



**Motion von Manuel Strupler und Stefan Wolfer
betreffend Auftrag an den Gemeinderat, die Anstellungsverordnung für das Personal der
Politischen Gemeinde Weinfelden vom 25. Oktober 2001 zu überarbeiten.**

Beantwortung

Der Gemeinderat
An das
Gemeindeparlament

Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 22. Juni 2017 reichten Manuel Strupler und Stefan Wolfer mit 19 mitunterzeichnenden Mitgliedern des Gemeindeparlamentes Weinfelden folgende Motion ein:

„Der Gemeinderat wird beauftragt, die Anstellungsverordnung für das Personal der Politischen Gemeinde Weinfelden vom 25. Oktober 2001 zu überarbeiten.“

In der Begründung werden folgende Punkte angeführt:

Die gegenwärtige Anstellungsverordnung für das Personal der politischen Gemeinde Weinfelden ist schon über 15 Jahre alt. Sie enthält Artikel, welche in heutigen Anstellungsverhältnissen und unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage in vielen anderen Verwaltungen und Betrieben angepasst wurden. Insbesondere wäre es wünschenswert, wenn die Ungleichbehandlung von jüngeren Arbeitnehmern korrigiert würde (Art. 45). Insbesondere sollen folgende Artikel überarbeitet werden:

- Art. 5: Die Angestellten sind auf Kosten der Gemeinde gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall versichert. (Empfehlung: Die Angestellten übernehmen die Kosten für die Nichtbetriebsunfallversicherung selber analog Kanton und vielen privatwirtschaftlichen Betrieben)
- Art. 45, Abs. 4: Der Grundlohn entspricht im Lohnsystem dem untersten Wert des betreffenden Lohnbandes für das Alter der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers. (Empfehlung: Die Besoldung soll unter Berücksichtigung von Ausbildung, Berufserfahrung, Lebenserfahrung, besonderen Kenntnissen der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers sowie aufgrund des verwaltungsinternen Quervergleichs festgelegt werden. Nicht nach Altersjahren)
- Art. 57, Abs. 1: Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall wird die volle Besoldung während längstens 2 Jahren weiter ausgerichtet. Soweit der Verdienstausschlag durch Sozialversicherungsbeiträge gedeckt ist, wird der Besoldungsanspruch um diese Leistungen gekürzt. (Empfehlung: Die Gemeinde garantiert 100 % vom Lohn im ersten Jahr und 80 % vom Lohn im zweiten Jahr. Die Krankentaggeldprämien werden je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und der Gemeinde getragen.)

Diese Vorschläge sind als Gedankenanstösse für den Gemeinderat gedacht und sind nicht abschliessend. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeindeverwaltung Weinfelden machen ihre Arbeit gut. Eine Revision der Anstellungsverordnung soll dem aktuellen personalpolitischen Umfeld

Rechnung tragen. Die Politische Gemeinde soll eine attraktive Arbeitgeberin sein, dies aber im Kontext zu anderen Verwaltungen und der Privatwirtschaft.

Formelles

Gemäss Art. 29 Gemeindeordnung fällt der Erlass der Dienst- und Besoldungsreglemente für das Gemeindepersonal in die Zuständigkeit des Gemeindeparlaments. Damit sind die formellen Voraussetzungen an eine Motion gemäss Art. 35 der Geschäftsordnung des Gemeindeparlaments erfüllt.

Vorbemerkungen

Der Gemeinderat ist mit der Leistung der Verwaltung sehr zufrieden und vertritt mit Überzeugung die Meinung, dass das Preis- / Leistungsverhältnis bei der Gemeindeverwaltung Weinfelden stimmt. Die Stimmung beim Personal der Gemeindeverwaltung ist gut. Die Fluktuationsrate betrug im Durchschnitt der letzten 3 Jahre 9.5 Prozent, was als optimal erachtet wird. Die Ämter und Abteilungen sind schlank organisiert und können Vergleichen in sämtlichen Bereichen problemlos Stand halten.

Auch die Motionäre attestieren der Verwaltung gute Arbeit, regen jedoch die Veränderung verschiedener Anstellungsbedingungen an, die sich ohne Anpassung der Bruttobesoldung als klare Lohnkürzungen auswirken. Der Gemeinderat versteht die Anregungen als Äusserung einer Unzufriedenheit, beziehungsweise als Ausdruck der Meinung, die Mitarbeitenden der Verwaltung verdienen zu viel. Diese Meinung teilt der Gemeinderat nicht. Die Löhne der Mitarbeitenden sind angemessen.

Das aktuelle Lohnsystem ist seit dem Jahr 2001 in Kraft. Es wurde damals in Zusammenarbeit mit externen Fachleuten erarbeitet und danach vom Gemeindeparlament mit den bis heute geltenden Bestimmungen verabschiedet. Die Bedingungen bezüglich Abzugsmodalitäten und Leistungen von Betriebs- und Nichtbetriebsunfallversicherung, Krankentaggeld und Pensionskasse werden in jedem Rekrutierungsverfahren als Stärke ausgespielt. Über 85 Prozent der Mitarbeitenden wurden unter diesen Anstellungsbedingungen rekrutiert. Teilweise konnten Einbussen beim Bruttolohn durch die Bedingungen bei den Abzügen etwas abgefedert werden. Diesen Trumpf ohne Zwang aus der Hand zu geben, wäre aus Sicht des Gemeinderates äusserst unklug. Die Gemeinde Weinfelden ist darauf angewiesen, gutes und fähiges Personal anzustellen. Das Personal ist wie bei jedem anderen (Dienstleistungs-) Unternehmen auch in der öffentlichen Verwaltung der Schlüssel zum Erfolg. Obwohl das aktuelle Lohnsystem schon einige Jahre zählt, ist es nicht starr und lässt bei den Einstufungen eine gute Flexibilität zu, was unbedingt nötig ist. Zudem ist das System sehr klar, was für Arbeitgeberin wie für Mitarbeitende ein grosser Vorteil ist.

Gültige Anstellungsverordnung vom 25. Oktober 2001

Die Stellen der Gemeinde Weinfelden sind je nach Anforderung und Verantwortung in eine Funktionsstufe eingeteilt. Die Funktionsstufen wiederum sind einem Lohnband zugewiesen. Insgesamt sind 7 Funktionsstufen in Gebrauch (Stufen 2 – 8), wobei die Stufe 2 die höchste und die Stufe 8 die tiefste Stufe sind. Die Lohnbänder weisen eine Lohnbandtiefe von zwischen 12 und 30 Prozent aus. Das bedeutet, der maximale Lohn im Lohnband könnte zwischen 12 Prozent (Lohnband 8) und 30 Prozent (Lohnband 2) höher sein als der minimale Lohn (Grundlohn). Die Lohnbänder überlappen.

Bei einer Festlegung der Besoldung wird so vorgegangen, dass der Grundlohn in der Altersstufe innerhalb des entsprechenden Lohnbandes als Ausgangsposition dient und danach, je nach Voraussetzungen, Fähigkeiten und Arbeitsmarktumfeld ein Leistungsanteil definiert wird. Beide Bestandteile zusammen ergeben den Bruttolohn. Der Grundlohn wird zwischen dem 20. und 30. Altersjahr pro Jahr um 2 Prozent, zwischen dem 30 und 50 Altersjahr um 1 Prozent, zwischen dem 50.

und 60. Altersjahr um ein halbes Prozent erhöht. Das bewirkt bei jüngeren Mitarbeitenden eine höhere und bei älteren Mitarbeitenden eine tiefere Lohnerhöhung, was gerechtfertigt ist, da die Besoldung bei jüngeren Mitarbeitenden in der Regel tiefer ist.

Die Grundlage Grundlohn bewirkt zudem, dass die Besoldungserhöhung bei Mitarbeitenden des gleichen Lohnbandes und eines ähnlichen Alters in etwa gleich ist, was als gerecht empfunden wird. Ist die Leistung sehr gut oder kommen neue Aufgaben hinzu, kann der Leistungsanteil der Besoldung ausserordentlich erhöht werden. Ist die Leistung ungenügend, kann die Erhöhung des Grundlohnes sistiert werden. Durch das System der Erhöhung des Grundlohnes um 0, 0.5, 1.0 oder 2.0 Prozent ergibt sich eine über alle Mitarbeitende gerechnete Erhöhung der Lohnsumme von ca. 0.75 Prozent. Dies kann je nach Altersstruktur der Mitarbeitenden variieren.

Die Flexibilität, welche das Lohnsystem zulässt, spricht insbesondere für die Förderung von jüngeren beziehungsweise von unerfahrenen Mitarbeitenden, weil es eine gewisse Lohnentwicklung zulässt, ohne Personen bereits so einstuft zu müssen, dass sie den Arbeitgeber aus Besoldungsgründen nie mehr verlassen können (was unsinnig wäre und aufgrund der hohen Kosten auch nicht im Interesse der Gemeinde liegen würde). Wird beispielsweise eine jüngere, beziehungsweise unerfahrenere Person eingestellt, ist der Leistungsanteil, der zum Grundlohn gemäss Alter im entsprechenden Lohnband hinzukommt, eher kleiner. Der Mitarbeitende wird dann gefördert, beispielsweise durch Mitfinanzierung von Aus- oder Weiterbildungen. Entwickelt sich der Mitarbeitende danach wie von ihm erwartet, kann der Leistungsanteil entsprechend erhöht werden.

Die Haltung des Gemeinderates

Das Besoldungssystem gemäss Anstellungsverordnung bietet trotz seines fortgeschrittenen Alters eine grosse Flexibilität, was als Stärke des Systems gewertet wird. Der Gemeinderat hält den moderaten Lohnanstieg im System nach wie vor für die richtige Besoldungsart für Mitarbeitende der öffentlichen Verwaltung. Die Lohnkurve ist bei jüngeren Mitarbeitenden steiler und flacht danach mit zunehmendem Alter ab. Im Gegensatz zu Lohnsystemen der Privatwirtschaft ist eine Erfolgsbeteiligung der Mitarbeitenden nur sehr schwierig umzusetzen. Einer öffentlichen Körperschaft kann ein erfolgreicher Jahresabschluss immer auch negativ ausgelegt werden (zu viele Steuern eingezogen, zu pessimistisch budgetiert etc.). Um ein verlässlicher und möglichst attraktiver Arbeitgeber zu sein, ist ein moderates Anstiegssystem deshalb der richtige Weg. Sollten sich die Jahresabschlüsse, beziehungsweise die finanziellen Umstände sehr stark verschlechtern, müsste über die generelle Sistierung der Erhöhungen befunden werden.

Von der Möglichkeit, gemäss Art. 48 der Anstellungsverordnung, einen prozentualen Anteil an der gesamten Lohnsumme für individuelle Lohnanpassungen festzulegen, macht der Gemeinderat nur sehr zurückhaltend Gebrauch. Er befindet jeweils über einzelne Anträge auf individuelle Lohnerhöhungen aus den Ämtern. Er legt nicht pauschal einen prozentualen Anteil fest, der verteilt werden kann, sondern beurteilt die Anträge einzeln.

Ein Vergleich einzelner Leistungen aus Lohnsystemen ist sehr schwierig, da nicht die gleichen Systeme, nicht die gleichen Besoldungshöhen und nicht die gleichen Lohnnebenleistungen verglichen werden, sondern nur einzelne Punkte. Somit sind auch Vergleiche der Motionäre, die einzelne Punkte herauspicken, beispielsweise die Leistung bei Krankheit- und Unfall, oder die Lohnabzüge, schwierig. Ein Besoldungssystem muss in sich stimmen, und dies ist nach Meinung des Gemeinderates in Weinfeldern der Fall.

Fazit

Für den Gemeinderat sind die Anstellungsbedingungen gemäss Anstellungsverordnung vom 25. Oktober 2001 nach wie vor stimmig. Der Gemeinderat ist der Meinung, mit den finanziellen Ressourcen auch im Personalbereich haushälterisch umzugehen und daneben trotzdem ein attraktiver

Arbeitgeber zu sein. Er sieht momentan keinen Handlungsbedarf und möchte keine Ressourcen (interne wie externe) für die Überarbeitung einsetzen.

Spricht sich das Gemeindeparlament trotz der anderslautenden Beurteilung des Gemeinderates für die Revision der Anstellungsverordnung aus, kann es aus Sicht des Gemeinderates nicht angehen, lediglich die von den Motionären angesprochenen Punkte zu verändern. Es müsste eine Gesamtüberarbeitung der Anstellungs- und Besoldungsverordnung unter der Regie von Experten erfolgen. Bei der letzten Revision wurden, wie bereits erwähnt, Fachleute beigezogen. Dies löste externe Kosten in der Höhe von rund 60'000 Franken aus, und dies, nachdem der Verband Thurgauer Gemeinden vorgängig ein Handbuch zu diesem Thema erarbeiten liess (diese Vorarbeit war damals kostenlos für die Gemeinde). Die anzunehmenden externen Kosten für eine Gesamtüberarbeitung der Anstellungsverordnung wären heute somit sicher noch höher, auf die Einholung einer Offerte wurde bislang verzichtet.

A n t r a g

Aufgrund vorgenannter Erwägungen beantragt Ihnen der Gemeinderat, es sei die Motion von Manuel Strupler und Stefan Wolfer betreffend Auftrag an den Gemeinderat, die Anstellungsverordnung für das Personal der Politischen Gemeinde Weinfelden vom 25. Oktober 2001 zu überarbeiten, für nicht erheblich zu erklären.

GEMEINDERAT WEINFELDEN

Der Gemeindepräsident: Max Vögeli

Der Gemeindeschreiber: Reto Marty

Weinfelden, 19. Dezember 2017