



Personalreglement; 1. Nachtrag

1. Ausgangslage

Der damalige Gemeinderat hat das Personalreglement am 6. Oktober 1999 erlassen und auf 1. April 2000 in Kraft gesetzt. Das Reglement hat sich in seinen Grundzügen bewährt. Dennoch hat sich seit dessen Erlass ein gewisser Änderungsbedarf ergeben. Eine Teilrevision des Reglementes ist angebracht.

2. Änderungsbedarf

Der Stadtrat unterbreitet folgende Änderungsanträge zum Personalreglement vom 6. Oktober 1999 (*die Anträge sind kursiv und unterstrichen geschrieben*):

Gültige Formulierung	Antrag des Stadtrates
<p>Art. 8, Beendigung Dienstverhältnis Das Dienstverhältnis endet durch:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Kündigung durch das Personal;b) Kündigung durch die Stadt aus Gründen, die in Verhalten oder Leistung begründet sind;c) Kündigung durch die Stadt bei Aufhebung der Stelle, wenn keine andere Aufgabe zugewiesen werden kann;d) Kündigung durch die Stadt aus gesundheitlichen Gründen, wenn diese Dienstuntauglichkeit bewirken und keine andere Aufgabe zugewiesen werden kann;e) Ablauf einer befristeten Anstellung;f) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen;g) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen;h) Übertritt in den Ruhestand, spätestens bei Erreichen der AHV-Altersgrenze;i) Tod.	<p>Art. 8, Beendigung Dienstverhältnis Das Dienstverhältnis endet durch:</p> <ul style="list-style-type: none"><i>a) <u>Kündigung durch die Stadt oder das Personal</u>;</i>b) Ablauf einer befristeten Anstellung;c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;d) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen;e) <i><u>Erreichen des Pensionsalters gemäss Pensionskassenreglement</u>;</i>f) Tod.
<p>Art. 23, Mitwirkung Abs. 2: Der Stadtrat anerkennt die Verbände des Personals als Interessenvertreter.</p>	<p>Art. 23, Mitwirkung Abs. 2: Der Stadtrat anerkennt <i><u>den Personalverband der Stadt</u></i> als Interessenvertreter.</p>
<p>Art. 34, Entschädigungen; Zulagen Abs. 2: Dem Pflegepersonal des Altersheimes werden die gleichen Pikett- und Inkonvenienzzulagen ausgerichtet wie dem Pflegepersonal des Kantons.</p>	<p>Art. 34, Entschädigungen; Zulagen Abs. 2: Dem <i><u>Personal</u></i> des Altersheimes werden die gleichen Pikett- und Inkonvenienzzulagen ausgerichtet wie dem <i><u>Personal</u></i> des Kantons.</p>

Gültige Formulierung**Antrag des Stadtrates****Art. 43, Überstunden; Ausgleich**

Überstunden sind durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Beim handwerklichen Personal (ohne Gleitzeitmöglichkeit) in den Technischen Betrieben und beim Unterhaltsdienst kann diese durch eine Geldleistung ausgeglichen werden, wenn sie ausserordentlich umfangreich ist oder zur Erfüllung einer unaufschiebbaren Arbeit angeordnet worden ist.

Art. 43, Überstunden; Ausgleich

Überstunden sind durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Beim handwerklichen Personal (ohne Gleitzeitmöglichkeit) in den Stadtwerken und beim Unterhaltsdienst kann diese durch eine Geldleistung ausgeglichen werden, wenn sie ausserordentlich umfangreich ist oder zur Erfüllung einer unaufschiebbaren Arbeit angeordnet worden ist.

Art. 48, Krankenversicherung

Die Stadt versichert das Personal in einer Kollektiv-Krankentaggeldversicherung.

Art. 48, Krankenversicherung

ersatzlos streichen

Der Stadtrat regelt die Versicherung im Anhang.

Keine

Art. 52bis, Beendigung Dienstverhältnis bei Erreichen des Pensionsalters gemäss Pensionskassenreglement

Für Mitarbeitende, welche bei In-Kraft-Treten von Art 8 lit. e) Personalreglement zwischen dem 55. und dem 63. Altersjahr stehen, und keinen Anspruch auf eine volle Überbrückungsrente haben, wird auf Antrag das Rücktrittsalter anteilmässig hinausgeschoben.

Art. 54bis, In-Kraft-Treten 1. Nachtrag

Der Stadtrat bestimmt das In-Kraft-Treten des 1. Nachtrages.

3. Begründung für die Änderungsanträge**3.1 Art. 8 lit. a), Beendigung Dienstverhältnis durch Kündigung**

Die heutige Bestimmung enthält eine Liste von Gründen, aufgrund welcher die Stadt einem oder einer öffentlichen Angestellten kündigen kann (lit. b bis d). Der Stadtrat hat in Beispielen der jüngsten Vergangenheit fest gestellt, dass diese abschliessende Aufzählung die Kündigungsmöglichkeiten der Stadt zu stark einschränkt. Nach Auffassung des Departements des Inneren ist diese Auflistung als sog. Numerus Clausus der Kündigungsgründe zu verstehen. In Rechtsmittelverfahren wird jeweils argumentiert, dass der Grund der betreffenden angefochtenen Kündigung in diesem Numerus Clausus nicht enthalten sei.

Zu den möglichen Kündigungsgründen existiert eine reichhaltige gesamtschweizerische Praxis und Rechtsprechung der kantonalen und eidgenössischen Instanzen. Danach kann ein öffentliches Dienstverhältnis aus sog. "triftigen Gründen" bzw. sachlich gerechtfertigten Gründen gekündigt werden (bspw. Verwaltungsgerichtsentscheid GVP 1996 Nr. 3, Bundesgerichtsentscheid BGE 108 Ib 210 f.). Was darunter zu verstehen ist, wurde in langjähriger Praxis konkretisiert. Dies ist der Standard für die öffentlichen Verwaltungen in der Schweiz. Im Vergleich zum Obligationenrecht, das für die Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft gilt, bietet das öffentliche Dienstrecht einen besseren Kündigungsschutz.

Gegenüber der erwähnten Praxis bedeutet der Numerus Clausus von Art. 8 Personalreglement eine Selbstbeschränkung der Stadt Gossau. Im Vergleich zur Rechtsprechung - die sich laufend fortbildet - ist er zudem sta-

tisch und unflexibel. Dies ist unzweckmässig und ein Grund hierfür ist nicht ersichtlich. Art. 8 Personalreglement soll deshalb geändert und dem in der Schweiz gültigen Standard angepasst werden.

Im Gegensatz zur heutigen Fassung von Art. 8 Personalreglement sollen die Kündigungsgründe, die - wie erwähnt - durch die Rechtsprechung konkretisiert sind, nicht mehr genannt werden. Diese Änderung erfordert keine weitere Anpassung innerhalb des Personalreglementes.

3.2 Art. 8 lit. e), Beendigung Dienstverhältnis durch Pensionierung

Das Personal der Stadt Gossau ist bei der Pensionskasse St. Gallischer Gemeinden versichert. Gemäss deren Reglement hat das Personal seit 1.1.2002 Anspruch auf eine Altersrente nach Abschluss des 63. Altersjahres. Dieses Rücktrittsalter ist nicht identisch mit dem AHV-Alter (derzeit Männer 65 Jahre, Frauen 64 Jahre). Die Pensionskasse St. Gallischer Gemeinden bietet den Abschluss einer Zusatzvereinbarung an. Mit dieser Zusatzvereinbarung verpflichten sich die Mitgliedgemeinden zur Vorfinanzierung einer Überbrückungsrente gemäss Art. 8 des Reglementes der Pensionskasse vom 1.1.2002. Diese Überbrückungsrente füllt die Finanzierungslücke zwischen dem Pensionskassen-Rententalter und dem AHV-Rententalter.

Gemäss Art. 8 lit. h) des Personalreglementes der Stadt Gossau endet das Dienstverhältnis mit dem Übertritt in den Ruhestand, spätestens bei Erreichen der AHV-Altersgrenze. Wird eine Vereinbarung zur Leistung einer Überbrückungsrente abgeschlossen, muss folgerichtig das Rücktrittsalter im Personalreglement reduziert werden.

Der Stadtrat beabsichtigt, die Zusatzvereinbarung mit der Pensionskasse abzuschliessen. Mit dem Abschluss der Zusatzvereinbarung entfallen auf die Stadt jährliche Mehrkosten (rund CHF 49'000 für Stadthaushalt, CHF 28'000 für Technische Betriebe, CHF 20'000 für Altersheim), welche ins Budget 2005 eingestellt werden. Mit dem Abschluss der Zusatzvereinbarung mit der Pensionskasse muss Art. 8 Personalreglement der neuen Situation angepasst werden.

3.3 Art. 23 Abs. 2, Mitwirkung

Auf 2004 haben die Personalverbände „Rathaus“ und „Technische Betriebe“ zu einem einzigen Personalverband fusioniert. Die Anpassung ist redaktionell.

3.4 Art. 34 Abs. 2, Entschädigungen; Zulagen

Die Pikett- und Inkonvenienzzulagen stehen gemäss Art. 34 Personalreglement lediglich dem Pflegepersonal zu, jedoch nicht dem Hausdienst- oder Küchenpersonal. Dies ist nicht richtig und widerspricht der Praxis. Auch das übrige Personal des Altersheimes hat Anspruch auf diese Zulagen.

3.5 Art. 43, Überstunden; Ausgleich

Mit dem Nachtrag zur Gemeindeordnung ist vorgesehen, die Technischen Betriebe neu als „Stadtwerke“ zu bezeichnen. Die Anpassung ist redaktionell.

3.6 Art. 48, Krankenversicherung

Dieser Artikel regelt das Verhältnis zwischen Stadt und Versicherung. Er betrifft nicht das Rechtsverhältnis zwischen der Stadt und dem Personal. Die Besoldungs-Ansprüche des Personals bei Krankheit sind in Art. 37 Personalreglement enthalten und abgedeckt. Ob die Stadt eine Versicherung für Krankentaggeld abschliesst, oder dieses Risiko selbst trägt, ist eine rein ökonomische Abwägung und hat keinen Einfluss auf die Anstellungsverhältnisse. Derzeit hat die Stadt eine Krankentaggeld-Versicherung ausschliesslich für das Personal des Altersheimes und der Technischen Betriebe abgeschlossen.

3.7 Art. 52bis, Beendigung Dienstverhältnis bei Erreichen des Pensionsalters gemäss Pensionskassenreglement

Die Pensionskasse St. Gallischer Gemeinden bietet für Versicherte, deren Arbeitgeber mit der Kasse eine entsprechende Vereinbarung getroffen hat, ein Sparkonto zur Finanzierung einer Überbrückungsrente an. In dieses Sparkonto werden nach Vollendung des 44. Altersjahres bis zur Vollendung des 63. Altersjahres 3 % des versicherten Lohnes einbezahlt. Dieser Sparbeitrag wird je zur Hälfte vom Versicherten und vom Arbeitgeber geleistet. Der versicherte Lohn wird dabei begrenzt auf das jeweils gültige UVG-Maximum. Der Stadtrat beabsichtigt, die Zusatzvereinbarung mit der Pensionskasse abzuschliessen.

Mitarbeitende, welche bei Abschluss der Zusatzvereinbarung das 44. Altersjahr überschritten haben, erreichen nicht die nötigen Beitragsjahre für eine volle Überbrückungsrente. Für solche Mitarbeitende soll, wenn sie dies beantragen, das Pensionsalter anteilmässig hinausgeschoben werden. Dieser Anspruch der Mitarbeitenden soll im Personalreglement verankert werden. Der Stadtrat vertritt die Ansicht, dass diese Übergangsbestimmung lediglich für Mitarbeitende ab dem 55. Altersjahr gelten soll. Damit würde die Gültigkeit der Übergangsbestimmung auf 8 Jahre beschränkt. Die übrigen Mitarbeitenden, welche bei Abschluss der Zusatzvereinbarung mit der Pensionskasse im 46. bis 54. Altersjahr stehen, sollten ausreichend Zeit haben, die Überbrückung selbst vorzufinanzieren. Für diese soll die Pensionierung mit dem 63. Altersjahr erfolgen.

4. Verfahren

Für die Änderungen am Personalreglement ist das Stadtparlament zuständig. Das Stadtparlament beschliesst abschliessend, es findet kein Referendumsverfahren statt (Art. 39 lit. e Gemeindeordnung).

Antrag

Der 1. Nachtrag zum Personalreglement wird erlassen.

Stadtrat