



Revision Personalreglement

1. Ausgangslage

Das Personalreglement der Stadt Gossau wurde am 6. Oktober 1999 erlassen und hat sich grundsätzlich bewährt.

Per 1. Juni 2012 hat der Kanton das neue Personalrecht für seine Mitarbeitenden in Kraft gesetzt. Dieses sieht etliche Neuerungen vor. Der Stadtrat nimmt dies zum Anlass, auch das Personalrecht der Stadt den Weiterentwicklungen anzupassen. Der Stadtrat unterbreitet dem Stadtparlament das revidierte Personalreglement in der Fassung vom 5. Juni 2013 zum Erlass.

2. Ziele

Der Stadtrat will den Mitarbeitenden sowie der Stadt als Arbeitgeberin ein zeitgemässes und marktgerechtes Personalreglement zur Verfügung stellen. Die personalrechtlichen Bestimmungen des Kantons sind für die Gemeinden wichtige Eckpfeiler, an welchen die Attraktivität von Stellen in der öffentlichen Verwaltung gemessen wird. Deshalb soll das neue Personalrecht sich möglichst an das aktualisierte Personalrecht des Kantons anlehnen.

Dem Stadtrat ist wichtig, weiterhin ein eigenes kommunales Personalreglement zu haben. Alternativ dazu wäre denkbar gewesen, das Personalrecht des Kantons zu übernehmen, und auf ein eigenes kommunales Reglement zu verzichten.

Im Hinblick auf die demografische Entwicklung – geburtenstarke Jahrgänge kommen ins Pensionsalter, geburten schwächere Jahrgänge rücken nach – wird die Bindung der Mitarbeitenden immer wichtiger. Die Stadt muss auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleiben, wenn sie ihre Aufgaben weiter in einer guten Qualität erfüllen will.

3. Personalreglement und Verordnung

Das neue Personalrecht der Stadt Gossau verteilt sich auf zwei Erlasse. Wichtigste Grundlage ist das Personalreglement. Für dessen Inhalt ist das Stadtparlament zuständig.

Darauf aufbauend wird der Stadtrat in einer Verordnung zum Personalreglement weitere Bestimmungen erlassen. Deren Formulierung liegt in der Kompetenz des Stadtrates.

4. Wesentlichste Änderungen

Das Arbeitsverhältnis soll weiterhin öffentlich-rechtlich bleiben, es soll aber ans private Arbeitsrecht angenähert werden. Insbesondere soll die heutige Anstellung in Form einer einseitigen Verfügung abgelöst werden durch einen **Vertrag**.

Die neue vertragliche Regelung hat Auswirkungen auf das **Kündigungsrecht**. Wenn Mitarbeitende eine Kündigung anfechten, hat dies – im Gegensatz zu bisher – keine aufschiebende Wirkung mehr. Wird eine Kündigung nicht akzeptiert, ist zwingend ein Verfahren vor einer Schlichtungsstelle durchzuführen. Erst danach kann der Fall dem Verwaltungsgericht zur Beurteilung unterbreitet werden.

Das vor rund 10 Jahren durch die Pensionskasse eingeführte **Pensionsalter 63** soll wieder aufgehoben werden. Neu soll das Pensionsalter nach AHV für den Altersrücktritt massgeblich sein. Die Pensionskasse St.Galler Gemeinden lässt ab 2014 ein flexibles Rücktrittsalter zwischen Alter 58 und 70 zu, unter Anpassung der Altersleistungen. Damit können die Mitarbeitenden selbst entscheiden, ob sie bis zum AHV-Alter arbeiten oder früher in den Ruhestand treten wollen. Grundsätzlich wird aber davon ausgegangen, dass Mitarbeitende mit Erreichen des AHV-Alters in den Ruhestand treten werden. Dies trägt der Verknappung der Arbeitskräfte und der höheren Lebenserwartung Rechnung. Andererseits gibt sie den Mitarbeitenden auch die Gewissheit, grundsätzlich bis zum Erreichen des AHV-Alters arbeiten zu können.

Für die **Ferien** beabsichtigt der Stadtrat, die neue Regelung des Kantons zu übernehmen. Mitarbeitende der Stadt im Alter von 20-59 Jahren werden mit der neuen Regelung einen Zuwachs von 3 Ferientagen erhalten. Diese Ferienregelung liegt ungefähr im Durchschnitt aller Kantone. Die neue Regelung wird in der Verordnung zum Personalreglement enthalten sein. Der Stadtrat verbindet diese neue Ferienregelung mit der klaren Auflage, dass deswegen der Stellenplan nicht erhöht wird.

5. Bemerkungen zum Personalreglement

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1	Geltungsbereich	Neu sind die Schulleitungen namentlich erwähnt, damit klar ist, dass diese nicht dem Schul-Personalrecht unterstehen.
Art. 2	Ausnahmen	Diese Ausnahmebestimmungen sind für Einzelfälle bestimmt, wo im Reglement keine adäquate Antwort zu finden ist.
Art. 3	Ergänzendes Recht	Diese Bestimmung entspricht Art. 95 Gemeindegesetz.
Art. 4	Personalpolitik	Die Bestimmungen des bisherigen Personalrechts werden im Wesentlichen übernommen (bisher Art. 3).
Art. 5	Personalarbeit	Der Stadtrat kann die Zuständigkeiten in Personalangelegenheit an den Stadtpräsidenten/die Stadtpräsidentin delegieren. Details werden auf Verordnungsstufe geregelt.

II. Arbeitsverhältnis

Art. 6	Begründung	Das Arbeitsverhältnis wird neu durch Vertrag statt durch Verfügung begründet. Mit der Einführung des Vertragsmodells werden auch alle anderen Bereiche des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarungen geregelt.
Art. 7	Dauer	Wie bisher.
Art. 8	Beendigung	Grundsätzlich wird das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des AHV-Alters beendet. Wer früher in Pension gehen will, muss das Arbeitsverhältnis kündigen. Neu wird Invalidität als Beendigungsgrund aufgeführt (siehe auch Art. 10 Abs. 2; lange andauernde Arbeitsunfähigkeit).
Art. 9	Kündigungsfrist	Die Kündigungsfrist während der Probezeit soll von 14 auf 7 Kalendertage verkürzt werden. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist wie bisher 3 Monate. Abweichende Kündigungsfristen können im Arbeitsvertrag vereinbart werden.
Art. 10	Begründung der Kündigung	Die Umstellung von der Verfügung auf den Arbeitsvertrag hat zur Folge, dass die aufschiebende Wirkung bei Anfechtung einer Kündigung entfällt. Das Arbeitsverhältnis endet also stets auf den Kündigungstermin. Die Gründe, welche Anlass für eine Kündigung geben, müssen verfassungsmässigen Prinzipien genügen.
Art. 11	Folgen unrechtmässiger Kündigung	Sollte dennoch eine unrechtmässige Kündigung erfolgt sein, kommen die Bestimmungen des Obligationenrechts analog zur Anwendung.

Art. 12	Kündigungsschutz während Krankheit und Unfall	Eine Kündigung kann frühestens auf Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht hin erfolgen. Diese dauert wie nach bisherigem Recht zwei Jahre. Im kantonalen Personalrecht findet sich eine analoge Bestimmung.
Art. 13	Freistellung	Bestimmung fehlte bisher.
Art. 14	Arbeitszeit, Ferien, Urlaub	Die Details legt der Stadtrat in der Verordnung fest. Vorgesehen ist, die Bestimmungen des Kantonalen Personalrechts im Wesentlichen zu übernehmen.

III. Pflichten der Mitarbeitenden

Art. 15	Grundsätzliche Pflichten	Im Wesentlichen wie bisher.
Art. 16	Fort- und Weiterbildung	Im Wesentlichen wie bisher.
Art. 17	Amtsgeheimnis	Zusätzlich wird das Datenschutzgesetz aufgeführt.
Art. 18	Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen	Analog zu den Bestimmungen des Kantonalen Personalrechts werden zusätzlich die Nebenbeschäftigungen geregelt.
Art. 19	Meldung vom Missständen	Neue Regelung. Die „Whistleblower“-Bestimmungen des Kantons werden sinngemäss übernommen.
Art. 20	Zuteilung neuer Aufgaben	Im Wesentlichen wie bisher.
Art. 21	Abwesenheiten	Im Wesentlichen wie bisher. Neu wird der vertrauensärztliche Untersuch erwähnt.
Art. 22	Pikettdienst	Im Wesentlichen wie bisher.
Art. 23	Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen	Bestimmung fehlte bisher.
Art. 24	Vorgehen bei Pflichtverletzungen	Das Vorgehen ist neu zu regeln, da die Mitarbeitenden inskünftig mit Vertrag angestellt sind. An die Stelle von Disziplinar massnahmen treten neu administrative Sanktionen.

IV. Personalrechtliche Massnahmen

Art. 25	Voraussetzungen	Personalrechtliche Massnahmen sind nur zulässig, wenn Leistung und/oder Verhalten des Mitarbeitenden nicht genügen oder Pflichten verletzt wurden.
Art. 26	Arten	Welche der Massnahmen zu ergreifen sind, ergibt sich aus der Art und der Erheblichkeit der Pflichtverletzung. Verschiedene Massnahmen können miteinander verbunden werden.
Art. 27	Stellungnahme	Der verfassungsrechtliche Anspruch auf rechtliches Gehör ist zu gewähren.

V. Rechte der Mitarbeitenden

Art. 28	Arbeitszeugnis und Arbeitsbestätigung	Neu wird auch die Arbeitsbestätigung erwähnt.
Art. 29	Mitwirkung	Wie bisher.

VI. Besoldung

Art. 30	Grundsatz	Grundlage der Einreihung der Stellen bildet neu eine analytische Funktions- und Tätigkeitsbewertung.
Art. 31	Allgemeine Besoldungsanpassung	Im Wesentlichen wie bisher.
Art. 32	Individuelle Besoldungsanpassung	Im Wesentlichen wie bisher.
Art. 33	Besoldungsanspruch	Wie bisher.
Art. 34	Leistungsprämie	Im Wesentlichen wie bisher.
Art. 35	Treueprämie	Die detaillierten Bestimmungen werden neu in der Verordnung geregelt. Der Stadtrat beabsichtigt, die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts zu übernehmen, welche weniger Prämien gewährt als die bisherige Regelung der Stadt.
Art. 36	Zulagen und Entschädigungen	Im Wesentlichen wie bisher.

Art. 37	Lohnfortzahlung	Im Wesentlichen wie bisher. Die detaillierten Bestimmungen werden in der Verordnung enthalten sein.
---------	-----------------	---

VII. Versicherungen

Art. 38	Unfallversicherung	Wie bisher.
Art. 39	Pensionskasse	Im Wesentlichen wie bisher. Die Pensionskasse St.Galler Gemeinden wechselt per 1.1.2014 vom Leistungsprimat auf das Beitragsprimat.

VIII. Streiterledigung

Art. 40	Rechtsmittel	Diese Bestimmung ist neu. Bevor das Verwaltungsgericht eine personalrechtliche Klage beurteilt, muss ein Schlichtungsverfahren durchgeführt werden. Die Details zur Schlichtungsstelle für Personalfragen werden in der Verordnung geregelt. Sie dürften sich weitgehend an den Regelungen orientieren, wie sie im kantonalen Recht verankert wurden.
Art. 41	Anwendbares Recht	Verweis auf Art. 79ff Personalgesetz des Kantons St. Gallen.

IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 42	Bisherige Dienstverhältnisse	Diese werden übernommen und dem neuen Recht angepasst. Spätestens nach einem Jahr nach In-Kraft-Treten des Personalreglements erhalten sämtliche Mitarbeitenden einen schriftlichen Arbeitsvertrag.
Art. 43	Personalrechtliche Massnahmen und Streiterledigung	Das neue Recht gilt nur für neue Verfahren.
Art. 44	Aufhebung bisheriges Rechts	Mit der Aufhebung des Personalreglements vom 6. Okt. 1999 sind auch die Anhänge aufzuheben. Da diese vom Stadtrat erlassen wurden, fällt deren Aufhebung in dessen Kompetenz.
Art. 45	In-Kraft-Treten	Unter der Voraussetzung, dass der Rechtssetzungsprozess rechtzeitig abgeschlossen werden kann, plant der Stadtrat die Anwendung ab 1.1.2014.

6. Verfahren

Für den Erlass des Personalreglements ist das Stadtparlament abschliessend zuständig (Art. 39 Abs. 3 lit. e Gemeindeordnung).

Antrag

Das Personalreglement vom 5. Juni 2013 wird erlassen.

Stadtrat

Beilagen

Personalreglement Version 5. Juni 2013 (zum Erlass)

Personalreglement vom 6. Oktober 1999 (zur Kenntnis)