



Protokoll

Sitzung vom 6. Mai 2025

Vorsitz	Lukas Kessler (FDP)
Teilnehmend	Frank Albrecht (SVP) Urs Allenspach (SVP) Ruedi Blumer (SP) Matthias Ebnetter (GLP-FLiG) Barbara Frei Pascal Furer (SVP) Elmar Hardegger (Die Mitte) Andreas Helfenberger (Die Mitte) Patrick Huber (SP) Kurt Jau (SVP) Florian Kobler (SP) Ursula Kobler (FDP) Claudia Kretz Büsser (FDP) Alois Künzle (SVP) Thomas Künzle (SVP) Heinz Loretini (FDP) Patrik Mauchle (Die Mitte) Jan Mayer (SVP) Andreas Oberholzer (SVP) Martin Pfister (Die Mitte) Roger Pfister (Die Mitte) Andrea Rütsche-Schaller (Die Mitte) Christian Schlegel (GLP-FLiG) Marina Schwizer (Die Mitte) Simon Sigg (Die Mitte) Martina Uffer (GLP-FLiG)
Abwesend	Pascal Brander (SVP) Markus Meister (GLP-FLiG) Markus Rosenberger (SVP)
Anwesend Stadtrat	Wolfgang Giella Helen Alder Frei Claudia Martin Stefan Rindlisbacher Florin Scherrer
Abwesend Stadtrat	--
Protokoll	Beatrice Kempf, Stadtschreiberin

Umfang	Dieses Protokoll umfasst die Beschlüsse Nrn. 11/2025 bis 17/2025 11/2025 Personalreglement; Revision 2023, Erlass 12/2025 Rathaus; Neubau, Machbarkeit, Kredit, Genehmigung, Einsetzung VBK 13/2025 Bibliotheksreglement; Erlass, Einsetzung VBK 14/2025 Gemeindeordnung, Kompetenzen; Motion, Einsetzung VBK 15/2025 Interpellation Ruedi Blumer (SP) "Geschwindigkeitskontrollen bei signalisiertem Tempo 30"; Antwort 16/2025 Fragestunde 17/2025 Neue Vorstösse
Zeit	18.00 - 20.45 Uhr

Protokoll Nr. 11/20251

2019-342

Sitzung vom 6. Mai 2025

08.30.000

Personalreglement; Revision 2023, Erlass

I. Grundlagen

1. Grundlage ist der Bericht und Antrag des Stadtrates vom 26. September 2024 mit folgendem Antrag:
 1. Das Personalreglement wird erlassen.
 2. Für die daraus resultierenden Mehrkosten wird ein jährlich wiederkehrender Kredit von CHF 70'000 genehmigt.
2. Die vorberatende Kommission hat das Geschäft an fünf Sitzungen beraten und beantragt folgende Änderungen, Ergänzungen bzw. Streichungen:

Artikel	Antrag VBK
Art. 15 Probezeit	Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Arbeitgeberin und Mitarbeitende können unter Angabe der Gründe die Probezeit einvernehmlich verkürzen, ganz auf eine solche verzichten oder sie <u>aus wichtigen Gründen im Einzelfall ausnahmsweise</u> um höchstens drei Monate verlängern. Sind Mitarbeitende infolge von Krankheit, Unfall, Ferienbezug, Mutterschaft, Vaterschaft, Betreuungsurlaub oder wegen Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht während der Probezeit an der Arbeitsleistung verhindert, wird diese im Ausmass der Abwesenheitsdauer, maximal jedoch um drei Monate verlängert.
Art. 20 Form	Die Kündigung ist der anderen Vertragspartei unter Angabe der Kündigungsgründe schriftlich mitzuteilen. <u>Die Kündigung ist schriftlich mitzuteilen. Bei der Kündigung durch den Arbeitgeber unter Angabe der Kündigungsgründe.</u> Die Kündigung muss den Mitarbeitenden oder der Arbeitgeberin durch persönliche Übergabe oder Postzustellung spätestens am letzten Werktag vor Beginn der Kündigungsfrist zugehen.
Art. 21 Freistellung	Die Arbeitgeberin kann Mitarbeitende während der ordentlichen Kündigungsfrist ohne Angabe von Gründen oder besondere Voraussetzungen jederzeit von ihrer Arbeitsleistung freistellen. <u>Ein allfälliger Gleitzeit- oder Überstundensaldo wird mit der Freistellungsdauer verrechnet.</u> Ein während der Freistellung anderweitig erzieltetes Erwerbseinkommen wird an die Lohnzahlung der Arbeitgeberin angerechnet bzw. von dieser in Abzug gebracht, <u>so weit die Freistellungsdauer nicht mit Gleitzeit oder Überstunden kompensiert wird.</u> Die Vertragsparteien können eine abweichende Regelung vereinbaren.
Art. 44 Änderung	1.Grundsatz Der Stadtrat überprüft jährlich die Löhne und Entschädigungen. Er berücksichtigt dabei die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, die allgemeine Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage sowie die Finanzlage der Stadt Gossau. 2.Teuerausgleich Ein Teuerausgleich ist zu gewähren, wenn die Teuerung den in den Löhnen bereits berücksichtigten Stand des Landesindex der Konsumentenpreise um mehr als 3 % überschreitet. Massgebend ist jeweils der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise vom Oktober der Vorjahre. Der Anspruch auf den Teuerausgleich gilt auch für die Besoldung des Stadtrates.

- Art. 46 Die Stadt Gossau richtet folgende Zulagen aus:
- Sozial- und Funktionszulagen**
- a) Geburtszulage bei Geburt eines Kindes;
 - b) Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss Familienzulagengesetz (FamZG)
 - c) Funktionszulagen;

3. Der Stadtrat hat weitgehend keine Vorbehalte gegenüber den Änderungsanträgen der vorberatenden Kommission. Er hält jedoch an seinem Antrag zum Teuerungsausgleich in Art. 44 Abs. 2 fest.

II. Eintretensdiskussion

1. **Florian Kobler (SP), Präsident vorberatende Kommission:** Als VBK-Präsident scheint mir die Eingangsbemerkung wichtig, um allfällige Unklarheiten von Beginn weg auszuräumen: Die Personalverordnung fällt in die Zuständigkeit des Stadtrates, das Personalreglement in die Zuständigkeit des Stadtparlaments. Die vorberatende Kommission hat sich eingehend mit dem Personalreglement auseinandergesetzt. In wenigen Aspekten wurden zudem Empfehlungen zur Personalverordnung ausgesprochen.

Das Personalreglement der Stadt Gossau wurde letztmals im Jahr 2013 umfassend überarbeitet. Die Regelungen im aktuellen Gossauer Personalrecht sind eher knappgehalten. Ergänzend wird an mehreren Stellen auf das kantonale Personalrecht verwiesen. Der Kanton hat jedoch eine massgeblich grössere diversifizierte Anzahl von Aufgaben zu erfüllen und abzudecken. Weitere ausschlaggebende Gründe für die Revision des Gossauer Personalreglements sind:

- Klarheit und Einheitlichkeit: Widersprüche zwischen Reglement und Verordnungen sollen ausgeräumt werden
- Integration neuer Gesetze: Sozialversicherungsrecht, Vaterschafts-, Betreuungsurlaub und Arbeitsrecht
- Anpassung an moderne Arbeitsformen: Digitalisierung, Homeoffice, flexible Arbeitszeitmodelle
- Organisationsstruktur: Harmonisierung mit departementaler Verantwortung der Stadtratsmitglieder
- Rechtssicherheit: Vermeidung von mehrdeutigen oder verstreuten Bestimmungen
- Effiziente Personalführung: Optimierung von Prozessen und Zuständigkeiten
- Zukunftsfähigkeit: Anpassung an gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen

Das Personalrecht wurde unter Einbezug von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie der Stadtwerke dieser Totalrevision unterzogen. Die Mitarbeitenden der Stadt Gossau und der Stadtwerke, der Vorstand des Personalverbandes, die Vertreter der Schulleitungen der Ober- und Primarstufe sowie die Mitglieder des Kadernremiums wurden im Dezember 2023 zur internen Vernehmlassung eingeladen. 65 Mitarbeitende haben daran teilgenommen. Die Rückmeldungen wurden vom Stadtrat geprüft und abgewogen.

Die wichtigsten Anpassungen der personalrechtlichen Regelungen, gemäss Anträgen des Stadtrats resp. der vorberatenden Kommission sind:

Probezeit (Art. 15 PR neu)

Bei der Probezeit (wie bisher grundsätzlich drei Monate) wurden neu die Möglichkeiten aufgenommen, sie auf sechs Monate zu verlängern bzw. auch auf eine Probezeit zu verzichten (z. B. bei Rückkehrern oder Wechseln in der Funktion mit neuem Arbeitsvertrag).

Die VBK beantragt jedoch die Präzisierung, dass die Verlängerung nur «aus wichtigen Gründen im Einzelfall ausnahmsweise» um höchstens drei Monate verlängert werden kann.

Form der Kündigung (Art. 20 neu)

Bei diesem Artikel schlägt die VBK ebenfalls eine Präzisierung vor und zwar, dass nur bei der Kündigung durch den Arbeitgeber die Kündigungsgründe angegeben werden müssen. Aus juristischer Sicht ist eine Begründung nur arbeitgeberseitig zwingend.

Freistellung (Art. 21 neu)

Dieser Artikel sorgte ebenfalls für intensive Diskussionen. Im neu vorliegenden Personalreglement ist die Abrechnung allfälliger Gleitzeit- oder Überstundensaldo nicht enthalten. Die VBK schlägt daher einstimmig folgende Anpassung vor:

Die Arbeitgeberin kann Mitarbeitende während der ordentlichen Kündigungsfrist ohne Angabe von Gründen oder besondere Voraussetzungen jederzeit von ihrer Arbeitsleistung freistellen. Ein allfälliger Gleitzeit- oder Überstundensaldo wird mit der Freistellungsdauer verrechnet.

Ein während der Freistellung anderweitig erzieltetes Erwerbseinkommen wird an die Lohnzahlung der Arbeitgeberin angerechnet bzw. von dieser in Abzug gebracht, soweit die Freistellungsdauer nicht mit Gleitzeit oder Überstunden kompensiert wird. Die Vertragsparteien können eine abweichende Regelung vereinbaren.

Kündigungsschutz und Lohnfortzahlung (Art. 22 neu)

Nicht weniger engagiert waren die Diskussionen in der VBK bezüglich des Kündigungsschutzes. Bisher bestand eine Kündigungsmöglichkeit bei Krankheit und Unfall erst nach Ablauf der Lohnfortzahlung von 2 Jahren. Für die Dauer der Lohnfortzahlung war die Regelung des Kantons (Zusammenrechnung der Abwesenheiten der letzten drei Jahre) übernommen worden. Neu soll eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu einem früheren Zeitpunkt ermöglicht werden, in den Dienstjahren 1 – 3 nach dem 90. Tag, anschliessend ab dem 180. Tag. So soll der Stellenplafonds bei langfristigen Abwesenheiten entlastet werden. Die Lohnfortzahlungspflicht von zwei Jahren bleibt grundsätzlich bestehen, wird aber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Taggeldleistungen abgelöst. Die neue Regelung soll administrativ einfacher auf die Taggeldleistungen abgestimmt werden können und Arbeitsverhältnisse sollen, falls angezeigt, frühzeitig durch Kündigung aufgelöst werden. In der Kommission gab es Stimmen, denen auch diese Lösung zu wenig weit ging: Es sollten die kürzeren OR-Regelungen übernommen werden. Ein Antrag aus der Kommission, dass die Sperrfristen angepasst werden sollen, wurde abgelehnt.

Die Mehrheit der Kommission vertritt die Ansicht des Stadtrats, dass die «neue Regelung» ebenfalls schon deutlich mehr «Flexibilität» für den Arbeitgeber bietet. Und dass die «neue Lösung» für die Arbeitnehmenden bereits jetzt gegenüber der bisherigen Regelung von Nachteil ist – insbesondere im Vergleich zu den Verwaltungen benachbarter Gemeinden sowie des Kantons.

Ende des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen (Art 23 neu)

In diesem Punkt gab es Diskussionen um die Arbeitsverhältnisse über das AHV-Referenzalter hinaus, was im gegenseitigen Einvernehmen möglich ist. Die Kommission gab die Empfehlung weiter, dass in diesen Fällen eine privatrechtliche Anstellung geprüft werden soll.

Abgangsentschädigung (Art. 26 neu)

Bei den Abgangsentschädigungen wurde diskutiert, ob die Bestimmung ganz gestrichen werden soll, da das Budget die Vorgaben mache. Ausserdem wurde diskutiert, ob eine Abgangsentschädigung lediglich bei keinerlei Verschulden, oder wie vom Stadtrat vorgeschlagen, auch bei geringem Verschulden möglich sein soll.

Der Tenor aus der Kommission ist, dass der Stadtrat nur mit grosser Zurückhaltung von dieser Bestimmung Gebrauch machen soll und diese nicht zu extensiv verwendet werden soll, nur um vorsorglich Rechtsstreitigkeiten aus dem Weg zu gehen.

Unter der Abwägung aller Aspekte vertritt die Mehrheit der Kommission die Ansicht, dass die bestehende Formulierung dem Stadtrat den nötigen Spielraum und diese auch aus juristischer Sicht sinnvoll ist.

Ferienregelung (Art. 41 PR neu)

Der Stadtrat schlägt vor, dass aufgrund der Entwicklungen in den umliegenden Gemeinden und zur Beibehaltung der Attraktivität der Anstellungsbedingungen der Stadt Gossau der Ferienanspruch der 20 – 49-jährigen Mitarbeitenden von 23 auf 25 Tage erhöht werden soll. Die Kommission beantragt dies ebenfalls einstimmig.

Änderung (Art. 44 neu)

Gemäss Antrag des Stadtrats soll neu ein automatischer Teuerungsausgleich statuiert werden, wenn die Teuerung den bereits ausgeglichenen Indexstand gemäss Landesindex der Konsumentenpreise um mehr als 3 Prozent überschreitet. So verbliebe der Stadt Gossau ein gewisser Handlungsspielraum und die Mitarbeitenden erhielten im Gegenzug eine «Garantie» für einen gewissen Teuerungsausgleich. Die Regelung entspreche derjenigen des Kantons St. Gallen. Die Mehrheit der Kommission vertritt jedoch die Ansicht, dass dieser Absatz zum Teuerungsausgleich gestrichen werden soll, da es keine verbindliche Regelung für den Teuerungsausgleich im Personalreglement braucht.

Sozial- und Funktionszulagen (Art. 46 neu)

In diesem Artikel beantragt die VBK eine Präzisierung, dass die Kinder und Ausbildungszulagen, gemäss dem Gesetz über Familienzulagen (FamZG) gewährt werden soll.

Und nun komme ich zu der angekündigten Empfehlung der VBK bezüglich Personalverordnung. Die Kommissionmehrheit empfiehlt dem Stadtrat die Geburtszulage auf CHF 1'360 zu belassen und auf eine Erhöhung auf CHF 1'500 zu verzichten. Die VBK vertritt die Ansicht, dass nicht über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgegangen werden soll.

Treueprämie (Art. 49)

Hier war sich der Kommission einig, dass eine Treueprämie sinnvoll ist, über die Ausformulierung wurde diskutiert. Schlussendlich folgte die Kommission der Formulierung des Stadtrats.

Die Änderungen im Personalrecht haben gemäss Stadtrat teils direkte finanzielle Auswirkungen, die jedoch überwiegend als gering oder vernachlässigbar eingestuft werden können. Einzelne Neuregelungen betreffen insbesondere den Kündigungsschutz, die Lohnfortzahlung, Ferienregelungen und Zulagen. Die VBK vertritt ebenfalls die Ansicht, dass die finanziellen Auswirkungen vertretbar sind. Einsparungen dürfte es in Einzelfällen beim veränderten Kündigungsschutz bei Krankheit und Unfall geben. Ebenso könnte es bei der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall zu geringen Einsparungen bei spezifischen Kündigungsfällen kommen. Mehrkosten könnten bei einem zusätzlichen Personalbedarf im Fall der Erhöhung der Ferientage entstehen. Bei den Treueprämien wurden Mehrkosten von CHF 45'000 ins Budget 2025 aufgenommen und für das externe Case Management CHF 15'000. Hier bietet die Arbeitgeberin gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht ein betriebliches Case Management an.

Die VBK ist überzeugt, dass das überarbeitete Personalreglement mit den Anträgen der VBK sowohl den gegenwärtigen als auch zukünftigen Herausforderungen im Personalwesen entspricht und eine langfristige, nachhaltige Personalstrategie sichert.

2. **Marina Schwizer (Die Mitte):** Die Mitte-Fraktion stützt die Ausführungen und Anträge der VBK mehrheitlich. Insbesondere steht sie geschlossen hinter dem Antrag der VBK, Artikel 44 des Personalreglements zu streichen. Dabei ist festzuhalten: Das ist kein Entscheid gegen einen Teuerungsausgleich für das städtische Personal. Vielmehr soll die Kompetenz, darüber zu entscheiden, vollständig beim Parlament verbleiben. Damit ist auch in Zukunft gewährleistet, dass, wenn es die Lage erfordert respektive rechtfertigt, Löhne entsprechend der Teuerung angepasst werden können. Zum oft genannten Argument, im Kanton St. Gallen gäbe es einen automatischen Teuerungsausgleich: Das stimmt zwar, jedoch weicht die Stadt Gossau auch in anderen Bereichen vom kantonalen Personalrecht ab. So können kantonale Mitarbeitende beispielsweise lediglich 40 Stunden Gleitzeit ins neue Jahr übernehmen, während in Gossau 50 Stunden möglich sind. Nicht am Kanton orientieren will sich der Stadtrat neu bei den Ferien: Das kantonale Personal hat 23 Ferientage, die Stadt Gossau will diese auf 25 Tage erhöhen. Es scheint, der Stadtrat will vor allem eines sein: sehr grosszügig! Unabhängig davon ist festzuhalten: Die Stadt Gossau ist in der Ausgestaltung ihres Personalreglements autonom. Wir haben uns nicht am Kanton St. Gallen zu orientieren. Zudem ist ein solcher Automatismus in der breiten Arbeitswelt eher unüblich. In der Privatwirtschaft wird eine Teuerung in der Regel nicht automatisch ausgeglichen. Vielmehr kommt es, wenn überhaupt, zu einem Teuerungsausgleich jeweils unter Berücksichtigung der zum relevanten Zeitpunkt herrschenden Gesamtumstände. Darüber hinaus stellt die Mitte-Fraktion zusammen mit der SVP zwei weitere Anträge zum Personalreglement. Dazu werde ich in der Detailberatung weitere Ausführungen machen.
3. **Barbara Frei (SP):** Wir haben das revidierte Personalreglement in der Fraktion ausgiebig diskutiert und die Personalreglemente der umliegenden Gemeinden gesichtet. Für den weiteren Verlauf dieser Debatte möchten wir folgende Punkte vorbringen: Auf dem heutigen Arbeitsmarkt, der in jeder Branche sehr trocken ist, gerade auch im Bereich der Verwaltung, sollte die Stadt Gossau attraktive Arbeitsbedingungen bieten. Im Überarbeitungsprozess des Reglements wurde auch der Vorstand des Personalverbands miteinbezogen und dieser kann hinter dem neuen Reglement stehen. Wir haben hier also ein revidiertes Personalreglement vorliegen, das in einem intensiven Prozess von allen Beteiligten ausgearbeitet und in wesentlichen Punkten mitgetragen wird. Mit dem neuen Personalreglement der Stadt Gossau bleibt die Stadt eine attraktive Arbeitgeberin und das Personal erhält die verdiente Wertschätzung für seine Arbeit. Sorgen bereitet uns, dass das überarbeitete Personalreglement in einem nicht unwesentlichen Punkt die Rechte der Arbeitnehmenden schwächt, nämlich beim Kündigungsschutz bei Krankheit und Unfall. Je nach Schweregrad von Krankheit oder Unfall kann ein Mitarbeitender für lange Zeit ausfallen. Insbesondere in diesem Fall sind die Arbeitnehmenden bei anderen Gemeinden und Städten besser abgesichert. Wir werden deshalb diesbezüglich in der Detailberatung einen Antrag stellen. Zudem lehnen wir den Streichungsantrag der VBK bezüglich automatisiertem Teuerungsausgleich ab. Hier werden wir uns ebenfalls in der Detailberatung äussern. Ansonsten können wir die geplanten Änderungen grösstenteils mittragen und anerkennen, dass das Personalreglement auch Verbesserungen für die Mitarbeitenden mit sich bringt. Die SP-Fraktion ist für Eintreten.
4. **Ursula Kobler (FDP):** Die Stadt Gossau soll weiterhin als gute Arbeitgeberin wahrgenommen werden, vom Personal wie auch von der Bevölkerung. In der heutigen Zeit mit hohem Fachkräftemangel sollte gutes Personal auch Wertschätzung erhalten. Was nützen uns all die schönen Arbeitsplätze, wenn wir sie nicht mit kompetenten Leuten besetzen können? Umliegende öffentliche Arbeitgeber verbessern die Arbeitsbedingungen ebenfalls, wenn sie ihre Reglemente anpassen oder überarbeiten. Beispiele hierfür sind Herisau, Heiden, Gais, Steinach oder Goldach, die eine bessere Ferienregelung als die Stadt Gossau haben. Aus Sicht des Unternehmens sage ich euch: Gutes Personal ist jeden Franken wert, den man investiert. Auch weiss ich aus Erfahrung, dass Abgänge und nicht besetzte Stellen sehr schmerzen, weil Fristen sich verlängern oder wichtige Beratungen nicht wahrgenommen werden können. Die Änderungen im Personalrecht der Stadt Gossau haben geringe finanzielle Auswirkungen und sind aus meiner Sicht absolut vertretbar. Die VBK möchte im Reglement festhalten, dass die Probezeit aus wichtigen Gründen im Einzelfall ausnahmsweise um höchstens drei Monate verlängert werden kann. Die FDP-Fraktion ist gegen diese Ergänzung, da es immer wieder Fälle gibt, in denen man froh ist, wenn man die Probezeit verlängern kann, etwa, wenn die Probezeit in die Weihnachtsfeiertage fällt. Und noch ein Kommentar zum Artikel 44, der einen automatischen Teuerungs-

ausgleich vorsieht: Dieser kommt für die FDP-Fraktion nicht in Frage! Der Teuerungsausgleich soll jährlich vom Parlament vor dem Hintergrund der jeweiligen Finanzlage überprüft werden können. Es kann doch nicht sein, dass, wenn das Geld fehlt, es trotzdem einen Teuerungsausgleich gibt. Kein Unternehmen kann es sich leisten, Geld in Form eines Teuerungsausgleichs auszugeben, wenn es das Budget nicht zulässt. Die FDP-Fraktion beantragt, die Änderungen der VBK zu genehmigen und ist auch mehrheitlich dafür, einen jährlichen Kredit von nun wesentlich weniger als CHF 70'000 an Mehrkosten für das Personal zu genehmigen. Wir erwarten aber, dass der Stadtrat die Minderung der Mehrkosten, der durch die VBK-Beratung zustande gekommen ist, in der Budgetierung anteilig und adäquat berücksichtigt.

5. **Pascal FÜRER (SVP):** Das Personalreglement der Stadt Gossau stammt aus dem Jahr 2013 und entspricht nicht mehr den heutigen Anforderungen. Seither hat sich das Arbeitsrecht verändert, die Digitalisierung hat neue Chancen wie auch Herausforderungen gebracht und neue Arbeitsformen wie Homeoffice sind wichtiger geworden. Dazu kommt, dass bisher in der Praxis oft drei verschiedene Rechtsgrundlagen konsultiert werden mussten, was zu Unsicherheiten führte. Mit der Revision versucht man nun, Lücken zu schliessen und Widersprüche zu bereinigen.

Die SVP-Fraktion erkennt, dass ein Revisionsbedarf besteht und eine Anpassung an die heutigen Gegebenheiten unabdingbar ist. Die fünf Sitzungen der vorberatenden Kommission verdeutlichen allerdings auch den grossen Diskussionsbedarf – nicht zuletzt auch aufgrund der teils erheblichen Unterschiede gegenüber der Privatwirtschaft, zu welchen ich nun vorab einige Beispiele nennen möchte:

Nicht Teil dieser Vorlage, aber dennoch erwähnenswert ist, dass Mitarbeitende der Stadt Gossau keine Beiträge an die Unfall- und Krankentaggeldversicherung leisten, was sich letztlich positiv auf den Nettolohn auswirkt. Zudem führen diverse zusätzliche Vergünstigungen und Sonderleistungen, die heute gewährt oder künftig eingeführt werden sollen, dazu, dass sich die Schere zwischen dem privaten Sektor und der öffentlichen Verwaltung weiter vergrössert. Diese Entwicklung steht aus Sicht der SVP-Fraktion in einem klaren Widerspruch zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit Steuergeldern.

Das neue Personalreglement sieht die Einführung eines externen Case-Managements vor – und das, obwohl der Krankentaggeldversicherer ein solches bereits ohne Prämienerrhöhung anbietet. Dieses wird aus Sicht der Stadt jedoch als nicht zufriedenstellend beurteilt.

Auf der Homepage des Versicherers heisst es werbewirksam: «Persönlich gut betreut. Mit einer genauen und individuellen Fallbeurteilung steigern wir die Chancen auf die erfolgreiche Wiedereingliederung von Mitarbeitenden.» Die SVP-Fraktion erwartet vom Stadtrat, dass dieser Missstand über die Pool-Gemeinden an die Versicherung kommuniziert wird. Ziel muss es sein, Verbesserungen beim bestehenden Angebot zu erreichen – und damit den dafür vorgesehenen Betrag von CHF 15'000 für ein externes Case-Management einzusparen.

Generell halten wir es für angezeigt, die Krankentaggeldversicherung wieder einmal kritisch zu überprüfen. Die Versicherung bietet ihre Leistungen gewinnorientiert an und unsere Mitarbeitenden leisten keinen Beitrag an die Prämien. Vor diesem Hintergrund sollte – analog zur Praxis des Kantons – auch ein möglicher Verzicht auf diese Versicherung in Betracht gezogen werden.

Aus dem Bericht und Antrag geht hervor, dass die Stadt bereits heute eine Geburtszulage von CHF 1'360 ausrichtet. Diese erfolgt jedoch auf freiwilliger Basis, da das Sozialversicherungsrecht des Kantons St. Gallen keine Geburts-, sondern lediglich Familienzulagen kennt. Der Betrag von CHF 1'360 ist daher als zusätzliches Goodie zu verstehen, das im Rahmen der Überarbeitung der Verordnung auf CHF 1'500 erhöht werden soll. Die SVP erwartet, dass der Stadtrat der Empfehlung der VBK folgt und auf eine Erhöhung verzichtet. Übrigens war genau dieser Umstand ausschlaggebend dafür, dass im Artikel 46 Bst. b auf das Familienzulagengesetz verwiesen werden soll. Damit soll sichergestellt werden, dass lediglich die vom Kanton definierten Beträge ausgerichtet werden.

Die SVP ist für Eintreten, unterstützt sämtliche Anträge der VBK und wird sich im Rahmen der Detailberatung zu einzelnen Artikeln erneut äussern.

6. **Matthias Ebnetter (GLP-FLiG):** Die GLP-FLiG begrüsst die Totalrevision des Personalreglements. Uns ist klar, dass die Veränderungen im Arbeitsmarkt stetig voranschreiten und dass neue Entwicklungen in Arbeitsformen durch das bisherige Reglement nur ungenügend berücksichtigt werden. Ein zeitgemässes Personalreglement und die dazugehörige Verordnung schaffen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer mehr Rechtssicherheit in Fällen, die bis anhin nicht klar geregelt sind.

Wir sind der Ansicht, dass sich die Ausgestaltung des Reglements gleichermassen am Privatrecht und an der Branchenüblichkeit orientieren sollte. Die Stadt soll für Mitarbeiter in der Region als attraktive Arbeitgeberin erscheinen, gleichzeitig soll sie die Privatwirtschaft nicht durch zu grösszügige Leistungen zu stark konkurrenzieren.

Wir sehen im vorliegenden Reglement mit den beantragten Änderungen der VBK einen guten Kompromiss dieser zwei Anliegen und gleichzeitig eine Anpassung an die heutigen Bedürfnisse der Arbeitsgeberin sowie der Arbeitnehmer. In diesem Sinn wird die GLP-FLiG den Anträgen der VBK zustimmen. Wir sind für Eintreten.

7. **Stadtpräsident Wolfgang Giella:** Die Stadt Gossau verfügt über ein Personalreglement und eine dazugehörige Verordnung aus dem Jahr 2013. Warum bestand aus Sicht des Stadtrates die Notwendigkeit, dieses Regelwerk zu überarbeiten? Wie Sie wissen, hat der Stadtrat vor Jahren die Entscheidung gefällt, sich vom Ressort- zugunsten des Departementssystems zu verabschieden, gerade um auch die Flaschenhalsthematik, die an vielen Orten stattfand, massiv zu reduzieren. Dies hatte logischerweise zur Folge, dass zum Beispiel alle Kompetenzen des Stadtpräsidenten neu über die Stadträte, das Kader und die Führungsvorgesetzten abgebildet werden mussten. Das neue Reglement bildet die personalrechtliche Grundlage der neuen Führungsorganisation und bietet die Möglichkeit, die Führungsinstrumente transparenter und griffiger zu gestalten sowie Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen in Einklang zu bringen.

Die Systematik des bestehenden Reglements und der Verordnung mussten ebenfalls überarbeitet werden. So fanden sich sowohl im Reglement als auch in der Verordnung Festsetzungen, die aufgrund der Kompetenzteilung zwischen Parlament und Exekutive geändert werden mussten. Ein letztes grosses Manko des alten Reglements ist der allgemeine Verweis auf das kantonale Personalreglement. Ein Reglement für eine staatlich übergeordnete Organisation mit über 10'000 Mitarbeitenden und entsprechenden Angeboten und Ressourcen, die eine Stadt wie Gossau nie aufbringen wird können.

Der Prozess wurde vom Stadtrat lanciert und mit dem Personalrechtsanwalt Jürg Jakob sowie Vertretern aus dem Kader und dem Personalverband partizipativ aufgebaut. Eine erste finalisierte Version wurde vom Stadtrat intern zur Mitwirkung freigegeben und es gab viele hundert Hinweise, von einfachen Fehlern bis hin zu Vorschlägen, aber auch Forderungen und Erwartungen. Diese wurden überarbeitet und wo notwendig und sinnvoll, eingearbeitet. Ihnen liegt ein Konsensreglement vor, das, obwohl nun etwas mehr ans Obligationenrecht anlehnend, immer noch ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis regelt und branchengerecht ist. Warum branchengerecht? Die Stadt als Arbeitgeberin steht in Konkurrenz mit anderen Gemeinden und Kantonen. Aber noch viel wichtiger ist, sich bewusst zu machen, dass rund 80 Prozent oder mehr unserer Berufsprofile auch für die Wirtschaft interessant sind. Wir standen während der Überarbeitung also im Zwiespalt, einerseits Neuerungen zugunsten des Personals behutsam einzuführen, um keinen Zwang auf andere Gemeinden auszuüben, da dieser letztendlich in einem Wettbewerb der Angestelltenbedingungen enden könnte. Andererseits sollen auch Neuerungen zugunsten des Personals von diesem verstanden und in grossen Teilen mitgetragen werden. Das Wichtigste aus Personalsicht ist aber, dass die Stadt eine interessante und verlässliche Arbeitgeberin mit modernen und fairen Anstellungsverhältnissen ist und bleibt.

Ich bitte im Namen des Stadtrats, auf den Bericht und Antrag einzutreten. Der Stadtrat unterstützt den Antrag der VBK weitgehend mit Ausnahme des Artikels 44 Abs. 2, worauf noch einzugehen ist.

III. Detailberatung

1. Zu Art. 22 Kündigungsschutz

- a) **Marina Schwizer (Die Mitte):** Art. 22 (Kündigungsschutz) sei wie folgt abzuändern:

Bei länger dauernder ganzer oder teilweiser Verhinderung an der Arbeitsleistung durch Krankheit oder Unfall kann das Arbeitsverhältnis

- a) 30 Tage im ersten Dienstjahr
- b) 90 Tage vom zweiten bis zum fünften Dienstjahr
- c) 180 Tage ab dem sechsten Dienstjahr

nicht gekündigt werden.

Im Übrigen sei Art. 22 des Personalreglements gemäss Entwurf vom 15. August 2024 zu belassen.

Mit der beantragten Sperrfristregelung wird die Regelung des Obligationenrechts 1:1 übernommen. Jenes Rechts also, welches für den Grossteil der arbeitenden Bevölkerung in der Schweiz gilt. Eine Sperrfrist von 90 Tagen im ersten Dienstjahr, wie sie der Stadtrat vorsieht, ist aus unserer Sicht übermässig lang. Denn erst nach Ablauf dieser Sperrfrist beginnt überhaupt die Kündigungsfrist zu laufen. Ein Beispiel verdeutlicht die Problematik: Ein Arbeitnehmer, seit sechs Monaten bei der Stadt angestellt, wird entlassen, weil sich gravierende Leistungsmängel und zunehmende Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit zeigen. Am Tag nach der Kündigung reicht er ein Arztzeugnis ein – bis auf Weiteres 100 %ige Arbeitsunfähigkeit. Nach Vorschlag des Stadtrates würde die Kündigungsfrist erst nach 90 Tagen zu laufen beginnen – das Arbeitsverhältnis würde somit erst nach einem halben Jahr enden. Das ist unverhältnismässig. Zudem ist das Missbrauchspotenzial in diesem Bereich allgemein bekannt. Es ist leider gängige Praxis geworden, dass nach einer Kündigung oft unmittelbar ein Arztzeugnis folgt – mit erheblichen finanziellen Folgen für den Arbeitgeber. Mit der vorgeschlagenen Regelung wird dieses Risiko reduziert: Eine Kündigung im ersten Dienstjahr würde auch bei Krankheit spätestens nach vier Monaten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen. Um hier gleich ein Gegenargument vorwegzunehmen: Ja, in der Gemeindebranche resp. bei der öffentlichen Hand sind übermässig lange Sperrfristen weit verbreitet. Vielleicht steht die Stadt Gossau mit dieser beantragten Regelung als 'strengerer' Arbeitgeber da. Vielleicht braucht es aber auch eine Gemeinde, die hier ein neues Zeichen setzt und weitere Gemeinden ziehen nach. Zudem ist eine verkürzte Sperrfrist im ersten Dienstjahr auf dem Arbeitsmarkt kaum abschreckend. Hand aufs Herz: Wer von uns hat sich beim Stellenantritt je mit der Frage beschäftigt, wie lange er im ersten Jahr bei Krankheit geschützt wäre? Wer dies tut, ist womöglich ohnehin nicht die richtige Person für eine langfristige Anstellung und die Stadt Gossau sollte an solchen Arbeitnehmer kein Interesse haben. Ja, es gibt Einzelfälle, in denen eine 30-tägige Sperrfrist als hart oder gar unmenschlich empfunden werden kann. Aber ein Reglement muss auf die Mehrheit und nicht auf Ausnahmefälle ausgerichtet sein. Für besondere Härtefälle stehen dem Stadtrat ohnehin drei andere Instrumente zur Verfügung, etwa die in Art. 26 des Personalreglements neu eingeführte Möglichkeit von Abgangsentschädigungen. Danach kann eine Abgangsentschädigung von maximal einem halben Jahreslohn ausgerichtet werden.

- b) **Heinz Loretini (FDP):** Die Anträge der Mitte und der SVP verlangen hier eine Angleichung an das Obligationenrecht und damit an die Privatwirtschaft. Ich bin überzeugt, der Kündigungsschutz von einem Monat wird höchst selten zur Anwendung kommen. Etwas, das nicht zur Anwendung kommt, kann getrost auch weggelassen werden. Etwas ohne Not verschlechtern und dazu noch mit dem Zeichen an das Personal, Abbau in diesem Bereich zu tätigen, ist aus meiner Sicht nicht gut. Ich bin für den stadträtlichen Antrag.
- c) **Ruedi Blumer (SP)** stellt folgende Anträge:

Zu Art. 22 Abs. 2 PersR neu: Das Arbeitsverhältnis kann während Krankheit oder Unfall frühestens auf den Zeitpunkt, an dem die Lohnfortzahlung endet, gekündigt werden, es sei denn, die Mitarbeitenden missachten die Meldepflicht oder wirken bei der Betreuung infolge krankheits- und unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht oder ungenügend mit.

Zu Art. 51 Abs. 2 PersR neu: Die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall dauert maximal 24 Monate. Sie beträgt während der ersten 12 Monate 100 Prozent, anschliessend 80 Prozent des Nettolohnes.

Ein fairer Kündigungsschutz, der den Mitarbeitenden gegenüber Wertschätzung und Sicherheit dokumentiert, ist eine wichtige Errungenschaft unserer Zivilgesellschaft. Dieser Errungenschaft gilt es, Sorge zu tragen. Es ist kurzsichtig und unfair, wenn man nun, vielleicht auch getrieben durch die angespannte finanzielle Lage, den bewährten und von den Mitarbeitenden sehr geschätzten Kündigungsschutz leichtfertig verschlechtert, ja massiv verschlechtern möchte. Und da erlaube ich mir eine Bemerkung zur Vorrednerin: Wir beraten ein Reglement, das die öffentliche Hand betrifft. Unsere Stadt ist eine öffentliche Institution und wir sind nicht in einem Unternehmen der Privatwirtschaft unterwegs. Die harte Haltung der Vorrednerin kann ich nachvollziehen. Was mir aber schwerfällt, dies als Haltung der Mitte zu verstehen. Eine langwierige Erkrankung oder ein schwerer Unfall kann uns alle treffen. Zum Glück ist das aber selten. Nur wenn jemand Pech hat, zum Beispiel eine alleinerziehende Mutter oder ein jungen Familienvater, ist sie oder er ausgesprochen froh, wenn ein guter Kündigungsschutz sie oder ihn davor bewahrt, bereits wenige Wochen nach der Erkrankung oder dem Unfall sich zusätzliche Sorgen wegen des Arbeitsplatzverlustes machen zu müssen. Als längjähriger Schulleiter hatte ich im Lehrpersonenteam ein paar wenige Fälle von Burnout. Bei keinem dieser Fälle war nach wenigen Monaten klar, wie lange die Erkrankung dauern wird und ob bzw. mit wie vielen Stellenprozenten die Person wieder unterrichten wird können. Es ist gegenüber den Mitarbeitenden unfair, wenn der Kündigungsschutz von aktuell zwei Jahren auf sechs, drei oder, wie von der Mitte und der SVP gefordert, gar auf einen Monat zusammengestrichen werden soll. Ich ersuche darum im Namen der SP alle Parlamentsmitglieder, insbesondere jene der Familienpartei, genannt Mitte, unseren Antrag zu unterstützen. Der Doppelantrag der SP entspricht der Regelung des Kantons und der Gemeinden St. Gallen und Goldach. Der von Stadtrat und VBK vorgeschlagene Abbau des Kündigungsschutzes verschlechtert unsere Position auf dem ohnehin angespannten Arbeitsmarkt. Das Stichwort «Fachkräftemangel» hören wir nicht zum ersten Mal heute. Morgen hören wir es wieder. Das gilt erst recht für den rigorosen und kaltherzigeren Antrag von Mitte und Volkspartei. Alle Lehrpersonen sind nach kantonalem Recht angestellt in unserem Kanton. Für sie alle gilt darum der zweijährige Kündigungsschutz. Sie merken schon, was ich sagen will: Die Annahme des Antrags würde zu einer Schlechterstellung der städtischen Angestellten gegenüber den Lehrpersonen und den Mitarbeitenden der Tagesstrukturen und der Kita führen. Der bisherige Kündigungsschutz darf nicht verschlechtert werden. Ich danke euch für eure Einsicht, euer Verantwortungsbewusstsein gegenüber unseren Mitarbeitenden und eure Unterstützung.

- d) **Patrick Huber (SP):** Ich arbeitete ein Leben lang im Angestelltenverhältnis und war froh um die Stellensicherheit, gerade auch als Familienvater. Die Gossauer Lehrerschaft muss auch heute nicht bangen, dass ihr Kündigungsschutz aufgeweicht wird, weil sie nach kantonalem Recht angestellt ist. In meiner Berufslaufbahn erlebte ich in verschiedenen Fällen, dass Kolleginnen und Kollegen wegen Krankheit oder Unfall über längere Zeit ausfielen, aber dank einer sozialen Gesetzgebung und einem wohlwollenden Arbeitgeber zu gegebener Zeit wieder in den Beruf zurückkehren konnten. Angst, die Stelle zu verlieren, mussten sie nicht haben.

Niemand von uns ist vor Krankheit und Unfall gefeit. Schon eine Hüftoperation oder Herzprobleme können Ausfälle von mehreren Monaten bedeuten, geschweige denn psychische Probleme. Jeder von uns ist dann froh, eine gesicherte Arbeitsstelle zu haben und nicht nach schlimmstenfalls einem, oder bestenfalls drei oder sechs Monaten, die Stelle zu verlieren. Ein aufgeweichter Kündigungsschutz und die damit verbundenen Lohnkürzungen, wie sie heute zur Debatte stehen, werden Mitarbeitende treffen, die vom Schicksal des Lebens hart betroffen sind. Wir Entscheidungsträger sind in einer Position der Stärke und haben es in der Hand, solche Schicksale abzufedern. Oder wollen wir weiterherum Vorreiter sein, die in trumpscher Manier hart erkämpfte Errungenschaften unseres Sozialstaats ungezwungener Massen abbauen? Behalten wir also den kantonalen, zweijährigen Kündigungsschutz und die Lohnfortzahlungen, 1. Jahr 100 Prozent, 2. Jahr 80 Prozent, bei.

Ich möchte daran erinnern, dass wir im Personalreglement zudem diverse Vorkehrungen haben, welche es dem Arbeitgeber ermöglichen, vorbeugend unterstützend einzugreifen und gegebenenfalls Kündigungen auszusprechen. Nehmen wir die Probezeit, welche bis auf sechs Monate verlängert werden kann. Wieso muss man darüber hinaus den Kündigungsschutz auf drei oder nur einen Monat reduzieren? Weiter gibt es das Case Management, welches darauf abzielt, Mitarbeitende in schwierigen Situationen aktiv zu unterstützen, damit sie möglichst schnell wieder an ihren bisherigen oder an einen angepassten Arbeitsplatz zurück-

kehren können. Mangelnde Mitwirkung kann dabei ein Kündigungsgrund sein. Bei Missbrauch ist folglich vorgesorgt.

- e) **Pascal Furer (SVP):** Die Anpassung der Sperrfristen gemäss Obligationenrecht verschafft dem Stadtrat mehr Flexibilität in der Personalführung. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die neuen Fristen zwingend angewendet werden müssen. Jeder Einzelfall soll weiterhin individuell geprüft werden. Und hier an die Adresse der SP: Unser Antrag verschafft lediglich Möglichkeiten und keine Pflichten. Ich bitte Sie daher inständig, unserem Antrag zuzustimmen.
- f) **Matthias Ebnetter (GLP-FLiG):** Der Kündigungsschutz ist auf die Taggeldversicherung abgestimmt. Bei einer Kürzung der Lohnfortzahlungspflicht im 1. Dienstjahr von 90 auf 30 Tagen und Einsetzen der Krankentaggeldleistung ab dem 91. Tag besteht die Gefahr, dass im 2. und 3. Monat der Arbeitsunfähigkeit eine finanzielle Lücke entsteht, wenn die Krankheit im 1. Dienstjahr eintritt (keine Leistungen ab dem 31. – 90. Tag). In diesem Fall müssen andere Versicherungsleistungen bezogen werden. Die vorhin erwähnte und im Personalreglement vorgesehene Möglichkeit, eine Abgangsentschädigung zu bezahlen, räumt dem Stadtrat bei langwierigen Rechtsstreitigkeiten eine gewisse Flexibilität ein. Und zum zweijährigen Kündigungsschutz ist festzuhalten, dass dieser in der Vergangenheit immer wieder dazu geführt hat, dass eine Stelle während dieser Zeit nicht besetzt werden konnte und die Arbeit vom restlichen Team aufgefangen werden musste. Ich empfehle Ihnen deshalb nach wie vor den Antrag der VBK.
- g) **Stadtpräsident Wolfgang Giella:** Der Antrag der SVP und der Mitte betreffend Kündigungsschutz verschärft die Regelung weiter und ist nun mit dem Obligationenrecht deckungsgleich. Als Stadtpräsident und oberster Personalschef möchte ich das Parlament darauf hinweisen, dass sie das Arbeitgeber-Branding mitprägen. Mit einem «Ja» senden sie ein entsprechendes Zeichen an unsere Mitarbeitenden, dass durchaus auch falsch verstanden werden kann und, sind wir ehrlich, eigentlich nur einen symbolischen Wert hat. Der Antrag der SP wäre ein vermeintlich gutes Zeichen, aber der Stadtrat möchte aufgrund der negativen Umsetzungserfahrung davon Abstand nehmen. Der stadträtliche Antrag zielt auf die wenigen Missbrauchsfälle. Wir stellen keinen Mitarbeitenden, wenn er 30 Tage krank ist, auf die Strasse. Der Antrag der SP eröffnet Graubereiche oder auch Unklarheiten, die in der Praxis kaum umsetzbar sind. Was bedeutet «nicht oder ungenügend mitwirken»? Die vom Stadtrat vorgeschlagene, leichte Verschärfung wurde vom Personalverband nicht gross kritisiert, weil unsere Teams alle recht klein sind und im Fall eines Krankheitsausfalls das Restteam zusätzlich belastet wird. Unsere Mitarbeitenden tragen das meistens solidarisch und mit grossem Selbstverständnis selbstredend mit, aber im Falle eines Missbrauchs wird von der Führung eine Lösung erwartet. Diese konnte bisher nicht in befriedigender Weise vorgelegt werden. Missbrauch ist sehr selten. Aber es gibt ihn, auch hier. Und im Verständnis des Stadtrates geht es ausschliesslich um diese Fälle. Ich bitte das Parlament aus diesen Gründen, dem Antrag des Stadtrates zu folgen.
- h) **Ruedi Blumer (SP):** Ich möchte zu unserem Antrag festhalten, dass darin explizit vorgesehen ist, dass die Mitarbeitenden die Meldepflicht nicht missachten dürfen. Wer Missbrauch betreibt, macht doch genau das, der arbeitet nicht, so wie es hier verlangt wird. Wir sind der Meinung, dass unser Formulierungsvorschlag genau diese Missbrauchsfälle abdeckt, so dass von der zweijährigen Sperrfrist abgewichen werden kann.

Gegenüberstellung Anträge SP und die Mitte/SVP:

Der Antrag der SP erhält 5 Stimmen.

Der Antrag der Mitte/SVP erhält 22 Stimmen.

Gegenüberstellung Anträge die Mitte/SVP und Stadtrat:

Der Antrag der Mitte/SVP erhält 15 Stimmen.

Der Antrag der Mitte/SVP erhält 11 Stimmen.

2. Zu Art. 41 Ferien

- a) **Marina Schwizer (Die Mitte):** Art. 41 lit. a sei wie folgt abzuändern:

Die Ferien betragen je Kalenderjahr:

a) 23 Arbeitstage ab vollendetem 20. Altersjahr bis und mit dem Jahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird;

Im Übrigen sei Art. 41 des Personalreglements gemäss Entwurf vom 15. August 2024 zu belassen.

Die Mitte-Fraktion stellt sich, wie auch die SVP, gegen die geplante Erhöhung der Ferien von 23 auf 25 Arbeitstagen. Eine Erhöhung der Ferientage bedeutet unweigerlich zusätzliche Kosten, sei es durch Mehrbelastung für das bestehende Personal oder durch die Notwendigkeit von Ersatzanstellungen. Jeder zusätzliche Ferientag ist ein Tag, an dem Arbeit nicht erledigt wird. Und angesichts der Tatsache, dass das städtische Personal bereits heute als voll ausgelastet gilt, ist eine Kompensation dieser Ausfälle kaum ohne personelle oder finanzielle Mehrbelastung denkbar. Gerade mit Blick auf die angespannte Finanzlage der Stadt Gossau ist jetzt nicht der Zeitpunkt, neue zusätzliche Ausgaben – und seien sie indirekt – zu beschliessen. Eine Ferienerhöhung wäre auch ein fragwürdiges Signal an die Steuerzahlenden, insbesondere an jene, die in der Privatwirtschaft arbeiten, wo vielerorts nach wie vor lediglich 20 Ferientage gewährt werden. Es kann nicht sein, dass der Steuerzahler für eine Komfortsteigerung im öffentlichen Dienst aufkommen muss, während gleichzeitig über Steuererhöhungen diskutiert wird. Jetzt ist der Zeitpunkt, klar zwischen Notwendigem und Wünschbarem zu unterscheiden. Hinzu kommt: Das städtische Personal profitiert bereits heute von zusätzlichen arbeitsfreien Zeiten. Neben den 23 Ferientagen und den gesetzlichen Feiertagen gelten der 2. Januar sowie die Nachmittage des 24. und 31. Dezembers als bezahlte Ruhetage. Und wenn Weihnachten oder Neujahr auf einen Dienstag fallen, gelten der 24. und 31. Dezember sogar vollständig als arbeitsfrei. In der Summe entspricht dies bereits heute einem Ferienanspruch von 25 Tagen. Damit ist das Personal in der Stadt Gossau im Vergleich zu vielen Arbeitnehmenden sehr gut aufgestellt. Abschliessend möchte ich betonen: Der Mitte- wie auch der SVP-Fraktion ist bewusst, dass die vorliegenden Anträge beim städtischen Personal auf Kritik und Verunsicherung stossen können. Uns geht es jedoch nicht darum, den Einsatz oder die Leistung der Mitarbeitenden in irgendeiner Weise zu schmälern, im Gegenteil. Wir schätzen die wertvolle Arbeit sehr, die täglich für unsere Stadt geleistet wird. Doch wir müssen der Realität ins Auge blicken. Die Kluft zwischen den Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft wird zunehmend grösser. Eine schrittweise Annäherung ist aus unserer Sicht notwendig und gerechtfertigt. Hinzu kommt: Die finanzielle Lage der Stadt Gossau ist ernst. In einer solchen Situation ist Zurückhaltung geboten, gerade bei Ausgaben, die langfristige finanzielle Verpflichtungen nach sich ziehen. Zudem sei daran erinnert: Das neue Personalreglement verursacht bereits ohne eine Ferienerhöhung zusätzliche Kosten. Allein die Anpassung der Treueprämien führt zu Mehrausgaben von CHF 45'000. Darüber hinaus wurde erst im Jahr 2024 – als Zeichen der Wertschätzung gegenüber den städtischen Mitarbeitenden – ein verbesserter Vorsorgeplan eingeführt, der jährlich mit zusätzlichen CHF 160'000 zu Buche schlägt. Es ist nicht der richtige Zeitpunkt, die Leistungen für das städtische Personal weiter auszubauen. Unsere Steuerzahlerinnen und Steuerzahler haben ein berechtigtes Interesse daran, dass mit öffentlichen Mitteln sorgsam und verantwortungsvoll umgegangen wird. Dieser Verantwortung stellen sich die Mitte und SVP.

- b) **Patrick Huber (SP):** Zwei Ferientage mehr verursachen nicht mehr Arbeitsausfälle als eine Grippewelle. Bei einer solchen werden bekanntlich keine neuen Arbeitskräfte eingestellt, höchstens einige Überstunden mehr ausbezahlt. Die finanziellen Auswirkungen werden folglich gering sein. Das städtische Personal wird die zwei zusätzlichen Ferientage als Wertschätzung empfinden und das Entgegenkommen in Form motivierter Mitarbeit zurückbezahlen. Der Stellenmarkt ist in vielen Branchen ausgetrocknet. Stellensuchende können auswählen, wohin sie gehen. Fünf Wochen Ferien werden in der Verwaltung und Wirtschaft immer mehr zum Standard. 25 Tage sind heute in nahezu allen Gesamtarbeitsverträgen üblich, sogar in vielen Branchen ohne Gesamtarbeitsvertrag. Also da muss die SP-Fraktion Marina Schwizer wirklich widersprechen. Es ist genau umgekehrt: Attraktive Rahmenbedingungen, und dazu gehört die Anzahl Ferientage, sind bei der Stellenwahl ein gewichtiger Grund. Nur so lassen sich gute Fachkräfte gewinnen und wir alle wissen, gute Mitarbeiter holen die zwei Ferientage dank ihrer Fachkenntnisse und Effizienz mehr als zweimal wieder rein. Wenn ihr als Parlamentarier die folgenden zwei Fragen mit «Ja» beantworten könnt, solltet ihr den 25 Tagen zustimmen. Verdienen die städtischen Mitarbeitenden unsere Wertschätzung in Form guter Rahmenbedingungen? Soll unsere Stadt in Zeiten des Fachkräftemangels als attraktiver Arbeitgeber auftreten können?
- c) **Heinz Loretini (FDP):** Die Mitte und die SVP möchten hier die bisherige Ferienregelung beibehalten. Ich bin mir bewusst, dass diese Ausdehnung des Ferienanspruchs beim Personalbestand der Verwaltung Kosten ei-

nes Mannjahres bedeutet. Dafür wird jeweils bei dem überwiegenden Teil der Mitarbeitenden der Gleitzeitsaldo bei 50 Stunden Ende Jahr gekappt. Eine Auszahlung dieser geleisteten Gleitzeit würde den Stadthaushalt mit mindestens gleich hohen Kosten belasten. Sie sehen, Personalpolitik ist ein Geben und Nehmen. Die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt für gutes Personal ist hoch. Wenn wir die besten Köpfe haben wollen, müssen wir diese Kröte schlucken. Mit dieser Lösung gehen wir als Arbeitgeber nicht voran, sondern vollziehen nach, was grosse Teile der Privatwirtschaft bereits anbieten. Ich bin in diesem Fall für den stadträtlichen Antrag.

- d) **Ursula Kobler (FDP):** Als Unternehmerin gewähre ich meinen Mitarbeitenden 25 Ferientage. Und gutes und engagiertes Personal es mir wert, dass ich das Zugeständnis mache.
- e) **Martin Pfister (Die Mitte):** Ich kann die von Patrick Huber (SP) gestellten Fragen mit «Ja» beantworten. Mit den Ruhe- bzw. Feiertagen vom 24. Dezember, 31. Dezember und 2. Januar erhalten die Mitarbeitenden bereits 25 Ferientage. Fünf Wochen Ferien sind ausreichend; es müssen nicht 27 Ferientage sein.
- f) **Stadtpräsident Wolfgang Giella:** Mit diesem Antrag habe ich Mühe. Und er ist mit Verlaub nicht zeitgemäss und auch nicht üblich. Reglemente, die in den letzten Jahren geändert worden sind, haben die Ferienregelungen den grossmehrheitlichen Gepflogenheiten der Wirtschaft von 5 Wochen bis zum 45. Altersjahr angepasst. Ich weiss nicht, ob es überhaupt noch irgendeine GAV-Branche gibt, die nur 20 oder 23 Tage Ferien vorsieht. Ferien sind gerade für jüngere, gut qualifizierte Arbeitnehmende ein sehr starkes Entscheidungsmerkmal. Es ist korrekt, dass der Kanton St. Gallen und die meisten umliegenden Gemeinden eine Regelung haben, wie wir jetzt, aber schon Herisau und die Stadt St. Gallen bieten mehr Ferientage an. Weitere Gemeinden werden in den kommenden Jahren ihr Personalreglement anpassen und den Ferienanspruch erhöhen. Der Kanton Thurgau bietet auch 25 Tage. Auch die Glarner Gemeinden bieten genauso gute Bedingungen an oder sogar noch etwas besser, als wir es überhaupt hier fordern. Bis zum 59. Altersjahr danach sind es 32 Tage. Der Kanton Zürich hat sein Reglement auch verändert. Er bietet auch 25 Tage bis zum 50. Altersjahr, danach 27 Tage bis zum 60. Altersjahr und danach 32 Tage. Wir haben auch schon den einen oder anderen Mitarbeiter an den Kanton Zürich verloren. Derzeit gleichauf mit dem geltenden Reglement sind Gaiserwald, Bischofszell, Niederbüren, Oberbüren und Flawil. Diese Reglemente sind aber auch in die Jahre gekommen und bei einer nächsten Überarbeitung wird dieser Punkt bestimmt angepasst. Die Stadt Wil hat auch nur 23 Tage bis zum 45. Altersjahr, danach sind es 25 Tage bis zum 59. Altersjahr und danach sind es auch wieder 30. Rapperswil-Jona gewährt 25 Tage bis zum 39. Altersjahr, zwischen dem 40. und 59. Altersjahr sind es 28 Tage Ferien, ab dem 60. Jahr sind es 32 Tage. Sie sehen, wir sind wirklich nicht die Avantgarde, die jetzt ganz viele Ferien gewährleisten möchten. Viele von Ihnen arbeiten bei einem modernen Arbeitgeber, bei einem moderneren Arbeitgeber, als wir es momentan sind. Was spricht dagegen? Wenn Sie wirklich eine Wertschätzung abgeben wollen, dann übernehmen wir doch die Regelung der Stadt Rapperswil-Jona. Zu den erwähnten Gleitzeitsaldi ist festzuhalten, dass sich diese auf jährlich CHF 150'000 bis 250'000 belaufen. Privatrechtlich müsste man das gut regeln, um sie nicht auszubezahlen. Ich bitte das Parlament eindringlich, den Anträgen von SVP und Mitte nicht zu folgen.
- g) **Ruedi Blumer (SP):** Mich dünkt, die Mitte reflektiert zu wenig und akzeptiert, was Marina Schwizer als eine Rechtsausserperson erzählt. Die Mitte sollte sich besinnen, was Mitte bedeutet. Und wenn das Marina auch macht, dann zieht sie den Antrag zurück und wenn sie nicht macht, dann haben die anderen Mitglieder immerhin die Möglichkeit, Marinas Antrag abzulehnen.
- h) **Marina Schwizer (Die Mitte):** Ich kann es nicht anders sagen, das ist eine absolute Frechheit. Der Antrag kommt von der SVP und der Mitte gemeinsam. Ich wusste nicht, dass ich so viel Macht habe, dass ich eine ganze Partei instrumentalisieren kann. Solch persönlichen Angriffe gehören sich nicht.
- i) **Roger Pfister (Die Mitte):** Die Mitte vertritt die Ansicht, dass wir mit der Regelung von 23 Ferientagen ungefähr im Mittelfeld liegen, sowohl im Vergleich gegenüber dem Kanton als auch gegenüber anderen Gemeinden. Es ist kein Entscheid gegen die Angestellten, sondern es ist ein erster vernünftiger Schritt, wenn auch ein sehr kleiner, in eine etwas wieder bessere finanzielle Zukunft. Und es ist höchste Zeit, dass wir endlich das Ruder gemeinsam herumreissen.

- j) **Pascal Fürer (SVP):** Im Bericht und Antrag wird bezüglich zusätzlichen Ferientagen kein zusätzlicher Finanzbedarf ausgewiesen. Der Stadtrat hält lediglich fest, dass ein zusätzlicher Personalbedarf entstehen könnte. Nun zieht man jedoch den durchschnittlichen Tageslohn heran und multipliziert diesen mit der Anzahl betroffener Mitarbeitenden, ergeben sich rund CHF 85'000 an jährlichen Kosten. Also rein rechnerisch entstehen Mehrkosten, auch wenn neue Stellen formal als neue Ausgaben im Budget genehmigt werden müssen. Zudem möchte erwähnen, dass die Mitarbeitenden der Stadt das Zeitmodell frei wählen und sich somit ein bis zwei Tage mehr Ferien erarbeiten können. Ich bitte Sie deshalb, unserem Antrag zuzustimmen.
- k) **Heinz Loretini (FDP):** Ich kenne die Liste mit den gestrichenen Überstunden; es sind Tausende von Franken, Hunderttausende Franken, die jedes Jahr zusammenkommen. Das wollte ich nur zur Ergänzung geben.

Gegenüberstellung Anträge die Mitte/SVP und Stadtrat:

Der Antrag der Mitte/SVP erhält 17 Stimmen.

Der Antrag der Mitte/SVP erhält 10 Stimmen.

3. Zu Art. 44 Teuerungsausgleich

- a) **Pascal Fürer (SVP):** Ein automatischer Mechanismus zur Anpassung der Löhne an die Teuerung mag auf den ersten Blick als pragmatische Lösung erscheinen. Doch bei genauerer Betrachtung untergräbt er eine zentrale parlamentarische Aufgabe: Die politische Abwägung und Entscheidung über die jährliche Teuerungsanpassung. Es ist Aufgabe des Parlaments, über die Teuerung zu befinden. In den vergangenen Jahren hat das Parlament diese Verantwortung mit Augenmass wahrgenommen und analog dem Kantonsrat Teuerungsausgleiche gewährt. Es besteht also keinerlei Notwendigkeit, diese bewährte Praxis durch eine automatische Regelung zu ersetzen. Ich appelliere daher an Sie, die parlamentarische Kompetenz nicht aus der Hand zu geben. Besonders kritisch ist auch, dass mit der vorgeschlagenen Regelung neu auch der Stadtrat automatisch einen Teuerungsausgleich erhalten soll – obwohl das im geltenden Besoldungsreglement explizit nicht vorgesehen ist. Dies wäre nichts anderes als ein faktischer Hintertür-Zuschlag für die Exekutive, ohne dass darüber offen diskutiert wird. Deshalb bitte ich Sie, dem Antrag der VBK zu folgen.
- b) **Patrick Huber (SP):** Gemäss der Formulierung von Artikel 44 muss ein Teuerungsausgleich bei einer ausgewiesenen Teuerung von 3 oder mehr Prozent gewährt werden. Die Ausgleichshöhe ist nicht vorgegeben. Sie kann also auch unter 3 Prozent liegen. Der Kanton und die Städte St. Gallen und Wil haben ähnliche Regelungen. Die eindeutige Formulierung, dass ein Teuerungsausgleich gewährt werden muss, macht die Stadt Gossau für ihre Mitarbeiter zu einem verlässlichen Arbeitgeber und bedeutet Lohnsicherheit. Beim aktuellen Fachkräftemangel in der Verwaltung sind dies gewichtige Argumente, um gutes Personal zu gewinnen und zu behalten. Ein fehlender Teuerungsausgleich in Gossau wäre schädlich und ziemlich kurzsichtig.
- c) **Matthias Ebnetter (GLP-FLiG):** Die Stadt Gossau ist bezüglich Teuerungsausgleich mit anderen Städten und Gemeinden etwa gleichauf. Der Entscheid über den Teuerungsausgleich soll beim Parlament belassen werden.
- d) **Stadtpräsident Wolfgang Giella:** Nach Artikel 38 des Personalgesetzes (sGS 143.1) weicht die jährliche Änderung von der Jahresteuern gemäss Landesindex der Konsumentenpreise nicht mehr als 3 Prozentpunkte ab (Abs. 1). Der Landesindex der Konsumentenpreise kann höchstens um 6 Prozent über- und 6 Prozent unterschritten werden (Abs. 2). Der Kantonsrat berät den Teuerungsausgleich jedes Jahr. Die vorgesehene Regelung ist kein Automatismus, sondern eine Sicherung, dass die Löhne nicht zu stark der Teuerung hinterherhinken und die Kaufkraft erhalten bleibt. Sie sprechen immer wieder von Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden. Das habe ich wohlwollend zur Kenntnis genommen. Aber es fehlen Ihre wertschätzenden Handlungen. Also ich bitte Sie, den Antrag des Stadtrats zu unterstützen.

Gegenüberstellung Anträge VBK und Stadtrat:

Der Antrag der VBK erhält 22 Stimmen.

Der Antrag des Stadtrats erhält 5 Stimmen.

IV. Beschluss

1. Das Personalreglement im Entwurf vom 15. August 2025 wird erlassen. (23 Ja-Stimmen, 1 Nein-Stimme, 3 Enthaltungen)
2. Für die daraus resultierenden Mehrkosten wird ein jährlich wiederkehrender Kredit von CHF 70'000 genehmigt. (23 Ja-Stimmen, 1 Nein-Stimme, 3 Enthaltungen)

Protokoll Nr. 12/20252

2016-5325

Sitzung vom 6. Mai 2025

19.30.010

Rathaus; Neubau, Machbarkeit, Kredit, Genehmigung, Einsetzung VBK**I. Grundlagen**

1. Grundlage ist der Bericht und Antrag des Stadtrates vom 27. Februar 2025. Das Präsidium schlägt die Einsetzung einer vorberatenden Kommission vor. Für diese liegen folgende Wahlvorschläge vor:

1. Christian Schlegel	GLP-FLiG	Präsident
2. Barbara Frei	SP	Mitglied
3. Claudia Kretz	FDP	Mitglied
4. Martin Pfister	Die Mitte	Mitglied
5. Markus Rosenberger	SVP	Mitglied

2. **Stadtpräsident Wolfgang Giella:** Ich frage mich, was Sie mit dieser VBK bezwecken möchten. Der Kredit soll für eine Machbarkeitsstudie gesprochen werden. Die Ämter können zum jetzigen Zeitpunkt keine detaillierten Fragen beantworten. Die Einsetzung einer VBK bedeutet für die Verwaltung zusätzlichen Aufwand und eine Zeitverzögerung.

II. Beschluss

1. Der Präsident und die Mitglieder werden einstimmig gewählt.

Protokoll Nr. 13/2025

2025-203

Sitzung vom 6. Mai 2025

04.21.001

Bibliotheksreglement; Erlass, Einsetzung VBK**I. Grundlagen**

1. Grundlage ist der Bericht und Antrag des Stadtrates vom 24. April 2025. Das Präsidium schlägt die Einsetzung einer vorberatenden Kommission vor. Für diese liegen folgende Wahlvorschläge vor:

1.	Andrea Rütsche	Die Mitte	Präsidentin
2.	Pascal Brander	SVP	Mitglied
3.	Patrick Huber	SP	Mitglied
4.	Ursula Kobler	FDP	Mitglied
5.	Martina Uffer	GLP-FLiG	Mitglied

II. Beschluss

1. Der Präsident und die Mitglieder werden einstimmig gewählt.

Protokoll Nr. 14/20254

2023-111

Sitzung vom 6. Mai 2025

01.26.810

Gemeindeordnung, Kompetenzen; Motion, Einsetzung VBK**I. Grundlagen**

1. Grundlage ist der Bericht und Antrag des Stadtrats vom 24. April 2025. Das Präsidium schlägt die Einsetzung einer vorberatenden Kommission vor. Für diese liegen folgende Wahlvorschläge vor:

1.	Frank Albrecht	SVP	Präsident
2.	Ruedi Blumer	SP	Mitglied
3.	Matthias Ebnetter	GLP-FLiG	Mitglied
4.	Andreas Helfenberger	Die Mitte	Mitglied
5.	Heinz Loretini	FDP	Mitglied
6.	Patrik Mauchle	Die Mitte	Mitglied
7.	Jan Mayer	SVP	Mitglied

II. Beschluss

1. Der Präsident und die Mitglieder werden einstimmig gewählt.

Traktandum Nr. 5

2025-7

Sitzung vom 6. Mai 2025

01.26.830

Interpellation Ruedi Blumer (SP) "Geschwindigkeitskontrollen bei signalisiertem Tempo 30"; Antwort**I. Grundlagen**

1. Ruedi Blumer (SP) reichte am 7. Januar 2025 mit acht Mitunterzeichnenden die Interpellation «Geschwindigkeitskontrollen bei signalisiertem Tempo 30» (Geschwindigkeitskontrollen und entsprechende Ordnungsbussen sollen für mehr Sicherheit, weniger Lärm und Einnahmen sorgen) ein.
2. Der Stadtrat hat diese am 27. März 2025 beantwortet.

II. Erklärung

1. **Ruedi Blumer (SP):** Ich bedanke mich beim Stadtrat für die informativen Antworten auf meine Fragen betreffend Geschwindigkeitskontrollen bei Tempo 30. Grundsätzlich darf ich erfreut feststellen, dass sich Tempo 30 in den letzten Jahren sowohl in Gossau wie auch schweiz und -europaweit immer mehr durchsetzt. Dass insbesondere auf Quartier- und Nebenstrassen, aber auch auf Haupt- und Kantonstrassen wird Tempo 30 innerorts zum Standard werden. Wir alle wissen, dass Tempo 30 mehr Sicherheit bringt, insbesondere für Kinder und ältere Leute, dass Tempo 30 eine sehr günstige und sehr wirkungsvolle Lärmschutzmassnahme ist und dass Tempo 30 den Bremsweg gegenüber Tempo 50 halbiert. Darum passieren bei Tempo 30 weniger Unfälle und die Verletzungen sind weniger schlimm. Aber Tempo 30 muss kontrolliert werden, sonst halten sich immer weniger Lenker und Lenkerinnen daran.

Der Stadtrat hält in seiner Antwort fest, dass ein Jahr nach Einführung des Tempo-30-Regimes überprüft wird, ob Tempo 30 auch tatsächlich eingehalten wird. Wenn höchstens 15 von 100 Fahrzeugen schneller als 30 fahren, ist per Definition das Ziel erreicht. Erstaunlich, wie hoch die Zahl der tolerierten Übertretungen ist. Interessant wäre auch zu wissen, zu welcher Tages- und Nachtzeit die Kontrolle durchgeführt wird. Offen bleibt, ob diese Überprüfung ein Jahr nach der Einführung durchgeführt oder periodisch wiederholt wird. Die Stadt besitzt eine Tempoanzeigetafel namens Speedy. Diese sei immer im Einsatz, das freut mich und hoffentlich auch Sie. Nötig wären aber drei bis vier Speedy, denn Speedy kann feststellen, ob mehr als 15 von 100 Fahrzeugen zu schnell fahren. So steht es in der Antwort. Und wenn das der Fall ist, beantragt der Stadtrat der Kantonspolizei, eine Geschwindigkeitskontrolle durchzuführen. Auch das steht in der Antwort. In der Antwort erfahren wir aber leider nicht, wie oft oder wie selten der Stadtrat das bei der Kantonspolizei schon beantragt hat. Schon fast verbotener Normalfall sind Geschwindigkeitsüberschreitungen in der Begegnungszone am Bahnhof. Hier gibt es wohl nur eine Lösung, ein Fahrverbot für alle Motorfahrzeuge, ausser dem Bus. Damit wäre auch der Schleichverkehr durch die Tempo 20-Zone von und nach Herisau nicht mehr möglich. Und zum Schluss zu den Parkbussen. Diese Einnahmen betrugen letztes Jahr 133'600 Franken. Hätte die Stadt Gossau ein stadtgerechtes Parkplatzreglement mit stadüblicher Bewirtschaftung, liesse sich dieser Betrag meines Erachtens bestimmt vervielfachen. Angesichts unserer angespannten Finanzlage wäre genau das sehr willkommen.

2. Es wird keine Diskussion verlangt.

III. Beschluss

1. Das Stadtparlament nimmt die Antwort des Stadtrates ohne Diskussion zur Kenntnis.

Protokoll Nr. 16/2025

2021-1385

Sitzung vom 6. Mai 2025

01.26.840

Fragestunde

I. Grundlagen

1. Beim Stadtrat sind bis zehn Tage vor der Sitzung drei Fragen eingegangen.
2. Der Stadtrat beantwortet diese mündlich. (Art. 69 Geschäftsreglement)
3. **Ruedi Blumer (SP)** stellt Fragen zum Migrosmarkt und zur Velostrasse. Er erkundigt sich, ob die Einsprache der Migros inzwischen zurückgezogen wurde, wann die Parkplätze und der Rechtsvortritt auf der Veloroute aufgehoben werden und ob die Stadt Gossau die Baubewilligung an diverse Punkte knüpft.

Stadtpräsident Wolfgang Giella antwortet, dass die Einsprache zur Velostrasse beim Verwaltungsgericht liegt. Das Verfahren läuft, eine zeitliche Prognose ist aber nicht möglich. Die neuen Signalisationen und Markierungen werden voraussichtlich nach Vorliegen der Rechtskraft des Bauprojektes umgesetzt. Die Durchfahrt beim Eingang, die Parkplatzzahl sowie die Standorte der Veloparkierung sind im rechtsgültigen Sondernutzungsplan festgelegt. Eine Bewirtschaftung ab der ersten Minute ist im Parkierungsreglement nicht vorgesehen. Die fachliche Prüfung des Baugesuchs liegt bei der Verwaltung, die Genehmigung bei der Baukommission.

4. **Florian Kobler (SP)** fragt wie der aktuelle Stand beim Bushof ist.

Stadtpräsident Wolfgang Giella (FDP) antwortet, dass Einspracheverhandlungen mit dem Einsprecher laufen. Gleichzeitig läuft das Verfahren weiter, ist also nicht sistiert. Der Schriftenwechsel hat sich lange hingezogen. Die Stadt hofft auf eine gütliche Einigung.

5. **Martina Uffer (GLP-FLiG)** erkundigt sich stellvertretend für Markus Meister (GLP-FLiG) vor dem Hintergrund der dringend sanierungsbedürftigen Werkleitungen in der Bahnhofstrasse zum Betriebs- und Gestaltungskonzeptes Bahnhofstrasse und fragt, ob es für den Stadtrat denkbar ist, das BGK in zwei Projekte aufzuteilen und das erste Projekt zu priorisieren?

Stadtrat Florin Scherrer (Die Mitte) antwortet, dass das Parlament in der Budgetdebatte 2025 alle Kredite zur Bahnhofstrasse gestrichen hat. Eine Überarbeitung inkl. einer allfälligen Aufteilung ist daher im 2025 nicht vollumfänglich möglich. Die Antworten auf die Mitwirkung sowie eine Medienmitteilung des Stadtrats zum weiteren Vorgehen sind vor den Sommerferien geplant.

Protokoll Nr. 17/2025

2024-751

Sitzung vom 6. Mai 2025

01.26.010

Neue Vorstösse

I. Grundlagen

1. Der Präsident orientiert über die neuen Vorstösse.

- a) Einfache Anfrage Matthias Ebner (GLP-FLiG) "Frühe Förderung in Gefahr"
- b) Einfache Anfrage Florian Kobler (SP) "Bäume brauchen Platz! Was passiert da am Bahnhof Gossau?"
- c) Interpellation SP-Fraktion "Flächeneffiziente Mobilität, Anreize"
- d) Interpellation Florian Kobler (SP) "S-Bahnhaltestellen für Industriegebiete"

II. Beschluss

1. Das Stadtparlament nimmt die Vorstösse zur Kenntnis.

Die Richtigkeit dieses Protokolls bezeugen:

Der Präsident

Die Stadtschreiberin

Lukas Kessler

Beatrice Kempf

Dieses Protokoll wurde auf dem Zirkulationsweg am 2. Juni 2025 genehmigt.