



Bg
10. Juli 2023

Bericht und Antrag an den Einwohnerrat

Personalreglement (SRV 17); Teil-Revision

Sehr geehrte Frau Einwohnerratspräsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren Einwohnerräte

Der Gemeinderat unterbreitet dem Einwohnerrat Bericht und Antrag für eine Teil-Revision des Personalreglementes (SRV 17).

Ausgangslage und Erwägungen

Das Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (EOG, SR 834.1) sieht unter gewissen Voraussetzungen seit

- dem 1. Januar 2021 eine Vaterschaftsentschädigung vor (Art. 16i ff.);
- dem 1. Juli 2021 eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs vor (Art. 16c);
- dem 1. Juli 2021 einen Betreuungsurlaub für Eltern eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes vor (Art. 16n ff.);
- dem 1. Januar 2023 einen Adoptionsurlaub für beide Elternteile vor (Art. 16t ff.)

Noch nicht in das Erwerbsersatzgesetz umgesetzt wurde eine der Vaterschaftsentschädigung analoge Regel für die nichtgebärende Ehefrau.

Für das Gemeindepersonal umgesetzt wurde bereits die Einführung einer Vaterschaftsentschädigung. In das Personalreglement überzuführen sind demzufolge die anderen vorerwähnten Entschädigungsformen.

Allgemeines

Seit dem 1. Juli 2021 heisst das Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft nur noch Bundesgesetz über den Erwerbsersatz. Im Zuge der untenstehenden Anpassungen drängt sich eine entsprechende Korrektur im Personalreglement auf. Das Erwerbsersatzgesetz wird in Art. 34, Art. 34a und Art. 35 Personalreglement genannt.

Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs

Folgende wesentliche Änderungen per 1. Juli 2021 erfuhr das Erwerbsersatzgesetz in Art. 16c:



³ Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich die Dauer der Ausrichtung um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Tage, wenn: das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilt; und die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Das Erwerbersersatzgesetz sah bis anhin vor, dass der Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung aufgeschoben werden kann, wenn das Neugeborene direkt nach der Geburt länger als drei Wochen im Spital bleiben muss. Allerdings sah das Erwerbersersatzgesetz für die Dauer des Spitalaufenthalts des Neugeborenen keinen Erwerbersersatz für die Mutter vor, und auch die Maximaldauer des Aufschubs war nicht geregelt.

Mit der Änderung wurde die Dauer des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung auf höchstens 56 Tage verlängert, sofern das Neugeborene direkt nach der Geburt für mindestens zwei Wochen im Spital verbleiben muss. Auf die Verlängerung haben nur Mütter Anspruch, die nach dem Mutterschaftsurlaub wieder erwerbstätig sind.

Der Kanton verweist in der bisherigen Fassung in Art. 42 des Personalgesetzes bereits auf die Anspruchsberechtigung gemäss Erwerbersersatzgesetz. Weil der Kanton jedoch weitergehen will als die Bundesgesetzbestimmung (nicht vorausgesetzt ist, dass der Spitalaufenthalt unmittelbar nach der Geburt zu erfolgen hat), beabsichtigt er mit der Anpassung von Art. 42 Abs. 2^{bis} des Personalgesetzes folgende Änderung vorzunehmen:

^{2bis} Muss das Kind während des Mutterschaftsurlaubs gemäss Abs. 2 während mindestens 14 Kalendertagen im Spital verweilen, verlängert sich die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 2 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage.

Bei der Einführung des Vaterschaftsurlaubes hat sich der Einwohnerrat von der Idee leiten lassen, dass die Ausrichtung einer Vaterschaftsentschädigung an die Voraussetzungen des Erwerbersersatzgesetzes gekoppelt wird. Es ist daher auf die Erweiterung im Sinne des kantonalen Personalgesetzes zu verzichten. Für den verlängerten Bezug von Mutterschaftsurlaub sollen die Voraussetzungen des Erwerbersersatzgesetzes gelten. Weil das Personalreglement in Art. 34 (wie das Personalgesetz) auf das Erwerbersersatzgesetz verweist und somit die vorgenannten Absätze 3 und 4 von Art. 16c Erwerbersersatzgesetz bereits bei der heutigen Fassung des Personalreglements zur Anwendung gelangen, bedarf es im Hinblick auf die weitergehende Entschädigung bzw. Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung keiner Änderung im Personalreglement. Anzupassen ist das Personalreglement lediglich bezüglich der Kündigungssperrfrist ("Kündigung zur Unzeit", Art. 20 Personalreglement), welche aufgrund einer Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs in gleichem Umfang erstreckt werden muss.

Elternschaftsurlaub

Noch nicht ins Erwerbersersatzgesetz Eingang gefunden hat eine Regelung, welche der nichtgebärenden Ehegattin in einer gleichgeschlechtlichen Ehe einen Urlaub analog dem Vaterschaftsurlaub gewährt.

Der Kanton will mit Art. 54a einen Elternschaftsurlaub einführen, wodurch unabhängig vom Geschlecht des nichtgebärenden Ehegattens mit der Geburt eines Kindes ein Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen entsteht. Die vorgesehene Gesetzesbestimmung lautet:



¹ Angestellte haben bei Vaterschaft oder Elternschaft nach Art. 255a ZGB Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innerhalb eines Jahres seit der Geburt des Kindes zu beziehen.

Eine Übernahme der kantonalen Regelung drängt sich vorliegend nicht auf, da der Vaterschaftsurlaub gemäss Personalreglement sich auf die Bedingungen gemäss Erwerbsersatzgesetz stützt. Dies ist bei der nichtgebärenden Mutter (noch) nicht möglich, weshalb eine eigenständige Regelung für die nichtgebärende Mutter zu erstellen ist.

Im Sinne einer gleichberechtigten Regelung zum gewordenen Vater wird folgender Vorschlag für das Personalreglement gemacht:

¹ Bei Elternschaft der Ehefrau im Sinne von Art. 255a ZGB hat die Ehefrau der gebärenden Mutter Anspruch auf einen bezahlten Elternschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen.

² Die Lohnfortzahlung erfolgt in der Höhe von 100 % des Lohnes.

³ Der Elternschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach Geburt des Kindes bezogen werden. Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

Adoptionsurlaub

Folgende wesentlichen Änderungen per 1. Juli 2021 erfuhrt das Erwerbsersatzgesetz mit Art. 16n ff.:

- Anspruchsberechtigt sind Personen, die ein weniger als vier Jahre altes Kind zur Adoption aufnehmen; während der neun Monate unmittelbar vor der Aufnahme des Kindes im Sinne des AHVG81 obligatorisch versichert waren und mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben; und im Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes: Arbeitnehmende im Sinne von Art. 10 ATSG sind, Selbstständigerwerbende im Sinne von Art. 12 ATSG sind, oder im Betrieb des Ehemannes oder der Ehefrau mitarbeiten und einen Barlohn beziehen.
- Bei einer gemeinschaftlichen Adoption müssen beide Elternteile die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllen; (es) entsteht nur ein Anspruch auf Entschädigung.
- Teilen die Eltern den Adoptionsurlaub auf, so hat jeder Elternteil Anspruch auf die Entschädigung während seines Urlaubs.
- Werden gleichzeitig mehrere Kinder aufgenommen, so entsteht nur ein Anspruch.
- Kein Anspruch entsteht bei einer Stiefkindadoption nach Art. 264c Absatz 1 des Zivilgesetzbuchs.

Erwerbstätige, die ein Kind von unter vier Jahren zur Adoption aufnehmen, haben Anspruch auf einen zweiwöchigen bezahlten Adoptionsurlaub. Der Adoptionsurlaub muss innerhalb des ersten Jahres nach der Adoption bezogen werden. Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden. Die Adoptiveltern können wählen, wer von ihnen den Urlaub in Anspruch nimmt. Sie können den Urlaub auch untereinander aufteilen, ihn aber nicht gleichzeitig beziehen.

Der Kanton will das Personalgesetz mit Art. 54b erweitern, welcher lauten soll:



- ¹ Angestellte, welche ein weniger als vier Jahre altes Kind zur Adoption aufnehmen, haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innerhalb eines Jahres seit der Aufnahme des Kindes zu beziehen.
- ² Kein Anspruch entsteht bei einer Stiefkindadoption nach Art. 264c ZGB.

Der Kanton geht in seiner Formulierung nicht weiter als das Erwerbsersatzgesetz und wiederholt dieses zum grossen Teil. Das Erwerbsersatzgesetz spricht von 14 Taggeldern (inkl. Wochenenden), das Personalgesetz von einem bezahlten Adoptionsurlaub von bis zu 10 Arbeitstagen. Im Ergebnis bleibt es dasselbe. Eine Übernahme des Wortlautes aus dem Personalgesetz drängt sich daher nicht auf. Vereinfacht könnte die Bestimmung im Personalreglement lauten (analog Vaterschaftsurlaub):

- ¹ Die Anspruchsberechtigung auf bezahlten Adoptionsurlaub richtet sich nach Art. 16t ff. des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz.
- ² Die Lohnfortzahlung erfolgt in der Höhe von 100 % des Lohnes.

Betreuungsurlaub für Eltern eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

Folgende wesentlichen Änderungen per 1. Juli 2021 erfuhrt das Erwerbsersatzgesetz mit Art. 16n ff.:

- Anspruchsberechtigt sind Eltern eines minderjährigen Kindes, das wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, die die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen; und im Zeitpunkt der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit Arbeitnehmende im Sinne von Art. 10 ATSG sind, Selbstständigerwerbende im Sinne von Art. 12 ATSG sind, oder im Betrieb des Ehemanns oder der Ehefrau mitarbeiten und einen Barlohn beziehen.
- Ein Kind ist gesundheitlich schwer beeinträchtigt, wenn eine einschneidende Veränderung seines körperlichen oder psychischen Zustandes eingetreten ist; der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar ist oder mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen ist; ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern besteht; und mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen muss.

Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder einschränken müssen, um ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes minderjähriges Kind zu betreuen, haben ab dem 1. Juli 2021 Anspruch auf einen 14-wöchigen bezahlten Betreuungsurlaub. Der über das Erwerbsersatzgesetz entschädigte Urlaub kann innerhalb von 18 Monaten am Stück oder tageweise bezogen und zwischen den Eltern aufgeteilt werden. Die Eltern erhalten eine Betreuungsentschädigung in der Höhe von 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens.

Der Kanton will das Personalgesetz mit Art. 54c erweitern, welcher lauten soll:

- ¹ Angestellte, deren Kind im Sinne von Art. 16o EOG gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, haben Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 70 Arbeitstagen. Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch.



² Der Betreuungsurlaub kann am Stück oder innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten tageweise bezogen werden.

Der Kanton geht in seiner Formulierung nicht weiter als das Erwerbsersatzgesetz und wiederholt dieses zum grossen Teil. Das Erwerbsersatzgesetz spricht von 98 Taggeldern (inkl. Wochenenden), das Personalgesetz von einem bezahlten Betreuungsurlaub von bis zu 70 Arbeitstagen. Im Ergebnis bleibt es dasselbe. Eine Übernahme des Wortlautes aus dem Personalgesetz drängt sich daher nicht auf. Vereinfacht könnte die Bestimmung im Personalreglement lauten (analog Vaterschaftsurlaub):

¹ Die Anspruchsberechtigung auf bezahlten Betreuungsurlaub richtet sich nach Art. 16n ff. des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz.

² Die Lohnfortzahlung erfolgt in der Höhe von 100 % des Lohnes.

Kürzung des Ferienanspruchs

Sowohl das kantonale Personalgesetz als auch die Bundesgesetzgebung mit dem Obligationenrecht (Art. 329b OR) sehen beim Bezug einer der vorgenannten Urlaubsformen keine Kürzung des Ferienguthabens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers vor. Dies widerspricht zweifellos dem Sinn und Zweck dieser Urlaubsformen. Es ist daher auch im Personalreglement von einer Ferienkürzung abzusehen.

Synopse und Einordnung

Systematisch lassen sich die vorerwähnten Urlaubsformen ohne Weiteres nach der Entschädigung bei Mutterschaft und der Entschädigung bei Vaterschaft einordnen. Obenstehende Ausführungen haben folgende Auswirkungen auf das Personalreglement:

Alt	Neu
<p>Art. 20 – Kündigung zur Unzeit ¹ Nach Ablauf der Probezeit darf die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:</p> <p>c) während der Schwangerschaft und in den 112 Kalendertagen nach der Geburt des Kindes;</p>	<p>Art. 20 – Kündigung zur Unzeit ¹ Nach Ablauf der Probezeit darf die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:</p> <p>c) während der Schwangerschaft und in den 112 Kalendertagen nach der Geburt des Kindes sowie vor Ablauf des verlängerten Mutterschaftsurlaubes im Sinne von Art. 16c Abs. 3 EOG;</p>
<p>Art. 34 - Lohnfortzahlung bei Mutterschaft ¹ Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft.</p>	<p>Art. 34 - Lohnfortzahlung bei Mutterschaft ¹ Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz.</p>



Alt	Neu
<p>Art. 34a Lohnfortzahlung bei Vaterschaft ² Die Anspruchsberechtigung auf bezahlten Vaterschaftsurlaub richtet sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft.</p>	<p>Art. 34a Lohnfortzahlung bei Vaterschaft ² Die Anspruchsberechtigung auf bezahlten Vaterschaftsurlaub richtet sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbssersatz.</p>
-	<p>Art. 34b – Elternschaftsurlaub ¹ Bei Elternschaft der Ehefrau im Sinne von Art. 255a ZGB hat die Ehefrau der Mutter Anspruch auf einen bezahlten Elternschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen. ² Die Lohnfortzahlung erfolgt in der Höhe von 100 % des Lohnes. ³ Der Elternschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach Geburt des Kindes bezogen werden. Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.</p>
-	<p>Art. 34c – Adoptionsurlaub ¹ Die Anspruchsberechtigung auf bezahlten Adoptionsurlaub richtet sich nach Art. 16t ff. des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz. ² Die Lohnfortzahlung erfolgt in der Höhe von 100 % des Lohnes.</p>
-	<p>Art. 34d – Betreuungsurlaub ¹ Die Anspruchsberechtigung auf bezahlten Betreuungsurlaub richtet sich nach Art. 16n ff. des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz. ² Die Lohnfortzahlung erfolgt in der Höhe von 100 % des Lohnes.</p>
<p>Art. 35 Lohnfortzahlung bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen Bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen (insbesondere Zivildienst, Schutzdienst, Rotkreuzdienst) erhalten Angestellte während 3 Monaten pro Jahr eine Lohnfortzahlung in der Höhe von 100 % des Lohnes. Nach Ablauf dieser Fristen erhalten sie die Leistungen nach dem Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft.</p>	<p>Art. 35 Lohnfortzahlung bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen Bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen (insbesondere Zivildienst, Schutzdienst, Rotkreuzdienst) erhalten Angestellte während drei Monaten pro Jahr eine Lohnfortzahlung in der Höhe von 100 % des Lohnes. Nach Ablauf dieser Fristen erhalten sie die Leistungen nach dem Bundesgesetz über den Erwerbssersatz.</p>



Alt	Neu
Art. 43 Kürzung der Ferien ³ Der Bezug des bezahlten Mutterschaftsurlaubes nach Art. 34 oder des bezahlten Vaterschaftsurlaubes nach Art. 34a hat keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge.	Art. 43 Kürzung der Ferien ³ Der Bezug des bezahlten Mutterschafts-, Vaterschafts-, Elternschafts-, Adoptions- oder Betreuungsurlaub hat keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge.

Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen

Die Lohnfortzahlungen, die während der Dauer des verlängerten Mutterschaftsurlaubes, des Vaterschaftsurlaubes, des Adoptionsurlaubes und des Betreuungsurlaubes erbracht werden, erfolgen unter Anrechnung der durch die Erwerbsersatzordnung (EO) geleisteten Erwerbsausfallentschädigungen. Die Gemeinde erhält von der Ausgleichskasse bei Gewährung eines verlängerten Mutterschaftsurlaubes somit max. 56 Taggelder, bei Gewährung eines Vaterschafts- oder Adoptionsurlaubes 14 Taggelder sowie bei Gewährung eines Betreuungsurlaubes max. 98 Taggelder. Die Taggelder, die im Rahmen einer Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Betreuungsentschädigung ausgerichtet werden, betragen allesamt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruches erzielt wurde, jedoch höchstens Fr. 196 pro Tag. Damit gehen die restlichen 20 Prozent des Lohnes bzw. der Lohn, welcher bei 80 Prozent Fr. 196 pro Tag übersteigt, zulasten der Gemeindekasse.

Hinsichtlich des verlängerten Mutterschaftsurlaubes, des Elternschaftsurlaubes bei Elternschaft nach Art. 255a ZGB, des Adoptionsurlaubes sowie des Betreuungsurlaubes ist es nicht möglich, die finanziellen Auswirkungen konkret zu beziffern. Mithin fehlt es an entsprechenden Referenzgrössen bezüglich der Häufigkeit solcher anspruchsbegründenden Ereignisse.

Personelle und organisatorische Auswirkungen

Bei der vorliegenden Teilrevision ist nicht mit personellen und/oder organisatorischen Auswirkungen zu rechnen. Die Ausfälle, welche sich bei Bezug eines bezahlten Urlaubes ergeben, sind mit den bestehenden Personalressourcen aufzufangen.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat:

1. Auf die Vorlage einzutreten;
2. der Teilrevision des Personalreglements (SRV 17) in erster Lesung zuzustimmen;
3. festzustellen, dass der Beschluss gemäss Art. 12 Abs. 1 lit. e Gemeindeordnung (SRV 11) dem fakultativen Referendum untersteht.



NAMENS DES GEMEINDERATES

Max Eugster, Gemeindepräsident

Thomas Baumgartner, Gemeindeschreiber