eigenem Haushalt (möblierte Zimmer gelten nicht als Haushalt	1 Tag
	h.	militärische Rekrutierung und Schlussinspektion	1 Tag	h.	militärische Rekrutierung und Schlussinspektion	3 Tage
	i.	Teilnahme als gewählter Delegierter an schweizerischen Tagungen von Berufsverbänden und Gewerkschaften, sofern diese im Zusammenhang mit der Arbeit stehen	2 Tage im	i.	Teilnahme als gewählter Delegierter an schweizerischen Tagungen von Berufsverbänden und Gewerkschaften, sofern diese im Zusammenhang mit der Arbeit stehen	2 Tage im
	j.	Erkrankung und Pflegebedürftigkeit eines Kindes einer Alleinerzieherin oder eines Alleinerziehers zur Überbrückung einer Notsituation	3 Tage im	j.	Erkrankung und Pflegebedürftigkeit eines Kindes einer Alleinerzieherin oder eines Alleinerziehers zur Überbrückung einer Notsituation	3 Tage im
	Fallen diese Ereignisse in die Ferien, auf Feiertage oder in die Zeit von Krankheit oder Unfall, besteht kein Anspruch auf ausserordentlichen Urlaub.			Fallen diese Ereignisse in die Ferien, auf Feiertage oder in die Zeit von Krankheit oder Unfall, besteht kein Anspruch auf ausserordentlichen Urlaub.		

3.7.3 Begründungen

Der Kanton hat den Urlaub für den Vater bei der Geburt eines Kindes gemäss RRB vom 27. November 2007 per 01. Januar 2008 auf 5 Tage festgelegt. Diese Anpassung hätte längst stattfinden sollen. Im Zuge der eidgenössischen Volksabstimmung vom 27. September 2020 wurde der Vaterschaftsurlaub schweizweit auf 10 Tage festgelegt - dies wird so im Besoldungsreglement übernommen.

Die militärische Rekrutierung kann bis zu drei Tage dauern, weshalb die Anpassung erforderlich ist. Die beantragte Neuformulierung entspricht derjenigen des Kantons.

3.8 Art. 43 Besoldungen

3.8.1 Sachverhalt

In Art. 43 Abs. 1 ist die Treuezulage als Teil des Besoldungsanspruchs formuliert. Mit dem Wegfall der Treuezulage ist dieser Absatz entsprechend anzupassen.

3.8.2 Antrag des Stadtrats

	Art. 43
	Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Besoldung, die sich zusammensetzt aus Grundgehalt und allfälliger ~~Treue-~~, Kinder- und Teuerungszulagen. […]

3.8.3 Begründungen

Diese Anpassung ist die Folge der Streichung von Art. 53 Abs. 1, der Treuezulage. Wird diese belassen, ist diese Anpassung nicht notwendig.

3.9. Art. 53 Treuezulage

3.9.1 Einleitung

Im Anstellungs- und Besoldungsreglement der Einwohnergemeinde Stein am Rhein vom **03. September 1971** ist in Art. 51 geregelt, dass Arbeitnehmer ab vollendetem 5. Dienstjahr eine Treuezulage zugute haben, und zwar ab dem 6. Dienstjahr 5 % des Bruttomonatslohnes, anschliessend in 5 %-Schritten (für jedes Weitere Dienstjahr) bis auf max. 50 % ab dem 15. Dienstjahr. Ebenso ist dort die Jubiläumsgabe von einer Monatsbesoldung nach effektiv geleisteten 25 und 40 Dienstjahren enthalten. Anlässlich der Totalrevision des Besoldungsreglements am 08. Dezember 2000 ist die Treuezulage im Art. 53 erneut aufgenommen und damit bestätigt/bekräftigt worden mit den heute gültigen, gegenüber 1971 massiv reduzierten Ansätzen. Seit 20 Jahren hat der Ein- wohnerrat keine Änderungen mehr vorgenommen.

In früheren Jahren erhielten die Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft Ende Jahr eine individuell bemessene Gratifikation, die als Belohnung für die Arbeitsleistung nach einem guten Geschäftsjahr ausbezahlt wurde. Im Laufe der Zeit ist die sogenannte "Grati" als 13. Monatssalär zum festem Lohnbestandteil geworden.
In der Verwaltung wurde anstelle der in der Privatwirtschaft geltenden Gratifikation eine Treuezulage ausgerichtet. Mit der Einführung des 13. Monatslohns wäre es spätestens im Jahr 2000 mit der Totalrevision des Anstellungs- und Besoldungsreglements Zeit gewesen, diesen alten Zopf abzuschneiden und an die Privatwirtschaft angelehnte Regelungen zu treffen.

Seit 1971 hat sich die Arbeitswelt in jeglicher Hinsicht fundamental verändert. Feste Lohnzulagen wie die Treuezulage nebst dem 13. Monatslohn werden heute als unüblich, ja geradezu als Affront gegenüber den Angestellten in der Privatwirtschaft gewertet. Dort sind die Zulagen trotz 13. Monatslohn nicht abgeschafft, sondern in alle Richtungen individualisiert, differenziert und andersrum benannt und die Lohnnebenleistungen ausgebaut worden. Als zusätzliche Anerkennung bei Dienstjubiläen sind nichtmonetäre Leistungen wie zusätzliche Ferientage und andere Sonderleistungen üblich. - Solche Leistungen sind in der öffentlichen Verwaltung nicht vorhanden.

Im Ergebnis wollen die Unternehmen der Privatwirtschaft wie das Staatswesen ihre Angestellten für ein gutes Arbeitsergebnis und die Treue zum Arbeitgeber belohnen. Mit der Anerkennung der Treue zum Betrieb will man sich das Wissen und die Fertigkeiten der Angestellten für die Zukunft sichern. Dies ist Bestandteil des Betriebserfolgs, und kein fortschrittlicher Arbeitgeber würde es unterlassen, sich gegenüber seinen Mitarbeitenden in irgendeiner Form zusätzlich erkenntlich zu zeigen.

3.9.2 Sachverhalt

Gemäss Art. 53 ABR erhalten Angestellte mit einem Pensum von mindestens 30 Prozent eine Treuezulage. Diese beträgt ab dem 6. Dienstjahr 5 Prozent eines Bruttomonatsgehalts und erhöht sich anschliessend um 5 Prozent pro Dienstjahr bis max. 50 Prozent ab dem 15. Dienstjahr.
Art. 53 ABR sieht zudem eine Jubiläumsgabe in Höhe einer Monatsbesoldung nach 25 und 40 effektiv geleisteten Dienstjahren vor.

Der Stadtrat hat diese Bestimmung am 17. Oktober 2007 mit einem Beschluss ergänzt, welcher zusätzlich nach 10 Dienstjahren einen Apéro mit dem Personal der Dienststelle und ein Geschenk sowie bei der Pensionierung ein Abschiedsgeschenk im Wert von CHF 100 pro Dienstjahr vorsieht.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Treuezulage ein fester Lohnbestandteil geworden. Per 31.12.2019 sieht es im Überblick wie folgt aus:

Zentrale Verwaltung			**Alterszentrum und Spitex**		
Dienst-jahre	Anzahl MA	CHF	*Dienst-jahre*	Anzahl MA	CHF
6	4	1'331.80	*6*	6	1'137.20
7	6	2'988.30	*7*	5	2'173.95
8	1	363.70	*8*	2	747.45
9	1	1'149.60	*9*	3	2'970.65
10	2	3'262.35	*10*	5	4'630.85
11	1	1'496.50	*11*	2	1'320.00
12	-	-	*12*	2	2'633.10
13	1	3'110.80	*13*	2	2'571.90
14	-	-	*14*	1	1'709.50
15	15	40'032.05	*15*	11	31'216.05
Zwischen-total	***31***	***53'735.05***	***Zwischen-total***	***39***	***51'110.65***

Zusammenzug

	MA	CHF
Zentrale Verwaltung	31	53'735.05
Alterszentrum und Spitex	39	51'110.65
TOTAL	**70**	**104'845.70**

3.9.3 Antrag des Stadtrats

Marginalie	Art. 53 ABR	Änderungsantrag Stadtrat
Treuezulagen	Vollbeschäftigte Angestellte sowie solche mit regelmässiger Teilzeitarbeit von mindestens einem 30 % Pensum, erhalten jeweils im Monat November eine Treuezulage gemäss folgender Skala: 6. Dienstjahr 5% 7. Dienstjahr 10% 8. Dienstjahr 15% 9. Dienstjahr 20% 10. Dienstjahr 25% 11. Dienstjahr 30% 12. Dienstjahr 35% 13. Dienstjahr 40% 14. Dienstjahr 45% 15. Dienstjahr und folgende 50% des Bruttomonatslohnes Die bei der Stadt absolvierten Lehrjahre werden als Dienstjahre angerechnet. Erfolgt der Eintritt in den städtischen Dienst in der zweiten Jahreshälfte, so zählt dieses Jahr nicht als Dienstjahr. Arbeitnehmer, die während des Jahres aus dem städtischen Dienst ausscheiden, erhalten die Treuezulage im Verhältnis zur Dienstdauer während des Kalenderjahres.	Gesamte Artikel wird ersatzlos gestrichen
Jubiläumsgabe	Nach 25 und 40 bei der Stadt effektiv geleisteten Dienstjahren erhält der Arbeitnehmer eine Jubiläumsgabe in der Höhe einer Monatsbesoldung.	Nach 10 effektiv geleisteten Dienstjahren bei der Stadt wird eine Jubiläumsgabe von einem halben Monatslohn ausgerichtet und nach 20, 30, und 40 Dienstjahren eine solche in der Höhe einer Monatsbesoldung. Anstelle des Lohns können Ferien- tage in gleicher Höhe bezogen werden.

3.9.4 Begründungen

In den letzten Jahren ist das Personal zu arbeitsmarktüblichen Löhnen angestellt worden, der 13. Monatslohn ist längstens eingeführt. Das Relikt Treuezulage kann ersatzlos aufgehoben und durch eine angemessen angepasste, übliche Jubiläumsgabe ersetzt werden.

In der Vernehmlassung der Mitarbeitenden kommt klar zum Ausdruck, dass eine ersatzlose Streichung der Treuezulage nicht akzeptiert wird. Für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist sie zum Lohnbestandteil geworden. Dieser Zustupf am Jahresende wird im Familienbudget eingerechnet und dient jeweils einem bestimmten Zweck.
Der Stadtrat hat am 17. Juni 2020 beschlossen, dem Einwohnerrat die Überführung der bestehenden Treuezulagen in den Jahreslohn zu beantragen.

Damit können Härtefälle vermieden und der Besitzstand gewahrt werden.

Die bisherigen Treueprämien werden per Stand 31.12.2020 in die Jahresbesoldung überführt, in 13 Monatslöhne aufgeteilt und gemäss Besoldungstabelle neu eingereiht. Die Betroffenen werden über die neue Einreihung mit separatem Schreiben orientiert.

4. Umsetzung der vorgeschlagenen Änderungen

4.1 Wirkungen der Revision auf die bestehenden Anstellungsverhältnisse

4.1.1 Rechtsgrundlagen des Anstellungsverhältnisses

Für das Anstellungsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten das Anstellungs- und Besoldungsreglement der Einwohnergemeinde Stein am Rhein vom 08.12.2000 mit Änderungen sowie die Nebenerlasse. Subsidiär, oder wo im Reglement ausdrücklich darauf hingewiesen wird, gelten die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung. Teils sind noch ältere Rechtsgrundlagen gültig, wo das Anstellungsverhältnis vor 2000 begründet wurde.

Damit künftig alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die gleiche Rechtsgrundlage haben, sowie künftige Änderungen keine Fragen mehr danach aufwerfen, sind sämtliche Arbeitsverträge auf das jeweils gültige Personalrecht abzustellen. Künftig wird in den Arbeitsverträgen auf die Datierung der Rechtsgrundlagen verzichtet.

4.1.2 Mitwirkungsrechte

Art. 26 ABR stipuliert das Mitspracherecht aller Arbeitnehmenden in Angelegenheiten, die sie betreffen.
Vom 15. April bis zum 30. April 2020 hatte das städtische Personal die Gelegenheit, sich schriftlich zu äussern. Die Rückmeldungen sind von der Stellvertreterin des Stadtschreibers zuhanden des Stadtrats zusammengefasst worden.
Anlässlich der Sitzung der Arbeitsgruppe vom 09. Juni 2020 sind die Ergebnisse der Mitarbeitermitwirkung verifiziert worden und teilweise in die definitive Vorlage an den Einwohnerrat eingeflossen.

4.1.3 Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse

Weder im kantonalen noch im kommunalen Personalrecht ist ein Passus enthalten, wonach die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Anspruch auf ein besitzstandswahrendes Anstellungsverhältnis haben. Änderungen des Anstellungsreglements können von der Gemeindebehörde jederzeit beschlossen werden unter Wahrung der Mitarbeiterrechte. Sodann unterliegt der Beschluss des Einwohnerrats dem fakultativen Referendum (Art. 21 e ABR).
Die für die Mitarbeitenden "nachteiligen" Änderungen sind den Arbeitnehmenden form- und fristgerecht mitzuteilen.

4.2 Finanzielle Auswirkungen

4.2.1 Beendigung des Anstellungsverhältnisses

In der Vergangenheit mussten etliche Lohnfortzahlungen bis zu sechs Monaten geleistet werden, da ein Arbeitsverhältnis infolge Krankheit oder anderen Gründen nicht mehr fortgesetzt worden ist. Mit der sechsmonatigen Kündigungsfrist für Kaderangestellte bedeutet dies teils erkleckliche Beträge von mehreren zehntausend Franken. Mit einer dreimonatigen Kündigungsfrist für alle können solche Kosten markant reduziert werden, wenn sie sich nicht vermeiden lassen.

4.2.2 Besoldungsänderung

Eine Lohnstufe entspricht auf Basis der gültigen Lohntabelle einer Lohnerhöhung um rund 1,2 Prozent. Es soll kein automatischer, jährlicher Lohnstufenanstieg mehr stattfinden. Stattdessen sollen gezielte, individuelle Lohnstufenanpassungen in Form von Stufenanpassungen oder Sonderprämien festgesetzt werden. Alle Besoldungsänderungen werden im Budgetprozess integriert und somit über das Budget von den entsprechenden Stellen genehmigt.

4.2.3 Erhöhung Ferienanspruch

Die Erhöhung des Ferienanspruchs ist eine Anpassung an die aktuellen Marktverhältnisse und eine Angleichung an die Kantonalen Verhältnissen. Um als Arbeitgeber die bereits angeschlagene Attraktivität des Arbeitsplatzes in der Stadtverwaltung verbessern zu können, ist eine Anpassung dringend notwendig. Die Erhöhung des Ferienanspruchs bewirkt für die Mitarbeitenden einen indirekten Mehrwert von 1,5 %. Kalkulatorisch würde dies einen finanziellen Mehraufwand von ~ CHF 148'000 bedeuten.

Konto (Sachgruppe)	Bezeichnung	Betrag TCHF	davon 1.4% TCHF
301	Löhne des Veraltungs- und Betriebspersonals	8'100	122
305	Arbeitgeberbeiträge	1'800	27
Total		**9'900**	**148**

Im Bereich Alterszentrum und Spitex sind die entsprechenden Ferienabwesenheiten zu besetzen. Umgerechnet macht dies im Alterszentrum eine zusätzliche Stelle (100%) aus und in der Spitex ¼ Stelle (25%) aus.

In der Verwaltung kann nicht einer Pensenerhöhung gesprochen bzw. ausgegangen werden. Hier muss die Situation mit dem erhöhten Ferienanspruch beobachtet werden und zu einem späteren Zeitpunkt sollen allfällige Massnahmen genau geprüft werden (Stellenplan).

Der Ferienanspruch an die Marktverhältnisse und an den Kanton Schaffhausen anzugleichen ist ein wichtiger Schritt, der zwingend hat stattfinden müssen und dies unabhängig der diversen Problematiken des bestehenden Anstellungs- und Besoldungsreglement.

4.2.4 Abschaffung Treuezulage

Im 2019 wurden an 70 Mitarbeitende CHF 104'848 Franken an Treuezulagen ausgerichtet. Davon arbeiten 39 Angestellte im Alterszentrum und in der Spitex mit einer Summe von insgesamt CHF 51'141.
Durch Austritte reduziert sich die Gesamtsumme im 2020 um ca. CHF 15'000.

Die ersatzlose Streichung der Treuezulage würde bei langjährigen Mitarbeiter eine einschneidende und unzumutbare Wirkung haben. Aus diesem Grund soll bei den Arbeitnehmenden, die bereits eine Treuezulage erhalten, die Treuezulage per Stand 2020 (auf den 01.01.2021) in den überführten Lohn eingebaut werden. Mit dieser Lösung sollen folgende Wirkungen erzielt werden:

a. der Jahreslohn der Arbeitnehmenden wird nicht vermindert;
b. die Treuezulage wird künftig nicht mehr separat ausgewiesen (jeweils im November) - der Begriff als solches wird nicht mehr existieren;
c. durch das «Einfrieren» der Prämien und die Überführung in den eingebauten Lohn per 01.01.2021 können die Prämien nicht mehr ansteigen, ein mittel- bis langfristiger Abbau ist somit möglich.

Ausserdem ist noch zu erwähnen, dass jeder «junge Mitarbeiter» durch die Abschaffung der Treuezulage, im Vergleich zum jetzigen Zeitpunkt, ab dem 6. Dienstjahr eine Lohnkürzung von ∅ ~2.11 % (6. - 15. Dienstjahr) erleidet. Die Prozentzahl wird höher, je länger ein Mitarbeiter der Verwaltung erhalten bleibt. D.h. die Lohnanwartschaft wird somit mit jedem Dienstjahr gekürzt gemäss dem folgenden Beispiel.

Beispiel Treueprämie mit einem Monatslohn von CHF 5'000/CHF 65'000 p.a., Treueprämie in % von Bruttomonatslohn

Dienstjahre	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Treueprämie	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%
in CHF	250	500	750	1'000	1'250	1'500	1'750	2'000	2'250	2'500
in% p.a.	0.38%	0.76%	1.15%	1.53%	1.92%	2.30%	2.69%	3.07%	3.45%	3.84%

∅ 2.11% über 20 Dienstjahre

4.2.5 Zusammenfassung der finanziellen Auswirkungen

Beendigung Arbeitsverhältnis	Bei Eintritt des Einzelfalls können es mehrere zehntausend Franken sein, die bei einer kürzeren Kündigungsfrist ab Lohnklasse 18 zugunsten der Stadt eingespart werden.
Besoldungsänderung	bisher machte der automatische Stufenanstieg ~1,2 % (effektiv gemäss Budget 2021 ca. CHF 85'000) der Lohnsumme aus; neu werden jährlich individuelle Lohnänderung gemäss MAG stattfinden, diese können jährlich unterschiedlich sein.
Erhöhung Ferienanspruch	Anpassung der Ferientage für die Sicherstellung der Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Die Auswirkungen auf den Stellenplan: - Alterszentrum: +100% - Spitex: +25% - Verwaltung: Vorerst kein Stellenzuwachs, es gilt die Situation zu beobachten.

Treuezulage	- «Einfrieren» der Prämien (Stand 2020) und in den Jahreslohn per 01.01.2021 eingebaut - Bei den Mitarbeitern der Gesamtverwaltung geht die Lohnanwartschaft entsprechend der Dienstjahre verloren bzw. gekürzt - Die Treueprämiensätze können somit nicht mehr ansteigen
Ferienanspruch und Treuzulage	Diese beiden Bereiche wurden im Laufe der Diskussionen oft miteinander vermischt. Oft versuchte man ein Gleichgewicht zu schaffen zwischen Ferienanspruch und Treuzulagen. Es bleibt aus Sicht des Stadtrates und der Arbeitsgruppe wichtig, und dies ist zwingend zu beachten, dass diese zwei Themen nicht gegenübergestellt werden dürfen. Einerseits findet eine Anpassung am Mark und Kanton statt. Andererseits soll das «alte Relikt», wie in den Begründungen 9.4, aus der Welt geschaffen werden. Das eine hat keinen Einfluss auf das Andere, diese Themen sollen losgelöst voneinander betrachtet werden.

III. Empfehlungen des Stadtrats

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren Einwohnerräte

Der Stadtrat präsentiert Ihnen eine Teilrevision des Anstellungs- und Besoldungsreglement, die den wichtigsten Änderungsbedarf umfasst.
Mit der Delegation von Kompetenzen im Bereich der Arbeitszeit sowie dem Erlass der neuen Arbeitszeitordnung durch den Stadtrat nach Gutheissung seiner vorliegenden Anträge besteht eine umfassende und zeitgemässe Regelung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich vollumfänglich nach den aktuellen Regelungen des Kantons richten.
Mit der vorgeschlagenen Nachführung des Anstellungs- und Besoldungsreglement positioniert sich die Stadt als zeitgemässe, fortschrittliche Arbeitgeberin.

Der Stadtrat empfiehlt Ihnen, seinen Anträgen zuzustimmen.

Bericht der GPK

Bericht und Antrag der Geschäftsprüfungskommission vom 23. November 2020 zur Teilrevision des Anstellungs- und Besoldungsreglements der Stadt Stein am Rein

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 22. September 2020 traf sich die GPK mit dem Stadtpräsidenten, dem Finanzreferenten sowie dem Stadtschreiber zur Besprechung der Vorlage, die der GPK damals mit Stand 5. August 2020 vorlag. In dieser Sitzung haben die anwesenden Vertreter der Stadt versprochen, in der Stadtratssitzung vom Folgetag, dem 23. September 2020, noch eine Formulierung leicht zu ändern und der GPK diese finale Version dann umgehend zuzustellen.

Diese Version lag weder der GPK noch dem Einwohnerrat zu einem Zeitpunkt vor, die eine seriöse Vorbereitung zuhanden der Einwohnerratssitzung vom 30. Oktober erlaubt hätte. In Kombination mit den qualitativen Mängeln, die die vorhandenen Dokumente aufwiesen, empfahl die GPK das Geschäft zur Rückweisung. Das Büro des Einwohnerrats beschloss schliesslich, das Geschäft nicht anbesagter Sitzung zu traktandieren.

Seit 8. November 2020 liegen nun der bereinigte Antrag sowie das Anstellungs- und Besoldungsreglementund die Arbeitszeitordnung vor, welche die Basis des vorliegenden Berichts bilden.

Bericht

Mit der Teilrevision des Anstellungs- und Besoldungsreglement gleicht sich die Stadt Stein am Rhein dem kantonalen Recht an und holt längst überfällige Anpassungen nach, um Mitarbeitenden zeitgemässe Anstellungsbedingungen zu bieten. Die GPK begrüsst diesen Schritt, welcher schlussendlich auch dazu beiträgt, dass die Stadt Stein am Rhein als Arbeitgeberin attraktiv und konkurrenzfähig bleibt. Ausserdem begrüsst die GPK, dass die Stadt einzelne Änderungen, die im ersten Bericht vom 18. Oktober 2020 aufgeführt wurden, noch in der Überarbeitung der Dokumente berücksichtigt hat.

Wie leider zu erwarten war, hat die Teilrevision des Anstellungs- und Besoldungsreglements nicht die hohen Einsparungen von mehreren hunderttausend Franken zur Folge, die dem Einwohnerrat zu Beginn des Prozesses versprochen wurden. Kurzfristig sollen sich die Lohnkosten mit dem neuen Reglement stabilisieren, langfristig sollen sich Verbesserungen beispielsweise aufgrund der Abschaffung des automatischen Klassenanstiegs zeigen.

Die GPK ist skeptisch, ob sich dies in den Zahlen der künftigen Budgets und Jahresrechnungen so niederschlagen wird. So führen die zusätzlichen Ferientage zu Mehrkosten von 148'000 Franken, im Alterszentrum und bei der Spitex führen die zusätzlichen Ferienabwesenheiten zu einem zusätzlichen Personalbedarf (Alterszentrum +100%, Spitex +25%). Dies könnte sich in künftigen Stellenplänen auch in anderen Bereichen entsprechend niederschlagen. In der Vernehmlassung zeigten sich Mitarbeitende der Stadt Stein am Rhein besorgt, ihre Arbeit mit den zusätzlichen Ferientagen bewältigen zu können, ohne dass sich zusätzliche Überstunden anhäufen. Obschon gemäss Anstellungs- und Besoldungsreglement Überstunden nach Möglichkeit zeitlich zu kompensieren sind, ist aufgrund der bereits genannten Faktoren fraglich, ob das realistisch ist oder am Ende doch zusätzliche Kosten durch die Auszahlung von Überstunden anfallen.

Die GPK empfiehlt dem Einwohnerrat, die Situationen rund um die Überstunden städtischer Mitarbeitenden gut zu beobachten. Gemäss Stadtrat kontrolliert die Stadt quartalsweise die Überstunden der Stadtverwaltung. Die GPK unterstützt dies und empfiehlt dem Stadtrat die regelmässige Berichterstattung zum Stand von Überstundenleistungen beim Personalverantwortlichen einzuholen.

Gegenwartsanpassungen

Der Stadtrat beschreibt die beantragte Nachführung als Positionierung der Stadt als zeitgemässe, fortschrittliche Arbeitgeberin. Dies ist in den Augen der GPK ein wichtiges Ziel und die Änderungen stellen auch inhaltlich einen wichtigen Schritt in diese Richtung dar. Leider vermisst die GPK ausserhalb der vorgenommenen Änderungen diesen Fortschritt noch an einigen Stellen, was das Gesamtbild trübt.

Die GPK ist erfreut, dass viele ihrer Einwände aus dem ersten Bericht in die aktuelle Vorlage übernommen wurden. Trotzdem verbleiben auch weiterhin etliche Stellen, die nicht mehr aktuell oder korrekt sind oder nicht einheitlich gehandhabt werden.

Die GPK erwartet, dass grundsätzlich bei jeder nichttrivialen Änderung eines städtischen Rechtserlasses auch der Gesamttext auf Aktualität und Korrektheit überprüft wird und wenn nötig nachgeführt wird, so auch in diesem Fall.

Konkret beantragt die GPK, dass der Stadtrat noch eine Variante nachreicht, die eine einheitliche Sprachregelung bei den Geschlechtern enthält und veraltete Begriffe («Lehrlinge», «Grosser Rat»…) aktualisiert.

Die GPK beantragt, dass in Art. 5 das bei Stellenantritt abzugebende «Pflichtenheft» durch das modernere Führungsinstrument der «Stellenbeschreibung mit Aufgaben, Verantwortung, Kompetenzen» ersetzt wird. Nach Ansicht der GPK ist die Delegation von klaren Verantwortlichkeiten und Kompetenzen ein Kernpunkt der Schweizer Arbeitsqualität und sollte daher auch gewürdigt werden.

Ebenso beantragt die GPK, dass in Art. 9 der zweitletzte Satz von seiner aktuellen, nicht (mehr?) gültigen Version «Die Kosten der Übergangsrenten werden aus dem städtischen Pensionsfonds ganz oder teilweise finanziert» in «Überbrückungsrenten werden gemäss Reglement der PKSH finanziert» geändert wird. Bereits der Kommentar des Stadtrats in der Synopse erläutert, dass dies aktuell so gehandhabt wird. Die GPK ist der Meinung, dass die Rechtstexte der Stadt auch die Realität abbilden sollten.

Prozess

Es ist zu bedauern – vor allem für die städtischen Mitarbeitenden – , dass der Prozess zur Erarbeitung des neuen Anstellungs- und Besoldungsreglement sich derartig in die Länge gezogen hat. Die GPK hofft, dass die Erarbeitung der weiteren geplanten Teilrevisionen speditiver verlaufen wird.

Darüber hinaus bemängelten städtische Mitarbeitende, zu wenig in den Prozess miteinbezogen zu sein respektive sich aufgrund der Besetzung nicht in der Arbeitsgruppe gut vertreten zu fühlen. Die GPK würde es begrüssen, wenn bei den bevorstehenden Teilrevisionen städtische Mitarbeiter aller Hierarchiestufen und von unterschiedlichen Arbeitsorten innerhalb der Stadt proaktiv in den Prozess miteinbezogen werden könnten, sei es durch den direkten Einsatz in der Arbeitsgruppe oder beispielsweise interne Workshops.

Zusammenfassung und Anträge
Wir möchten uns an dieser Stelle für die Zusammenarbeit mit allen Beteiligten bestens bedanken. Die GPK ist bei Ihrer Durchsicht der Arbeitszeitverordnung zu einigen sprachlichen Fehlern, unklaren Formulierungen und juristischen Detailfragen gestossen. Die GPK hofft, diese mit dem Stadtrat noch vor der Sitzung klären zu können.

Die GPK beantragt dem Einwohnerrat:

1. Vom Stadtrat eine Version des Reglements zu verlangen mit aktueller, einheitlicher Sprachregelung ohne veraltete bzw. nicht mehr korrekte Ausdrücke.

2. In Art. 5 «Pflichtenheft» durch «Stellenbeschreibung mit Aufgaben, Verantwortung, Kompetenzen» zu ersetzen.

3. In Art. 9 den zweitletzte Satz von «Die Kosten der Übergangsrenten werden aus dem städtischen Pensionsfonds ganz oder teilweise finanziert.» in «Überbrückungsrenten werden gemäss Reglement der PKSH finanziert.» zu ändern.

4. Die Teilrevision des Anstellungs- und Besoldungsreglement mit diesen Änderungen zu genehmigen.

5. Die dazugehörige Arbeitszeitordnung zur Kenntnis zu nehmen.

Diskussion Einwohnerrat:

Finanzreferent Ueli Böhni: Die GPK und die Fraktionen haben sich mit der Teilrevision Anstellungs- und Besoldungsreglement eingehend befasst. Diese Revision ist seit Jahren fällig. Der Stadtrat beschloss, eine Teilrevision durchzuführen, damit das ganze beschleunigt werden kann. Ein wesentlicher Teil der Teilrevision ist die Abschaffung der Treuezulage und keine automatischen Stufenzulagen. Die Einstufungen werden künftig im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt. Die Anpassung der Ferien an die übliche Ferienwochenzahl ist ein weiteres Thema. Zur Arbeitszeitordnung hat die GPK dem Stadtrat einige Fragen gestellt, die Arbeitszeitordnung ist zur Kenntnis beigelegt. Die Fragen der GPK wurden vom Stadtrat abgearbeitet und die Änderungsvorschläge sind in den vorliegenden Unterlagen eingeschlossen. Die Arbeitsgruppe war breit zusammengesetzt und es fanden ausführliche Vernehmlassungen statt. Einige Inkonsistenzen wurden gefunden, dafür möchte sich der Stadtrat entschuldigen. Er bedankt sich beim Einwohnerratsbüro, dass heute die neue Version besprochen werden kann. In der Überarbeiteten Vorlage wurden die einzelnen Punkte kommentiert und verweist auf die von der GPK erwähnten Punkte. Art. 9 bez. Pensionierung ist kommentiert, dieser Punkt wird in der nächsten Revision überarbeitet. Zu Art. 12 haben wir Stellung genommen. Diese Vorlage ist ein geben und nehmen. Sie ist nicht nur zu Gunsten der Mitarbeiter. Die Treueprämie ist auch eine Lohnkürzung. Diese wird aber mit einer Neueinstufung der Löhne eingerechnet. Die Treuezulage wird im Sinne einer Besitzstandwahrung umgerechnet. Die Besoldungsrevision ist keine Sparübung. Eine Sparübung müsste anders umgesetzt werden. Sekundär ist das Ziel, dass einige Mechanismen in der neuen Vorlage das Wachstum der Löhne mittelfristig verlangsamt. Der Stufenanstieg kann diskutiert werden. Er erklärt, dass Stufenanstiege für das Jahr 2021 noch nicht budgetiert seien, da vorerst alle Mitarbeitergespräche und entsprechenden Einstufungen durchgeführt werden müssen. Für die Unzugänglichkeiten im Herbst entschuldigt er sich im Namen des Stadtrates.

Tamara Pompeo, GPK bedankt sich im Namen der GPK bei allen die mitgearbeitet haben und vor allem bei Ueli Böhni und Apollonia Aulisio für die gute Zusammenarbeit.
Anfangs des Prozesses wurden Einsparungen versprochen, was wie sich herausstellte nicht eingehalten werden kann. Sie schätzt, dass auch die Wortanpassungen durchgeführt wurden. Der 1. Änderungsantrag der GPK wurde zurückgezogen. Sie bittet den Einwohnerrat die sprachlichen Hintergründe ev. in einer Motion zu beantragen.

Eintreten:

Bürgerliche Fraktion Ruth Metzger: Lange haben wir auf die Änderungen und Anpassungen des Anstellungs- und Besoldungsreglementes gewartet. Eine ursprünglich kleine Anpassung hat zu einer Generalüberholung geführt. Die Revision bringt auf den ersten Blick keine Einsparungen wie erhofft.
Durch die Neuordnung des automatischen Stufenanstieges und das Einrechnen und Abschaffen der Treueprämie ist schon mal viel erreicht. Die Ferienguthaben sind kantonal geltenden Vorgaben angepasst, was jetzt zur Schaffung neuer Stellen in Alterszentrum und Spitex führt. Das ist aber absolut nachvollziehbar. Die bürgerliche Fraktion ist für Eintreten.

SP Fraktion, Markus Vetterli SP Die SP bedankt sich bei Stadtrat, Verwaltung und GPK für die geleistete Arbeit und hat Verständnis für die aufgrund der Komplexität gewählte Etappierung. Inhaltlich sieht die SP die vorgelegte Teilrevision vorsichtig positiv. Die finanziellen und weiteren Folgen sind in der Umsetzung zu beobachten. Insbesondere die Anpassungen an ein modernes Anstellungsverständnis sind zentral, um als attraktiver Arbeitgeber qualifiziertes und motiviertes Personal einstellen und halten zu können. Speziell wichtig finden wir den erhöhten Ferienanspruch – dass diese Ferien künftig ohne Überzeit beziehbar sind, sehen wir als Führungsaufgabe der jeweiligen Vorgesetzten. Demgegenüber stehen aus Personalsicht negative Änderungen wie der nicht automatische Stufenanstieg. – Da werden wir beobachten, ob sich eine faire Praxis der Gewährung etabliert. Weiter begrüssen wir, dass dort wo möglich zwecks Entflechtung und Flexibilität auf übergeordnete Rechtsetzung und Regelungen referiert wird. Zum Prozess:

Zentral finden wir, dass die Angestellten über die Vernehmlassung gehört wurden, was allerdings ein extrem später Einbezug ist. Die Vernehmlassungsantworten zeigten nämlich, dass die Angestellten relevante und bedenkenswerte Aspekte einzubringen hatten. Wir begrüssen deshalb, dass einige wesentlich Einwände oder Wünsche aufgegriffen wurden. Für die restliche Teilrevision erwarten wir deshalb explizit, dass die Angestellten mit ihren Sichtweisen, Erfahrungen und Anliegen frühzeitig einbezogen werden – dies muss nicht unbedingt über eine Aufblähung der Arbeitsgruppe erfolgen, es sind auch andere Formen denkbar. Der Finanzreferent hat im Vorgespräch signalisiert, dass er die restliche Teilrevision als dringlich ansieht und diese im 2021 in einem Aufwisch entschieden anpacken will. Das begrüssen wir sehr. Unter dieser Bedingung können wir einige alte schwer verdaubare Kröten, die nun noch stehen bleiben schlucken. Wichtige Bedingung für unsere Zustimmung ist die Besitzstandwahrung aller Angestellten, zu der wir einen Antrag stellen werden. Ebenso zentral ist für uns das Gewähren des Stufenanstiegs im Übergang. Die SP ist für Eintreten.

Dritte Fraktion, Marcel Waldvogel wählt für dieses Papier den Vergleich mit einer schwierigen Geburt. Wir sind glücklich, dass das Kind nun lebt und gedeiht, die Kinderkrankheiten können hoffentlich im nächsten Jahr behoben werden. Zur Aussage von Ueli Böhni, dass wir nicht über einzelne Artikel entscheiden dürfen, hat er bei Andreas Jenny nachgefragt. Gemäss dieser Auskunft darf darüber entschieden werden, solange die Einheit der Materie nicht missachtet wird. Die dritte Fraktion ist für Eintreten.

Finanzreferent Ueli Böhni hat noch folgende zwei Kommentare In Zusammenhang Rückzug zur Etablierung der Revision: Es gibt noch 3 Artikel die wichtig sind und nicht im Art. 45 integriert sind: Besoldungsklassensystem Art 55 sowie Art 56. 3 Diese 3 Brocken sind bewusst noch nicht angegangen worden, müssen aber demnächst angeschaut werden.

Diskussion Einwohnerrat

Detailberatung der Synopse

Seite 10
René Schäffeler, FDP: Den ersten Satz der neuen Formulierung in Artikel 22 würde ich gerne wie folgt ergänzen:
Besoldungsänderungen werden ins Budget integriert und von den zuständigen Stellen genehmigt. ***Der Totalbetrag der Besoldungsänderungen wird im Budget nach Bereichen ausgewiesen*.**
Finanzreferent Ueli Böhni erwidert, dass dies schon im letzten Jahr diskutiert wurde. Es ist ein Anliegen des Stadtrates, dass man sich vom Stellenplan als separate Vorlage verbschieden sollte und im Budget darüber berichtet. Dieses System ist transparenter. Transparenz wird geschaffen, wenn man die einzelnen Bereiche der Personalkosten ausweist.

Markus Vetterli, SP fragt, ob dies dazu führen könnte, dass gewisse Personendaten ablesbar sind.

Finanzreferent Ueli Böhni erwidert, dass man es so einrichten könne, dass keine Daten daraus lesbar sind. Es geht darum darzulegen ob mehr Stellen geschaffen werden, was ausgelagert wird oder ob es es einen Lohnzuwachs gibt. Einzelne Lohnveränderungen sollten nicht daraus gelesen werden.

11 Ja Stimmen, Einstimmig angenommen.

Markus Vetterli, SP zu Seite 28, Art. 53: Stellt folgenden Antrag:
Art. 57 Schlussbestimmungen wird wie folgt ergänzt: «Bei der Umsetzung der Teilrevision mit Beschluss am 11.12.2020 ist die Besitzstandwahrung für alle Angestellten gewährleistet.»
Begründung: Diese Revision bringt beachtliche Verwerfungen und Neuakzentuierungen, von der nicht alle Angestellten in gleichem Masse betroffen sind. Es ist nicht leicht absehbar, wieweit es

dabei auch Verlierer geben kann. Die Besitzstandwahrung ist ein schweizerisch gängiges Mittel, solche Übergänge fair und sicher zu gestalten und gute Mitarbeitenden zu halten.
Sie ist auch das Mittel der Wahl, um den Mitarbeitenden diesen Übergang ohne Ängste zu ermöglichen. Besitzstandwahrung erzeugt keine neuen Kosten, da höchstens die bisherigen Bezüge fortgeschrieben werden.

Finanzreferent Ueli Böhni erklärt, dass in der Umsetzung der Vorlage sehr viel Wert auf den absoluten Besitzstand gelegt wurde. Die Treueprämie wurde in die Löhne umgeschichtet. Der Besitzstand ist zu 100 % gewahrt. Alle Mitarbeiter sind unter Vorbehalt der heutigen Beschlüsse informiert.
René Schäffeler, FDP bezieht sich auf die detaillierte Begründung von Ueli Böhni. Die Besitzstandwahrung ist gewährleistet. Er ist der Meinung, dass ein gewisses Vertrauen Voraussetzung ist. Den Vorschlag mit zusätzlichem Einschub findet er nicht sinnvoll.

Marcel Waldvogel, parteilos: Schlägt vor, dass beides berücksichtigt wird. Es wird hiermit Protokolliert, dass niemand weniger verdient – gemäss Aussage von Ueli Böhni.

Finanzreferent Ueli Böhni versteht den Antrag. Er macht aber darauf Aufmerksam, dass die Definition «Besitzstand» heikel sei. Es könnten Ansprüche abgeleitet werden, welche nicht im Sinne des Reglements sind. Er empfiehlt, davon abzusehen.

Sozialvorsteherin Corinne Ullmann erklärt, dass Besitzstandswahrung z.b. auch eine Treueprämie sein kann, das heisst, dass somit auch die Treueprämie für alle die schon angestellt sind bleiben würde. Ebenso verhält es sich mit dem Stufenanstieg. Er würde bestehen bleiben für alle die schon da sind, für die «Neuen» aber nicht. Das wäre heikel.
Markus Vetterli, SP erwidert, dass es nicht seine Absicht sei, die Revision zu unterlaufen. Er hat sich überzeugen lassen und zieht den Antrag zu Gunsten des Antrages der GPK zurück.

Antrag GPK Art.5

René Schäfeler, FDP hinterfragt den Sinnt, einzelne Begriffe anzupassen.
4 ja Stimmen, 4 Gegenstimmen, 3 Enthaltungen. Entscheid des Einwohnerratspräsidenten Claudio Götz: Er hat grosses Vertrauen in die nächste Teilrevision und lehnt den Antrag ab.

Der Antrag ist abgelehnt.

Antrag GPK Art 9
Finanzreferent Ueli Böhni hinterfragt die Bereitschaft von Finanzierung und Übergangsrenten. Er empfiehlt keine weiteren Änderungen und dieses Thema im Rahmen der nächsten Teilrevision zu prüfen.

Marcel Waldvogel, parteilos hat für dieses Anliegen Verständnis. Er macht aber darauf aufmerksam, dass jetzt ein Fehler da steht und jede Änderung weniger schlimm sei. Er fände es sinnvoll, wenn das falsche jetzt korrigiert würde und weitere Änderungen anschliessend geprüft werden.

René Schäfeler, FDP würde das in einem zweiten Schritt anpassen. Die jetzige Formulierung besteht schon seit Jahrzehnten.
3 ja stimmen, 5 Nein, 3 Enthaltungen

Der Antrag ist abgelehnt

Der Einwohnerrat Stein am Rhein beschliesst einstimmig:

1. Die folgende Teilrevision des Anstellungs- und Besoldungsreglementes (ABR) vom 8.12.2020 zu genehmigen.
   Es sind die Art. 9, 10, 11, 14, 15, 22, 27, 29 (30, 34, 38 Anpassungen gemäss GPK-Bericht), 43, 48 und 53 des Anstellungs- und Besoldungsreglements werden gemäss Tabelle geändert.

2. Die Treuezulage wird den im Jahre 2020 Berechtigten ab dem 1.1.2021 in den Jahreslohn eingerechnet. Der Stadtrat wird mit dem Vollzug beauftragt.

3. Sämtliche Arbeitsverträge des städtischen Personals werden dahingehend geändert, als das jeweils gültige kommunale und ergänzend das kantonale Personalrecht die Basis für das Arbeitsverhältnis bildet.

4. **Mitteilung durch Protokollauszug an:**
   - Stadtrat
   - Finanzverwaltung
   - Stadtkanzlei

5 06.00.010 PERSONAL, Allgemeines, Löhne E

40 Personal Stellenplan
Überweisung Stellenplan 2021

I. Antrag

Der Stadtrat unterbreitet Ihnen folgenden Antrag zur Beschlussfassung:

1. Der strategische Stellenplan 2021, bestehend aus 8'840 Stellenprozenten in der Stadtverwaltung und 160 Stellenprozenten im Stellenpool für den Stadtrat, wird genehmigt.

II. Begründungen

A) Zusammenzug operativer Stellenplan 2021

Exekutive	2018	2019	2020	**Veränd. 2021**	**Stpl. 2021**
Stadtpräsidium	50	50	50	--	--
Stellenpool Stadtrat *(lt. der am 04.09.2020 vom ER an den SR überwiesenen Motion "Flexibilisierung der Stadtratspensen" von ER Werner Käser, FDP)*				160	160

Stadtverwaltung	2018	2019	2020	**Veränd. 2021**	**Stpl. 2021**
Präsidiales/Sicherheit	580	580	580	- 10 +50	620
Soziales *(Arbeitsintegration)*	260	260	230	+ 20	250
Finanzen / Einwohnerdienste	355	355	380	0	380
Bau *(Hauswartung)*	1962	1835	1825	+ 25	1850
Zwischentotal zentrale Verwaltung	*3'157*	*3'030*	*3'065*	*+ 85*	*3'100*
Schule	270	300	307	0	307
Alterszentrum	3'360	3'360	3'700	+ 300	4'000
Spitex	600	600	660	+ 240	900
Kita	520	510	533	0	533
Zwischentotal städt. Betriebe	*4'750*	*4'770*	*5'200*	*540*	*5'740*
Verwaltungspersonal	**7'907**	**7'800**	**8'265**	**625**	**8'840**

In der Stadtverwaltung wird eine zusätzliche Halbtagesstelle (netto 40% Pensum neu) im Bereich Präsidiales/Sicherheit beantragt: Mehraufwände bedingt durch die Bearbeitung der vielen Parlamentsgeschäfte des Einwohnerrates, Bearbeitung der anstehenden Aufgaben und Projekte, Personalmanagement (HR-Dienste) und administrative Aufgaben im Sicherheitsbereich. Andere Veränderungen sind marginal. Insgesamt erhöht sich der Stellenplan 2021 in der zentralen Verwaltung um 85 Stellenprozente.

Im Alterszentrum erfolgt im Stellenplan 2021 neu die Auflösung und Darstellung der Schwankungsreserve von 10% der bewilligten Stellen (340 Stellenprozent im Vergleich zu 2019), welche 2019/2020 immer besetzt waren (Total 3700); ebenso bei der Spitex Auflösung und Darstellung der Schwankungsreserve von 10% der bewilligten Stellen (60 Stellenprozent), die 2019/2020 immer besetzt waren (Total 660).
Zusätzlich für 2021 werden die Dienstleistungen der Spitex stark nachgefragt, weshalb kurzfristig zusätzliches Personal benötigt wird (plus 240%). Im Alterszentrum machen sich die Erweiterungsbauten bemerkbar, indem die zu betreuenden Flächen und Räume zugenommen haben; sodann stehen zwei Betten mehr zur Verfügung, die einen entsprechenden Stellenanstieg bewirken (plus 300%). Insgesamt nimmt der Personalbestand bei den städtischen Betrieben um 595 Prozente zu.

B) Strategischer Gesamtstellenplan

Exekutive	2017	2018	2019	**2020**	**2021**
Stadtpräsidium	50	50	50	50	--
Stellenpool Stadtrat *(lt. der am 04.09.2020 vom ER an den SR überwiesenen Motion "Flexibilisierung der Stadtratspensen" von ER Werner Käser, FDP)*	--	--	--	--	160

Stadtverwaltung	2017	2018	2019	2020	**2021**
Bereichsleitende und Mitarbeitende ab Lohnklasse 18 a) zentrale Stadtverwaltung b) städtische Betriebe	700 200	700 200	700 200	740 200	740 200
übriges Verwaltungs- und Betriebspersonal a) Verwaltungspersonal zentrale Stadtverwaltung b) Personal städtische Betriebe	2'657 4'280	2'717 4'270	2'605 4'270	2'585 4'290	2'670 4'830
Gesamtstellenplan Stadtverwaltung	7'887	7'937	7'825	7'865	**8'840**

III. Empfehlungen des Stadtrates

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren Einwohnerräte

Der Stadtrat empfiehlt Ihnen, dem strategischen Stellenplan 2021 zuzustimmen.

IV. Diskussion Einwohnerrat:

Finanzreferent Ueli Böhni: Die Strukturierung der 2 Teile des Stellenplanes fand vor 4 Jahren statt. Ihm ist es ein Anligen zu berichten, welche Änderungen eingetreten sind: Die Schwankungsreserven im Bereich Spitex und Alterszentrum war in den letzten Jahren immer Ausgeschöpft, entsprechend hat man die Anzahl Stellen inkl. Schwankungsreserven aufgeführt, was die kleine Erhöhung begründet, da dies erstmals vollständig ausgewiesen wurde. Es ist kein Zuwachs, sondern eine andere Darstellung. Bei den Stellen im Bereich Verwaltung Zentralverwaltung / Kanzlei / Sicherheit ist ein Stellenzuwachs von 40 % ersichtlich. Dazu folgende Begründung: Der Arbeitsanfall in der Stadtkanzlei und in der Sicherheit ist sehr hoch, vieles bleibt liegen.

Die Parlamentsgeschäfte im Einwohnerrat nehmen zu, das führt entsprechend zu Mehraufwand. Anstehende Projekte sind immer auch eine Frage der Ressourcen. Ressourcen sind im Zusammenhang mit dem Besoldungsreglement ein wichtiges Thema: Der HR-Bereich ist nicht so organisiert wie er sein sollte. Dem Stadtrat ist es ein Anliegen, dass dieser moderate Zuwachs gesprochen wird. In der Bauverwaltung ist momentan ein Krankheitsfall, diverse Anpassungen und Überbrückungsanstellungen, das ist kein effektiver Stellenplan. Auch extern wurden noch entsprechende Dienstleistungsanstellungen vorgenommen. Das Alterszentrum hat mehr Bewohner, entsprechend braucht es auch mehr Personal.

Tamara Pompeo, GPK: Die GPK empfiehlt, den Stellenplan zu genehmigen.

Eintreten

Bürgerliche Fraktion, Nicole Lang: *Der Stellenplan führt wohl jedes Jahr zu Diskussionen im Einwohnerrat…Im Vergleich zum letzten Jahr sind die Erhöhungen der Stellenprozente aber gut erkennbar und erklärt. Die Aufstockungen sind grösstenteils begründet und wohl nötig. Für den Einwohnerrat wäre es aber sicherlich auch interessant und aufschlussreich, zusätzlich eine Auflistung der ausgelagerten Stellenprozente zu erhalten, um eine Übersicht und Zusammenfassung der entstehenden 'Fremdkosten' im Budget zu erhalten. Die bürgerliche Fraktion ist für Eintreten*.

SP Fraktion, Conné Dean: Wir sind erstaunt dass es nicht entsprechend mehr Stellen braucht, wie auch zusätzliche Ferienwochen gesprochen wurden. Das ist positiv. Wir sind für Eintreten.

Dritte Fraktion, Marcel Waldvogel will auf 2 Punkte eingehen die ins Protokoll sollten. Ferien in der Verwaltung haben keine Auswirkung auf die Erhöhung. Die Dritte Fraktion bittet darum, dies kontinuierlich zu überprüfen. Ebenfalls sollte die Abläufe und Aufgaben der Verwaltung geprüft werden und hinterfragt werden, ob diese alle noch nötig seien. Er regt an, dass der Zuwachs im Bau nur temporärer Natur ist und der Stadtrat dies im Budget 2021 nicht einfach als gegeben annehmen soll. Im Budget 2022 sollte dies entsprechend kontrolliert werden. Die dritte Fraktion ist für Eintreten

Diskussion:

Finanzreferent Ueli Böhni informiert, dass die GPK die Frage betreffend Auslagerung ebenfalls gestellt habe. Es wurden keine neuen Auslagerungen wurden vorgenommen. Zur Frage von Nicole Lang. Wegen Krankheitsfällen gab es einige Auslagerungen.
Detailberatung Seite 1

Werner Käser, FDP: Bittet um Erklärung bei der «Exekutive», Stellenpool Stadtrat.

Finanzreferent Ueli Böhni: Der Betrag wurde umgerechnet. Pro Stadtrat wurde mit einem Pensum von 20 % gerechnet. Da nun alles integriert ist als Pensum ist es neu so aufgeführt. Er erklärt, dass dies das Problem beim Stellenplan sei. Budgetiert war es immer so, aber im Stellenplan beim Stadtrat nicht.

René Schäfeler, FDP: Die Angaben genau abzuschätzen erachtet er als schwierig. Im Bereich Präsidiales, Sicherheit wurde im 2018 schon mal 20 % Stellenprozent erhöht. Er fragt ob dies wirklich notwendig sei.

Der Einwohnerrat beschliesst mit 6 ja Stimmen und 5 Enthaltungen:

1. Der strategische Stellenplan 2021, bestehend aus 8'840 Stellenprozenten in der Stadtverwaltung und 160 Stellenprozenten im Stellenpool für den Stadtrat wird genehmigt.

2. Mitteilung durch Protokollauszug an:
- Finanzverwaltung
- Stadtkanzlei
- Personalabteilung

6 02.25.005 FINANZEN, Stadtkasse, Voranschlag D

41 Budget 2021
Genehmigung

Sachverhalt

Der Stadtrat beantragt mittels Budget 2021 dem Einwohnerrat folgende Beschlüsse zu fassen:

1. Dem Budget 2021, der Erfolgsrechnung und der Investitionsrechnung und dem Budget 2021 der Verbandsfeuerwehr Stein am Rhein-Hemishofen wird zugestimmt;
2. Der Entnahme aus den finanzpolitischen Reserven im Umfang des Aufwandsüberschuss, wird zugestimmt.
3. Der Steuerfuss der Gemeindesteuer des Steuerjahres 2021 wird gestützt auf das kantonale Steuergesetz unverändert auf 95% festgesetzt.

Die Beschlüsse unterliegen dem fakultativen Referendum gemäss Art. 21, lit. a) der Gemeindeverfassung.

Bericht der GPK vom 21. November 2020

Die Geschäftsprüfungskommission hat das Budget 2021 und den Finanzplan 2021–2024 in mehreren Sitzungen eingehend beraten und geprüft. Es haben Besprechungen mit dem Finanzreferenten und der Bereichsleiterin Finanzen stattgefunden sowie eine Aussprache mit dem Stadtrat.

1 Prüfung und Beurteilung der Erfolgsrechnung
Die einzelnen Funktionen der Erfolgsrechnung (0 Allgemeine Verwaltung, 1 Öffentliche Ordnung und Sicherheit, 2 Bildung etc.) wurden geprüft und mit den teilweise unter HRM1 anders gebuchten Teilbeträgen anhand der Rechnung 2019 und Budget 2020 verglichen.

Das Budget schliesst in der Erfolgsrechnung mit einem Minus von CHF 478'100, einer Nettoinvestition im Verwaltungsvermögen von CHF 2'394'000, Nettoentnahmen aus Spezialfinanzierungen ausserhalb des Allgemeinen Haushalts von CHF 591'000 sowie Nettoentnahmen aus den Fonds CHF 71'500. Zusammengefasst wurde auch in dieser Legislaturperiode wiederum jedes Jahr mehr Geld ausgegeben als eingenommen werden konnte.

Unsere Rückfragen, die sich während des Studiums des Budgets ergaben, wurden kompetent, klar und zuvorkommend beantwortet. Sie haben uns als Gremium darin bekräftigt, dass das Budget sehr gewissenhaft und solide erstellt wurde.

Die GPK hat das Budget kritisch und konstruktiv geprüft. Es ist klar, nachvollziehbar, plausibel und gut begründet.

2 Stellenplan
Nach Verabschiedung des Budgets wurde bekannt, dass in der Stadtkanzlei mehrere Veränderungen in 2021 anstehen. Dies wäre aus der Sicht der GPK der ideale Zeitpunkt, um die Prozesse in der Stadtverwaltung zu hinterfragen und aktiv zu verbessern.

Die GPK hat den Stellenplan geprüft und ist mit diesem zu Handen des Einwohnerrates einverstanden. Die GPK hat jedoch noch offene Fragen zu den Auswirkungen des neuen Anstellungs- und Besoldungsreglements, die im Rahmen jenes Traktandums im EWR geklärt werden müssen.

3 Finanzplan
In den Jahren ab 2022 ist damit zu rechnen, dass aufgrund der Pandemie mit u.U. signifikanten Mindereinnahmen bei den Steuern und Mehrausgaben im Sozialbereich zu rechnen ist. Offen ist auch die Entwicklung bei den Schuldzinsen. Zur Reduktion der wirtschaftlichen Auswirkungen auf die Region erscheint eine antizyklische Ausgabenpolitik erstrebenswert. Leider ist die Fremdverschuldung bereits jetzt sehr hoch, so dass offen bleibt, ob und wie diese zusätzlichen Ausgaben gegenfinanziert werden könnten. Die finanzielle Entwicklungen der Stadt sollte dringend in der aktuellen Transparenz beobachtet und bei der Bewilligung von evtl. zusätzlichen Ausgaben von den verantwortlichen Gremien sehr kritisch berücksichtigt werden. Nur so kann sich die Stadt langfristig den notwendigen finanziellen Entscheidungsspielraum bewahren.
Im Finanzplan 2021–2024 finden sich Ausgabenreduktionen von mehreren hunderttausend Franken. Die GPK zeigt sich erfreut, dass wiederum der Versuch unternommen wird, ihre seit vielen Jahren geforderten Einsparungen anzugehen. Langfristig betrachtet können diese nötigen Einsparungen aber nur über viele Jahrzehnte hinweg zu einem signifikanten Schuldenabbau führen. Wir bürden unserer jungen Bevölkerung mit dem aktuellen Vorgehen der verantwortlichen Stellen ein Generationsproblem auf. Unabhängig von den geplanten Massnahmen ist klar abzusehen , dass sich die Ausgabenverpflichtungen letztlich weiter erhöhen werden und damit die städtischen Schulden zumindest in den nächsten zwei Jahren weiter signifikant ansteigen werden. Somit sind die verantwortlichen Gremien gezwungen, in den kommenden zwei Jahren entsprechende Sparmassnahmen zu erarbeiten, damit ab 2023 zumindest eine Tendenzwende eingeläutet werden kann. Wenn keine kurzfristigen Veränderung der städtischen Finanzsituation erreicht werden kann, wird die Stadt nicht um eine beachtliche Steuererhöhung herumkommen!

Gleichzeitig darf nicht vergessen werden, dass viele unserer Investitionen und laufenden Ausgaben nur dank der grosszügigen Unterstützung der Jakob und Emma-Windler Stiftung und Weiteren möglich sind. Für diese Unterstützung möchten wir auch an dieser Stelle nochmals ganz herzlich danken. Es ergeben sich aber daraus auch klare Abhängigkeiten von diesen Finanzierungen. Auch hier gilt es, eine Balance zwischen wünschenswerten Ausgaben bzw. der Inanspruchnahme dieser Gelder und der damit verbundenen langfristigen Unterhaltsverpflichtungen der Stadt zu finden.

Die GPK zeigt sich ernsthaft besorgt über die Entwicklung des aktuellen Finanzplanes, welcher erheblich abweicht vom 2018 vorgelegten Finanzplan, in welchem noch jährliche signifikante Einlagen in die finanzpolitische Reserve geplant waren (2020: CHF 174'000; 2021: CHF 364'000; 2022: CHF 488'400). Diese dazumal geplanten Einlagen sind mit der aktuellen Finanzlage der Stadt und den zu erwartenden Steuereinnahmen realistisch nicht umsetzbar.

Die GPK empfiehlt dem Einwohnerrat, diesbezüglich baldmöglichst eine Strategie für den kurzfristigen Schuldenabbau einzufordern und selber umzusetzen. Auf der Ausgabenseite sind die Möglichkeiten mit dem aktuellen Finanzplan wohl ausgereizt, sofern diese Änderungen alle realisiert werden.

Die GPK erinnert nochmals daran, dass der reine Verkauf von Vermögenswerten nicht zu einem echten Schuldenabbau führt und ein Verkauf ohne langfristige und zukunftsweisende Strategie sich negativ auf Handlungsspielräume und Zukunftsperspektiven der Stadt auswirkt.

Finanzvermögen
Dem Finanzplan 2018 war eine Tabelle beigelegt «Zurückgestellte Projekte ohne ausreichende Finanzierung». Mittelfristige Projekte im Umfeld Schifflände sind zwar gemäss Ankündigungen um die Vorlage Schifflandungssteg durch die Jakob und Emma- Windler Stiftung positiv beurteilt. Allerdings sind dort auch einige weitere Projekte erwähnt, welche mittelfristig unumgänglich werden und die Finanzplanung damit zusätzlich belasten würden.

Mit Blick auf die eher angespannte Finanzlage bereitet der seit Jahren angestaute Unterhalts- und Investitionsstau bei den vielen komplexen städtischen Liegenschaften einige Sorge.

Eine Immobilienstrategie (Festlegen klarer Ziele und Richtlinien für das Immobilienmanagement unter Berücksichtigung der entwicklungspolitischen, politischen, wirtschaftlichen und ökologischen Rahmenbedingungen der Stadt Stein am Rhein) muss daraus zwingend abgeleitet werden: z.B. Dringlichkeit, geschätzte Kosten/Betrag und sowie Zeithorizont der Realisierung. Dies besonders mit Blick auf die Finanzlage resp. die eingeschränkten finanziellen Möglichkeiten der Stadt.

Neue Finanzierungen (Bsp. Städtische Gebührenverordnung) und regionale Zusammenarbeitsformen sind ebenso zu prüfen, was gemäss dem Stadtrat in Vorbereitung ist.

4 Zusammenfassung und Anträge
Wir möchten uns an dieser Stelle für die Zusammenarbeit mit der Bereichsleiterin Finanzen, der Verwaltung und dem verantwortlichen Stadtrat betreffend dem Budget 2021 ausdrücklich bedanken.

Die GPK beantragt dem Einwohnerrat:
1. Der Einwohnerrat nimmt Kenntnis von den Vorlagen des Stadtrates betreffend Budget 2021 und Finanzplan 2021-2024 sowie vom Bericht und Antrag der GPK.
2. Der strategische Gesamtstellenplan wird genehmigt.
3. Dem Budget 2021, der Erfolgsrechnung und der Investitionsrechnung und dem Budget 2021 der Verbandsfeuerwehr Stein am Rhein-Hemishofen wird zugestimmt.
4. Der Gemeindesteuerfuss aufgrund des kantonalen Steuergesetzes für das Jahr 2021 auf 95 % der einfachen Staatssteuer wird beibehalten.

Diskussion Einwohnerrat:

Finanzreferent Ueli Böhni bedankt sich für die gute Zusammenarbeit mit der GPK. Zu folgenden Punkten in den Unterlagen informiert er: Bei der Gesamtübersicht sind in den Vorlagen des Kantons nur ein Teil der Spezialfinanzierungen aufgeführt. Bei der Berechnung im Cash-Flow besteht eine Differenz zur Darstellung Finanzierungsübersicht. 71'500 sollte Minus heissen. Das Minus ist geschrieben und nicht mit Zeichen aufgeführt. Dies erklärt die unterschiedliche Darstellung des Cash Flow / Ansicht Finanzierungstabelle. Vom Kanton sind nur die 4 grossen Projekte berücksichtigt. Die anderen sind nicht dabei. Der Cash Flow wird ohne Spezialfinanzierung des Eigenkapitals dargestellt. Es gibt 2 Spezial Finanzierungsgruppen: Das Eigenkapital, diese Werte sind nicht beeinflussbar, sie kommen aus Eigenwirtschaftsbetrieben. Spezialfinanzierung Fremdkapital, sogenannte Fonds. Eine Spezialität im Kanton Schaffhausen ist, dass aus transparenzgründen die Spezialfinanzierungen Eigenkapital in andere Konten gebucht werden, das führt zu Verschiebungen im Eigenkapital nach dem operativen Ergebnis.
Erklärung ausserordentlicher Effekte auf Seite 4: 1. Personalaufwand zeigt eine Differenz von rund 300'000.- CHF. Berechnungsgrundlagen waren falsch, dies wurde mit der GPK genau geprüft. Im Budget 2020 wurde insgesamt 300'000.- CHF zu wenig budgetiert.

Beim Parkplatzfonds wurde im Budget 2020 wieder wie früher die Belastungen, welche im Zusammenhang mit den Parkgebühren stehen effektiv vorgenommen. Dies ergibt eine Differenz von 140'000.-. Mindereinnahmen aufgrund Corona haben wir mit 3000'000.- CHF budgetiert. Dies ist ein «Griff in die Luft», Bescheid wissen wir erst wenn es vorbei ist. Aufgrund der Analyse der Steuereinnahmen ist nicht wahrscheinlich, dass es wesentlich schlechter wird als unsere Schätzung von 300'000.- CHF. Ein Minus wurde budgetiert, im Vergleich zum VJ stehen wir aber nicht so schlecht da. Unter Aufwand nach Bereichen sieht man die grossen Brocken. Die Schülerzahlen stehen immer direkt in Zusammenhang mit den Lehrerpensen, es gibt weniger Schülerzahlen. Schulbehörde und Schulleitung gehen vorsichtig um mit den Ausgaben. Die Soziale Wohlfahrt ist massiv gestiegen. Eine Zunahme findet auch im Finanzplan statt. Momentan sieht es nicht so aus, dass wir mit einer massiven Zunahme rechnen müssen. In der Darstellung nach Sachgruppe, sieht man, dass der Personalaufwand in der Administration ein grosser Anteil ist. Im Vergleich Budget 21 zu Budget 20 ist zu sagen, dass die 300'000 CHF aufgrund einer nicht ganz korrekten Budgetierung im 2020 zustande gekommen sind. Zusätzlich sind die Sitzungsgelder, Kommission und auch Ausgaben in der Schule. Die heute beschlossenen Traktanden können mit rund 80'000.- CHF zusätzlichen Kosten gerechnet werden.
Er macht auf den gestuften Erfolgsausweis aufmerksam. Dieser ist zur Beobachtung der Situation wichtig. Ein operatives Ergebnis ist hier ersichtlich. Ohne Spezialfinanzierungen gibt man mehr Geld aus, als man einnimmt. Finanzierungstabelle S.13 zeigt auf, dass die Darstellung anders ist. Verpflichtungskredite gaben auch schon viele Diskussionen. Diese wurden nach Möglichkeit bereinigt, er ist der Meinung mit Erfolg. Anstehende Objekte sind schon aufgeführt, damit die Liste entsprechend nachgeführt werden kann. Es ist nicht so, dass nach Budget Abnahme gestartet wird. Zuerst geht es in die Planungsphase und anschliessend muss die Planung gutgeheissen werden. Bsp. Kleinboothafen. Spezialfinanzierungen sind ausgewiesen. Eine wichtige Kontrolle ist zu prüfen, welchen Fonds es gut geht und welchen nicht. Bsp. auf Seite 22 Wärmeverbund. Beim Erneuerungsfonds Wasser sind wir in einer Minus-Situation.
Investitionsrechnung Planung und Vorbereitungsarbeiten von der Rathaussanierung wollen wir in die Hand nehmen, deshalb wurde das hier aufgeführt. Wichtig ist die Schulanlage Schanz, diese muss saniert werden, die Planung ist angelaufen, die Planungskosten sind budgetiert. Im Rheinschifffahrtshafen ist die Planung ist fortgeschritten, der Einwohnerrat erhält noch eine Vorlage. Der Finanzplan ist eine rollende Planung. Spielraum im Sinne von Sparmassnahmen ist gering.
Zur Diskussion Fremdverschuldung: in den letzten Jahren konnten einige Fremdverschuldungen abgebaut werden. Die operativen Ergebnisse müssen ins Lot gebracht werden. Vermögenswerte Veräussern können die Fremdverschuldung nicht lösen. Es muss geprüft werden woher unsere strukturellen Defizite kommen. Bsp. Badeanlagen - die entwicklung der Badeanlagen kostet uns rund 200'000.-/Jahr. Die HoGa Halle: 160'000.-/Jahr, der Fussballplatz 68'000.-/Jahr. Es geht nicht darum, die Jungendarbeit weniger zu unterstützen sondern um die Frage der Kostenbeteiligung von Mitnutzern. Dies werden wir angehen. Wichtig ist die Sanierung der defizitären Eigenwirtschaftsbetriebe (Wasser und Wärmeverbund). Im nächsten Jahr muss über den Steuerfuss diskutiert werden. Als positive Mitteilung informiert er, dass die Leistungsvereinbarung der Jakob und Emma-Windler Stiftung wird auch weiterhin unterstützt. Er Bedankt sich in diesem Zusammenhang im Namen des Stadtrates.

Tamara Pompeo, GPK bedankt sich für die Zusammenarbeit mit Ueli Böhni und Apollonia Aulisio. Der Bericht liegt vor. Stein am Rhein ist in einer nicht einfachen finanziellen Situation. Ziel war den Betrag von 30 Mio auf 15 zu senken. Der Selbstfinanzierungsgrad ist ungenügend. Es wird Mindereinnahmen geben aufgrund Corona. Bei den Einnahmen ist Optimierungspotential vorhanden. Ein wesentlicher Hebel ist der Steuerfuss, darüber muss in den nächsten Jahren diskutiert werden. Die GPK beantragt das Budget zur Annahme.

Eintreten

Bürgerliche Fraktion, René Schäfeler: Das aktuelle Budget zeigt erhebliche Defizite welche mitbetrachtet werden sollen. Natürlich spielt die aktuelle Covid Situation eine wesentliche Rolle.

Besorgniserregend sind die mittelfristig negativen Ergebnisse im Finanzplan. Stein am Rhein ist im Verhältnis in einer konfortablen Situation gegenüber anderen Gemeinden. Wir sind weniger abhängig von der Industrie welche momentan starken Schwankungen unterliegt. Stein am Rhein hat noch die Stiftung im Hintergrund. Das Thema Steuererhebung ist angesprochen, es ist aber in der jetzigen wirtschaftlichen Situation der falsche Zeitpunkt für eine solche Diskussion. Beim Thema Gebühren wäre Handlungsbedarf. Der Wärmeverbund sollte ebenfalls geprüft werden. Bei der Wasserversorgung haben wir höhere Abschreibungen. In der Fremdverschuldung sind wir weit entfernt vom Ziel welches von Tamara Pompeo angesprochen wurde. Das Finanzvermögen darf Thema sein um die Verschuldung herunterzubringen, auch bei den Liegenschaften mit hohem Unterhalt. Er hofft, dass der neue Stadtrat an diesem Thema weiterarbeitet. Ueli Böhni hat Themen zu möglichen Sparmassnahmen angesprochen, dies begrüsst er. Er schlägt vor, auch die Schule und die Feuerwehr zu prüfen. Zu den gebundenen Ausgaben von 80%; Gebunden können wir nichts machen, wir können aber diskutieren wie die Leistung erbracht wird. So können entsprechend auch Kosten reduziert werden. Er dankt Ueli Böhni für die sehr kompetente Erklärung. Das Detailbudget ist nach wie vor hilfreich. Er dankt der Jakob- und Emma Windler Stiftung für die Unterstützung ist für Eintreten.

SP Fraktion, Peter Spescha: Die meisten Punkte wurden bereits angesprochen. Der Selbstfinanzierungsgrad und die Gebühren sollten angeschaut werden. Die Budgetumstellung HMR2 hat vonallen viel gefordert. Die SP Fraktion dankt für die gute Arbeit und der GPK für das sie so viel Zeit investiert haben. Auch der Stiftung möchten sie ihren Dank nicht unterlassen, sowie allen Mitarbeitern der Verwaltung und der Werke. Die SP Fraktion ist für Eintreten.

Dritte Fraktion Marcel Waldvogel: Mee Too mit zwei bis drei Sätzen will er sich seinen Vorrednern anschliessen. Er dankt für die Transparenz und die ausführliche und kompetente Beantwortung. Beim Finanzierungspielraum muss die Flexibiliät erhöht werden. Die Steuern sind seit 2 Jahren realistisch budgetiert, Immobilien zu verkaufen stehe zur Diskussion, das sollte aber einen Mehrwert bedeuten. Die dritte Fraktion ist für Eintreten.

Diskussion:
Finanzreferent Ueli Böhni bedankt sich für die Kommentare. Im Zusammenhang zur Wasserversorgung informiert er, dass die Subventionen des Kantons ab 2022 abgeschafft werden. Die Qualität des Grundwassers muss besser gegen Umweltgifte geschützt werden, da sei noch mit zusätzlichen Kosten zu rechnen.

Seite 4
Marcel Waldvogel, parteilos: - 250’00.- fehlt noch ein 0 rechts oben an der Tabelle.

Conné Dean,SP fragt bezüglich Gebührenerhöhung ist die Gebührenrevision in Planung?

Finanzreferent Ueli Böhni: Bei der Wasserversorgung müssen wir die Gebührenanpassungen in 1 – 2 Jahren prüfen.

Conné Dean, SP: Es geht nicht nur um Wassergebühren, es gibt noch andere Gebühren

Finanzreferent Ueli Böhni: Die Marktgebühren ist ein Projekt der Spezialkommission, es gibt kein Gesamtgebührenrevisionsprojekt. Teile sind im Fokus.

Seite 12:
Peter Spescha, SP: Beschluss Einwohnerrat kann nicht im fakultativen Referendum unterliegen

Finanzreferent Ueli Böhni: Das steht als Platzhalter so drin.

Seite 26
René Schäfeler, FDP: Da sind viele Investitionen mir ** vermerkt, da müssen noch einzelne Vorlagen kommen.

Finanzreferent Ueli Böhni: Die *** Texte sind nicht ganz korrekt, er bestätigt das. Es handelt sich hier erst um Planungen.

Einwohnerratspräsident Claudio Götz schlägt vor, für die Planung Naturpark einen Antrag zu stellen, da hier zuerst eine Vorlage gemacht werden muss.

Marcel Waldvogel, parteilos schlägt vor, dass man die meisten Investitionen auf dieser Seite unter entsprechenden Vorbehalt stellt, da noch alles sehr unklar sei.

Nadja Spalinger, parteilos schlägt vor, das Datum herauszunehmen, damit ist es nicht verbindlich.

Claudio Götz, parteilos schlägt vor, dass der Untertorpark unter Vorbehalt gestellt wird.

Finanzreferent Ueli Böhni: Die Hafenanlage ist eine Vorlage, zum Schiffländeplatz gibt eine Vorlage, die Schulraumplanung läuft und muss in diesem Budget abgesegnet werden. Die Kosten Untertorpark werden von der Windlerstiftung übernommen, dazu gibt es eine Vorlage. Dies wird so protokolliert. Die Neugestaltung Untertorpark ist Teil eines Gesamtprojektes mit 3 Teilbereichen. Schiffländi, Hafen Kleinschifffahrt und Untertorpark.

Markus Vetterli, SP: die 125'000.- beim Untertor werden diese für die Planung ausgegeben oder kommt das anschliessend.

Markus Vetterli, SP möchte beantragen, dass wenn man den Planungskredit bewilligt, diese Planung auch die Finanzierung aufzeigt. Dass bei Nr. 14, 15 und 16 bei den Planungskrediten auch die Finanzierung im Planungsprozess aufgezeigt wird.

Finanzreferent Ueli Böhni: Nr. 15 Schulraumplanung ist ein Prozess der bereits läuft. Die Finanzierung wird mit der Vorlage aufgezeigt. Dieser Anhang im Budget ist kein Beschluss.

Stadtpräsident Sönke Bandixen erklärt die Planung des Schulhaus Schanz. Die Finanzierung bedingt diese Planung. Das Konzept der Schulplanung liegt vor. Der Untertorparkplatz ist eine Auslösung eines Projektes im Rahmen des Finanzgeschenkes der Windler Stiftung. Das Geschenk wurde bedingungslos gesprochen. Einzige dass die Umsetzung innerhalb von 5 Jahren angegangen werden muss. Die Finanzierung ist geschenkt, wir müssen sie abholen.

Markus Vetterli, SP möchte drauf hinweisen, dass vor 4, 5 Jahren bereits für die Planung des Rathauses Geld ausgegeben wurde und anschliessend kein Geld für die Umsetzung vorhanden war. Das soll nicht wieder vorkommen. Wenn die Finanzierung kein Problem darstellt, dann wollen wir das nicht verhindern.

Finanzreferent Ueli Böhni: Die 3 Teilprojekte werden von der Stiftung finanziert, Untertorparkplatz, Schiffländi, Kleinschiffahrtshafen, ist für uns eine wichtige Chance.

Markus Vetterli, SP: Fragt weshalb der Abbruch Fridau nicht abgewickelt wurde. Eine Serie von sehr grossen Bauprojekten wird angegangen. Er fragt sich, ob dies überhaupt zu leisten ist.

Finanzreferent Ueli Böhni: Die Ressourcensteuerung muss mitberücksichtigt werden. Dies wird mit externen Planern abgewickelt. Zum Thema Fridau: Der Zustand des Gebäudes und Abklärungen mit dem Heimatschutz wurden durchgeführt. In den letzten Tagen kamen die Ergebnisse. Wir werden das jetzt in die Hand nehmen. Um die Voraussetzungen für den Abbruch zu schaffen, brauchten wir die entsprechenden Grundlagen.

Markus Vetterli, SP will bei seinen Anträgen bleiben:
Die Planungskredite werden unter der Auflage bewilligt, dass die Finanzierung im Rahmen des Planungsprozesses geprüft werden.

Stadtpräsident Sönke Bandixen: Das findet immer statt.

René Schäffeler, FDP ergänzt zum Antrag von Markus Vetterli: Er ist derselben Meinung betreffend Vorgehen beim Rathaus. Dieses Thema müsste man nochmals umfassend anschauen. Er will aber nicht, dass man für das Untertor einen Planungskredit spricht. Das Untertor wird von der Stiftung getragen, er sieht keine Notwendigkeit für den Vorbehalt.

Baureferent Christian Gemperle: Die Planung ist ein mehrjähriger, budgetübergreifender Prozess. In dieser Planung werden alle Projekte aufgezeigt. Die Planungskosten sind im Prozess und ein gewisses Risiko, dass etwas an der Urne abgesagt wird besteht. Das ist aber Teil des Prozesses und gehört zur politischen Abwicklung. Er bittet den Rat gut zu überlegen, welche Bedingungen er an Planungskosten knüpft.

Peter Spescha, SP: Man muss die ganze Geschichte auf die Rathaussanierung reduzieren, wenn wir einen Vorbehalt anbringen.

Finanzreferent Ueli Böhni: Wir sind der Meinung die Richtung in welche wir zu gehen planen aufzuzeigen. Um genau das zu machen müssen wir mit einer Planung starten. Es muss abgeklärt werden, was kann man dem Gebäude machen kann, wie Nutzen etc. Dafür braucht es Geld. Wir schaffen so die Voraussetzungen um dem Einwohnerrat zu berichten. Er versteht aber die Ängste.

Conné Dean, SP: Es sind alle etwas sensibilisiert, wenn es darum geht, Geld auszugeben. Wenn ich Ueli verstehe braucht es zwei Schritte. Es braucht eine Planung, um vorzulegen, was geplant wird.

Sozialvorsteherin Corinne Ullmann: Fragt Markus nach seinen Erwartungen. Sie betont, dass professionelle Unterstützung nötig sei.

Stadtpräsiden Sönke Bandixen: Alles was die Stadt in den letzten 30 Jahren baute fängt mit einer Planung an. Eine Planung ist immer finanziell abhängig. Im Budget sind die grössten Posten ersichtlich, damit eine Übersicht gegeben ist. Die Kredite sind nichts aussergewöhnliches. Beim Rathaus wurde eine Planung gemacht ohne einen Punkt.

Nadja Spalinger, parteilos: Zum Votum von Corinne, es wurden schon einige Planungskredite gesprochen, z.B. die Schiffländi. Die Menge wie es daherkommt ist neu und ungewöhnlich. Ev. sollte künftig der Einstieg anders kommuniziert werden.

Jörg Derrer, SP: Bei den Planungskrediten ist auch wichtig, dass die Kommissionen des Einwohnerrates rascher informiert werden.

René Schäfeler, FDP: Die Investitionsdiskussion passiert vielleicht an falscher Stelle im Budget. Das Rathaus ist ein strategisches Thema wo viele Meinungen möglich sind.

Finanzreferent Ueli Böhni: Er versteht die Erwartungshaltung. Verhandlungen über die Kulturliegenschaften setzen voraus, dass wir Voraussetzungen schaffen, dass wir mit Konzepten in Verhandlungen treten können. Dass der Rat da miteinbezogen werde muss ist klar. Das Rathaus ist mittelfristig als Arbeitsplatz wie er heute je länger je weniger zumutbar. Der Unterhalt ist kläglich. Mit allen Liegenschaften ist das ein wichtiger Kernpunkt. Koordinationsbedarf mit Kulturstelle der Stiftung, auch hier braucht es konzeptionelle Arbeiten.

Markus Vetterli,SP: Zieht die Anträge zurück, einige klare Zusagen sind im Raum. Im ist die Zusage wichtig, dass der Planungskredit Rathaus eine Grundlagenplanung ist und kein politischer Entscheid.

S. 26
Marcel Waldvogel, parteilos Pkt 12 – 14 und 16 unterstehen zwingend einer Volksabstimmung. So wie es hier steht, heisst, dass eine Bewilligung erteilt wird.

Finanzreferent Ueli Böhni stellt klar, dass der Anhang kein Gegenstand des abgesegneten Budgets ist. Dieser Anhang ist eine Zusammenstellung / Übersicht der Verpflichtungskredite von einzelnen Positionen, welche im Investitionsbudget hinterlegt sind. Die Fussnote heisst nicht, dass alles bewilligt ist. Mit dieser Tabelle segnet man nichts ab.
Seite 38

Markus Vetterli, SP: Wir von der SP-Fraktion finden es mutig und richtig dass der Stadtrat die Steuerfusserhöhung in den Raum stellt.

Peter Spescha, SP: Im Protokoll Einwohnerrat vom 4.9.20 Postulat Besucherströme steht, dass CHF 15'000 ins Budget aufgenommen werden. Diesen Posten hat er nirgends gefunden.

Werkreferent Thomas Schnarwiler klärt das ab. Irgendwo wurde das budgetiert, er muss Bernhard Neddermann fragen. Wenn der Betrag nicht budgetiert ist, wird anschliessend ein exekutiv Kredit dazu gesprochen.

Conné Dean, SP fragt zum Thema Kommission Umwelt- und Naturschutz ob es einen Posten gäbe. Sie hat nichts gefunden.

Finanzreferent Ueli Böhni: Auf Seite 1 Umweltkommission ist alles drin. Das ist eine neue Position 0.120.3000.30 55'000.- CHF. Alle Kommission sind dort budgetiert.
Finanzreferent Ueli Böhni weist darauf hin, dass der definitive Beschluss der finanzpolitischen Reserve erst mit der Rechnung stattfindet.

Der Einwohnerrat Stein am Rhein beschliesst einstimmig:

1. Dem Budget 2021, der Erfolgsrechnung und der Investitionsrechnung und dem Budget 2021 der Verbandsfeuerwehr Stein am Rhein-Hemishofen wird zugestimmt.

2. Der Entnahme aus den finanzpolitischen Reserven im Umfang des Aufwandsüberschusses, wird zugestimmt.

3. Der Steuerfuss der Gemeindesteuer des Steuerjahres 2021 wird gestützt auf das kantonale Steuergesetz unverändert auf 95 % festgesetzt.

4. Mitteilung durch Protokollauszug an:
   - Finanzreferat
   - Finanzverwaltung
   - Stadtkanzlei

Stein am Rhein, 11. Dezember 2020

Für das Protokoll	**Eingesehen**
Simone Good Protokollführerin	Claudio Götz Einwohnerratspräsident