

Vorlage Stadtparlament

Datum 26. Februar 2019
Beschluss Nr. 2707
Aktenplan 190.01 Städtisches Personal: Rechtliches

Datenbearbeitung und Betriebliches Case Management (BCM); Nachtrag VI zum Personalreglement (sRS 191.1; abgekürzt PR)

Antrag

Wir beantragen Ihnen, folgenden Beschluss zu fassen:

Der beiliegende Nachtrag VI zum Personalreglement (sRS 191.1; abgekürzt PR) wird genehmigt.

1 Ausgangslage

Das Betriebliche Case Management (BCM) wurde im Juni 2014 in der Stadtverwaltung eingeführt und hat sich seither etabliert. Die frühere Fallbearbeitung konnte dadurch professionalisiert werden. Damit ist es gelungen, die Rückkehr von Mitarbeitenden an den bisherigen oder an einen neuen Arbeitsplatz zu beschleunigen. Mit dem vorliegenden Nachtrag zum Personalreglement (sRS 191.1; abgekürzt PR) soll das BCM ausdrücklich im Personalreglement verankert werden. Es soll deshalb im Einzelnen festgelegt werden, wie und wann eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter bei der Wiedereingliederung an den Arbeitsplatz unterstützt wird. Angesichts der besonders schützenswerten Personendaten, die dabei bearbeitet werden, drängt es sich auch auf, den korrekten Umgang mit diesen Daten rechtlich klar und einfach verständlich zu regeln.

2 Vernehmlassungsergebnisse

Die Personaldienste führten vom 16. November bis 19. Dezember 2018 eine Vernehmlassung bei den Personalverbänden und den städtischen Dienststellen durch. Insgesamt gingen vier schriftliche Rückmeldungen ein. Drei davon wurden vom BCM direkt mit den Dienststellen geklärt. Eine Rückmeldung betraf die sprachliche Klarheit von Art. 15 Abs. 4 PR. Der Text in der Kommentierung wurde geringfügig angepasst.

3 Kommentierung der einzelnen Bestimmungen

Art. 15 Abs. 3

In Art. 15 PR soll durch Änderung von Absatz 3 Satz 1 die bisherige Praxis klargestellt werden, dass Art. 15 Abs. 3 PR sowohl bei teilweiser als auch bei ganzer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall gleichermassen Anwendung findet. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit werden die in Art. 15 Abs. 3 PR vorgesehenen Sperrfristen nicht verlängert. Es spielt damit für die Bestimmung des Kündigungszeitpunkts keine Rolle, ob eine vollständige oder lediglich teilweise Verhinderung an der Arbeitsleistung vorliegt.

Mit der Änderung von Art. 15 Abs. 3 Satz 2 PR wird zudem eine Gleichbehandlung der Ansprüche aus der Krankentaggeldversicherung im Sinn von Art. 57 Abs. 4 PR mit gleichwertigen Taggeldleistungsansprüchen aus der obligatorischen Unfallversicherung (SR 832.20; abgekürzt UVG; zum Taggeldanspruch siehe Art. 16 UVG) und Invalidenversicherung (SR 831.20; abgekürzt IVG) verwirklicht. Als gleichwertige Taggeldleistungen der Invalidenversicherung fallen insbesondere Taggeldleistungen für längerdauernde Eingliederungsmassnahmen (wie etwa eine Umschulung; Art. 17 IVG) in Betracht (zum Taggeldanspruch siehe Art. 22 IVG).

Art. 15 Abs. 4

Für den Erfolg des BCM ist die Mitwirkung der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters zentral. Zur Durchsetzung ihrer Mitwirkungs- und Schadenminderungspflicht sollen die Sanktionsmöglichkeiten von Art. 33^{ter} Abs. 2 durch eine vorzeitige ordentliche Kündigungsmöglichkeit ergänzt werden. Das Arbeitsverhältnis soll daher in Abweichung von Art. 15 Abs. 3 auch während Krankheit oder Unfall gekündigt werden können, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Pflicht zur Teilnahme bzw. physische Präsenz trotz vorgängiger Abmahnung mit Kündigungsandrohung oder die effektive Mitwirkung am BCM gemäss Art. 33^{ter} Abs. 1 in schwerwiegender Weise oder wiederholt verletzt. Auch bei der fehlenden Mitwirkung erfolgt vorgängig eine Abmahnung mit Kündigungsandrohung. Der Kanton St.Gallen kennt bereits eine entsprechende Kündigungsmöglichkeit (Art. 25 des Personalgesetzes [sGS 143.1]). Der Entscheid über eine Kündigung hat in Nachachtung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Art. 15 Abs. 4 PR stellt in Bezug zum bestehenden Art. 71 Abs. 3 PR (Vorkehren bei Ungenügen oder Pflichtverletzung) eine Spezialnorm hinsichtlich der BCM-Belange dar. Bei schwerer Verfehlung, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar macht, bleibt die fristlose Kündigung nach bisherigem Recht (Art. 13 PR) vorbehalten.

Art. 33^{bis}

Diese Bestimmung regelt die bisher bereits erfolgreich durchgeführte Begleitung von Mitarbeitenden, die infolge von Krankheit oder Unfall in ihrer Arbeitsfähigkeit ganz oder teilweise beeinträchtigt sind. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen bei der Rückkehr an ihren bisherigen oder einen neuen Arbeitsplatz unterstützt werden. Eine ganze oder teilweise Invalidität soll verhindert werden. Des Weiteren bezweckt das BCM die Entlastung der betroffenen Vorgesetzten und des Teams. Dadurch bewirkt das BCM auch eine Ressourcenschonung.

Das BCM wird initiiert, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter wegen Krankheit oder Unfall voraussichtlich über längere Zeit ganz oder teilweise arbeitsunfähig bzw. vermindert leistungsfähig sein wird. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können bei Bedarf auch selbst die Prüfung eines BCM beantragen. Es wird jeweils vorab geprüft, ob ein BCM zweckmässig und sinnvoll ist. Die Betroffenen werden jeweils schriftlich über die Rechte und Pflichten eines BCM aufgeklärt.

Art. 33^{ter}

Die Mitarbeitenden sind zur zumutbaren Teilnahme und Mitwirkung verpflichtet. Darunter fällt namentlich eine zumutbare Änderung des Aufgabenbereichs gemäss geltendem Art. 23 PR. Das Personalreglement soll griffige Massnahmen enthalten, wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter die Mitwirkung am BCM ohne zureichenden Grund verweigern. Insbesondere bei Mitarbeitenden, bei denen eine zumindest teilweise Rückkehr an einen Arbeitsplatz noch möglich erscheint, soll ein Anreiz geschaffen werden, dass sich die betroffenen Mitarbeitenden von den BCM-Verantwortlichen beraten lassen und sich aktiv an der Lösungssuche beteiligen.

Bei Mitarbeitenden, die ohne zureichenden Grund die Mitarbeit verweigern, kann deshalb die Lohnfortzahlung reduziert werden (Art. 57 Abs. 3 PR wird ebenfalls entsprechend angepasst). Die Reduktion kann in Form einer betraglichen Kürzung oder einer Kürzung der Lohnfortzahlungsdauer bestehen. Im Fall der Kürzung der Lohnfortzahlungsdauer handelt es sich um eine vorzeitige (allenfalls vorübergehende) Einstellung der Lohnfortzahlungsleistungen. Das Verhältnismässigkeitsprinzip und das Gebot der Rechtsgleichheit sind bei den Kürzungen zu wahren. Für die Bemessung der Kürzung sind insbesondere das Interesse an der Durchführung des BCM und die Schwere des Verstosses gegen die Mitwirkungs- und die Schadenminderungspflicht seitens der Mitarbeitenden von Bedeutung. Die Leistungskürzung muss der Verletzung der Treuepflicht oder der Schadenminderungspflicht angemessen sein. Die Sanktionsmassnahme von Art. 33^{ter} wird mit der in Art. 15 Abs. 4 vorgesehenen Kündigungsmöglichkeit ergänzt. Eine vergleichbare Kürzungsregelung kennt etwa die Stadt Winterthur (Art. 41^{quater} Abs. 1 lit. d der Vollzugsverordnung zum Personalstatut).

Art. 33^{quater}

Im Rahmen eines Case Managements werden zwangsläufig besonders schützenswerte Personendaten bearbeitet. Abs. 2 dieser Bestimmung hebt hervor, dass das BCM die in ihrer Arbeitsfähigkeit bzw. Leistungsfähigkeit beeinträchtigten Mitarbeitenden bei ihrer Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess schützen soll. Dieser besondere Schutz ergibt sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und beinhaltet auch, dass die Vorgesetzten nicht über den Inhalt vertraulicher Gespräche zwischen den BCM-Verantwortlichen und den betroffenen Mitarbeitenden informiert werden. Damit entsteht bei den BCM-Verantwortlichen eine separate Datensammlung. Die Vorgesetzten der Mitarbeitenden erhalten zudem keine Einsicht in die Daten der BCM-Verantwortlichen. Die BCM-Verantwortlichen handeln sowohl im Interesse der Stadt als Arbeitgeberin als auch der betroffenen Mitarbeitenden. Deshalb tragen sie den datenschutzrechtlichen Grundsätzen der Zweckbindung und der Transparenz Rechnung. Sie informieren die betroffenen Mitarbeitenden über ihre Rolle, die Ziele des BCM und den Zweck der Datenbearbeitung.

Nicht von der Schweigepflicht berührt sind die Rechenschaftsablegung der BCM-Verantwortlichen gegenüber der Leitung der Personaldienste und deren Vorgesetzten. Gleiches gilt für die Beanspruchung von internen Dienstleistungen. Unter den Tatbestand der internen Dienstleistungen fallen durch das BCM initiierte Massnahmen, für deren Durchführung die Vorgesetzten und gegebenenfalls das

unmittelbare personelle Umfeld zwangsläufig auf die Bekanntgabe von Daten durch das BCM angewiesen sind. Bei konkreten Eingliederungsbemühungen am Arbeitsplatz ist es unter Umständen unabdingbar, dass Mitarbeitende, insbesondere Vorgesetzte, über die Belastbarkeit/Ressourcen der betroffenen Person ins Bild gesetzt werden (etwa bezüglich körperlicher oder psychischer Belastbarkeit [z.B. Stressresistenz, kognitive Einschränkungen oder Fahrtauglichkeit], Bedarfs eines verständnisvollen Umgangs usw.), damit namentlich keine Überforderungsgefahr entsteht. Allfällige Massnahmen bedürfen ausserdem unter Umständen der Bewilligung des Stadtrats oder einer anderen Stelle. Auch in diesem Kontext müssen zwangsläufig Daten preisgegeben werden. In Nachachtung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes werden nur diejenigen Daten bekannt gegeben, die zur Erbringung der internen Dienstleistung und der Rechenschaftsablegung erforderlich sind. Auch der Adressatenkreis hat sich auf den notwendigen Umfang zu beschränken. Eine Entbindung vom Amtsgeheimnis durch die Arbeitgeberin kann auch im Rahmen des BCM erfolgen, sofern die dazu notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind (siehe hierzu Art. 16^{bis} des Geschäftsreglements des Stadtrats i.V.m. Art. 320 Ziff. 2 des Strafgesetzbuchs [SR 311.0; abgekürzt StGB]).

Art. 33^{quater} Abs. 3 PR regelt, wann in Nachachtung des kantonalen Datenschutzrechts von der Verschwiegenheitspflicht abgewichen werden kann. Neben der Einwilligung der betroffenen Person anerkennen Art. 11 und 13 des Datenschutzgesetzes (sGS 142.1; abgekürzt DSG) weitere Rechtfertigungsgründe, die im Rahmen des BCM nicht eingeschränkt werden sollen.

Art. 33^{quinquies}

Vorbemerkung: Art. 33^{quinquies}-33^{septies} fallen nicht ausschliesslich in den Anwendungsbereich des BCM. Vielmehr sind sie für die Bearbeitung der Personendaten sämtlicher Mitarbeitenden bzw. Bewerbenden massgeblich.

Die Datenschutzgesetzgebung des Kantons St.Gallen schreibt vor, dass die Bearbeitung von besonders schützenswerten Daten einer gesetzlichen Grundlage bedarf (Art. 5 Abs. 2 des DSG). Dies bestimmt Art. 33^{quinquies} PR für den gesamten Personalbereich. Unter den Tatbestand der „Bearbeitung“ fällt der Umgang mit Daten, insbesondere die Beschaffung, Aufbewahrung, Verwendung, Bekanntgabe, Veränderung oder Vernichtung (Art. 1 Bst. e DSG). Die Bearbeitung von Daten hat sich nach der vorgesehenen Regelung auf das für die Bearbeitung Notwendige zu beschränken.

In Bezug auf das BCM wurde bis anhin jeweils vorgängig die Einwilligung der betroffenen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter eingeholt, um die Wiedereingliederung mit den Versicherungsträgern, insbesondere mit der Invalidenversicherung, Unfallversicherung sowie der Krankentaggeldversicherung, zu koordinieren. Mit Art. 33^{quinquies} Abs. 2 PR soll die Koordination mit den Versicherungsträgern erleichtert bzw. beschleunigt werden, indem – unabhängig von einer vorgängigen Einwilligung der Mitarbeitenden – den im Versicherungsverhältnis mit der Stadt stehenden Versicherungsgesellschaften die für die Bearbeitung der Versicherungsfälle notwendigen Personendaten bekannt gegeben werden können. Zu beachten ist, dass in sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten die Stadt ohnehin zur Amts- und Verwaltungshilfe gegenüber den Trägern der Sozialversicherungen verpflichtet ist (Art. 32 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [SR 830.1; abgekürzt: ATSG]; Art. 87 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge [SR 831.40]; abgekürzt: BVG). Des Weiteren trifft die Versicherten eine umfassende Auskunft- und Meldepflicht gegenüber den Sozialversicherern (Art. 28 Abs. 3 ATSG; Art. 60 des Vorsorgereglements der Pensionskasse Stadt St.Gallen). Gegenüber dem Krankentaggeldversicherer (derzeit: Generali) haben sowohl die Stadt als Versicherungsnehmerin als auch die Mitarbeitenden als

versicherte Personen eine umfassende Auskunftspflicht zu beachten (Ziff. 11.2 der Allgemeinen Versicherungsbedingungen der Generali für die Erwerbsausfall-Versicherung bei Krankheit [Ausgabe 2010]). Art. 33^{quinquies} Abs. 2 PR schafft demnach für die Mitarbeitenden keine neuen Auskunftspflichten, sondern fördert die Zusammenarbeit zwischen der Stadt und den Versicherungen gestützt auf bereits bestehende Auskunftspflichten. Es kann zum einen der Abklärungsprozess beschleunigt werden, etwa bezüglich der Frage, ob eine passende Anschlusslösung für die Mitarbeitenden bei einer Versicherung möglich ist, wenn der Wiedereinstieg nicht mehr machbar sein sollte. Zum anderen soll mit dem Informationsfluss an die Versicherungen auch verhindert werden, dass sich die Mitarbeitenden mehrfachen belastenden ärztlichen Abklärungen unterziehen und die Versicherungsträger mehrfach aufwändige Gutachten erstellen müssen. Auch in Abs. 2 wird in Nachachtung der datenschutzrechtlichen Interessen der Mitarbeitenden ausdrücklich betont, dass sich die Datenbekanntgabe auf die für die Bearbeitung der Versicherungsfälle notwendigen Personendaten beschränkt.

Abs. 3 der Bestimmung dient dem Datenschutz, indem sichergestellt wird, dass ausserhalb des BCM anfallende gesundheitsbezogene Daten und Unterlagen zentral und ausschliesslich in entsprechenden Dossiers der Personaldienste geführt werden. Solche Daten sollen zu deren Schutz gerade nicht bei den jeweiligen Vorgesetzten dezentral aufbewahrt werden, sondern ausschliesslich bei den hierauf sensibilisierten Personaldiensten. Der Begriff der „Personaldienste“ umfasst allein die Dienststelle „Personaldienste“ (vormals: Personalamt). Übrige mit Personalbelangen befasste Mitarbeitende ausserhalb dieser Dienststelle werden mit dieser Bestimmung nicht ermächtigt, ein Gesundheitsdossier zu führen. Die neue Bestimmung ist notwendig, da auch ausserhalb des BCM regelmässig medizinisch relevante Daten anfallen, etwa in Form von ärztlichen Attesten über kurze Arbeitsunfähigkeiten oder über Bagatellunfälle, von gesundheitsbedingten Anpassungen am Arbeitsplatz (z.B. Anschaffung Stehpult) oder von arbeitsplatzbezogenen Abklärungen ausserhalb des BCM (etwa bezüglich Fahrtauglichkeit von Chauffeuren oder Atemschutztauglichkeit von Feuerwehrgestellten).

Art. 33^{sexies}

In dieser Bestimmung soll die Datenbearbeitung im Hinblick auf die Begründung eines Arbeitsverhältnisses klar geregelt werden. Sie entspricht der geltenden Datenschutzgesetzgebung sowie der bisherigen Handhabung im Umgang mit Personendaten von Bewerberinnen und Bewerbern. Die Datenbearbeitung hat sich auch im Bewerbungsverfahren auf das Notwendige und gesetzlich Zulässige zu beschränken. Unter die Datenbeschaffung dieser Bestimmung fallen alle Personendaten, die entweder von Bewerberinnen oder Bewerbern im Bewerbungsprozess bekannt gegeben wurden oder die öffentlich verfügbar sind. Nicht davon berührt sind nicht-öffentliche Informationen, die Bewerberinnen oder Bewerber nicht von sich aus preisgegeben haben. Dazu gehören etwa Strafregisterauszüge oder Handlungsfähigkeitszeugnisse. Diese sind weiterhin von den Bewerberinnen und Bewerbern einzufordern, soweit sie überhaupt für die Begründung des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung sind. Abs. 2 nennt denn auch ausdrücklich den Grundsatz, dass die (nicht öffentlich verfügbaren) Personendaten mit Einverständnis der Bewerbenden einzuholen sind.

Art. 33^{septies}

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Bewerberinnen und Bewerber haben neben dem Einsichtsrecht das Recht, dass fehlerhafte Daten korrigiert werden. Kann weder Richtigkeit noch Unrichtigkeit bewiesen werden, wird bei den Personendaten ein entsprechender Vermerk angebracht.

Art. 57 Abs. 1^{bis} und 1^{ter}

Ganze und teilweise Verhinderungen an der Arbeitsleistung wegen Krankheit und Unfall, die weniger als zwei Jahre auseinanderliegen, werden gemäss bisheriger Praxis für die Berechnung der Lohnfortzahlungsdauer zusammengezählt. Eine teilweise Arbeitsunfähigkeit führt damit nicht zu einer Verlängerung der Lohnfortzahlungsfrist, sondern wird gleich wie eine vollständige Arbeitsunfähigkeit behandelt. Es ist damit für die Bestimmung des Kündigungszeitpunkts nicht von Bedeutung, ob eine vollständige oder lediglich teilweise Verhinderung an der Arbeitsleistung vorliegt. Diese Praxis wird nun ausdrücklich in Art. 57 Abs. 1^{bis} PR kodifiziert.

Im geltenden Recht (Art. 57 Abs. 1 PR) ist eine einheitliche Lohnfortzahlungsdauer für Krankheit oder Unfall vorgesehen. Deshalb werden in der Praxis sämtliche Arbeitsverhinderungen unabhängig vom krankheits- oder unfallbedingten Charakter zusammengezählt. Ein nachvollziehbarer Grund für eine unterschiedliche Behandlung zwischen krankheits- und unfallbedingten Verhinderungen besteht nicht. Diese Praxis wird in Art. 57 Abs. 1^{bis} PR ebenfalls aufgenommen und gilt auch für die Lohnfortzahlungsansprüche gemäss Art. 57 Abs. 1^{ter} PR. Im Personalrecht des Bundes wird bezüglich Verhinderungen ebenfalls keine Unterscheidung zwischen Krankheit und Unfall getroffen (Art. 56 ff. BPV; siehe die diesbezüglichen Ausführungen zum öffentlichen Dienstrecht in ULLIN STREIFF, et al., Praxiskommentar Arbeitsvertrag, 7. Auflage 2012, N 8 am Ende zu Art. 324a/b). Ähnliches gilt im Privatrecht (Art. 324a Abs. 1 und 2 des Obligationenrechts [SR 220; abgekürzt: OR]): Pro Dienstjahr wird ein zeitliches Kontingent für die Lohnfortzahlung gewährt, das von der Anstellungsdauer abhängt. Dabei werden die unverschuldeten Absenzen aus verschiedenen Gründen (u.a. Krankheit und Unfall) während eines Dienstjahres ebenfalls addiert (vgl. ULLIN STREIFF, a.a.O., N 25 am Anfang zu Art. 324a/b; siehe auch SGB-Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3. Auflage, 2005, S. 96).

Art. 57 Abs. 1^{ter} PR regelt, wann ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung entsteht, wenn der Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Art. 57 Abs. 1 PR bereits ausgeschöpft worden ist. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die während weniger als zwölf, aber mindestens während sechs zusammenhängenden Monaten wieder ohne Arbeitsverhinderung gearbeitet bzw. ihre Leistung gemäss Arbeitsvertrag erbracht haben, entsteht wieder ein Lohnfortzahlungsanspruch von sechs Monaten. Erst nach zwölf Monaten ohne Arbeitsverhinderung entsteht ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung während maximal eines Jahres. Haben die Betroffenen während 60 Monaten ihre vertragliche Leistung wieder erbracht, entsteht ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung während 24 Monaten. Ein Stellenwechsel innerhalb der Stadtverwaltung führt nicht zu einem Neubeginn der Fristen. Die betragliche Höhe von Lohnfortzahlungsansprüchen nach erstmaliger Ausschöpfung bestimmt sich nach der geltenden Grundregel von Art. 57 Abs. 2 PR: Die Lohnfortzahlung beträgt während der ersten zwölf Monate 100 % und eine darüber hinausgehende Lohnfortzahlung 80 % des Lohns. Der letzte Satz der Bestimmung regelt mit Blick auf Kurzabsenzen, dass Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall von insgesamt höchstens fünf Tagen während eines sechsmonatigen Zeitabschnitts bei der Bestimmung der Fristen nicht berücksichtigt werden. Jeweils in der entsprechenden sechsmonatigen Periode nicht ausgeschöpfte Tage für Kurzabsenzen können nicht auf nachfolgende sechsmonatige Zeitabschnitte übertragen werden. Pro halbjährigen Zeitabschnitt bleiben immer nur höchstens fünf Tage unberücksichtigt.

Art. 57 Abs. 2

Da Art. 57 Abs. 2 PR aufgrund der neuen Bestimmungen in Art. 57 Abs. 1^{bis} und 1^{ter} PR nicht mehr unmittelbar am Wortlaut des bisher vorangegangenen Art. 57 Abs. 1 PR anknüpft, ist der bisherige Wortlaut von Satz 1 anzupassen. Es handelt sich dabei um eine rein redaktionelle Änderung („Die

Lohnfortzahlung [beträgt...]" anstelle von „Sie [beträgt...]"). Des Weiteren wird der Wortlaut des zweiten Satzes angepasst und ein neuer dritter sowie vierter Satz eingefügt. Die Anpassung des zweiten Satzes ist ebenfalls rein redaktioneller Natur („...kann] sie [bis auf...]" anstelle von „...kann] die Lohnfortzahlung [bis auf...]").

Die Anpassung des dritten Satzes dient der besseren Transparenz und Verständlichkeit der bereits bisher zur Überentschädigungsvermeidung angewandten Praxis des Nettolohnausgleichs und bringt ebenfalls keine inhaltliche Veränderung mit sich. Die Praxis des Nettolohnausgleichs verhindert, dass bei einer Lohnfortzahlung von 100 Prozent und beim Zusammentreffen von Versicherungsleistungen infolge Krankheit oder Unfall ein Nettolohn ausgerichtet wird, der höher ist, als der im Gesundheitsfall ausgerichtete Nettolohn gewesen wäre. Mit dem Nettolohnausgleich wird somit gewährleistet, dass der Nettolohn maximal gleich hoch ausfällt wie vor der Arbeitsverhinderung. Ein Anstieg des Nettolohns von arbeitsunfähigen kranken oder verunfallten Personen resultiert u.a. dann, wenn aufgrund von gleichzeitig ausgerichteten Versicherungsleistungen (etwa Taggeldleistungen der obligatorischen Unfallversicherung) weniger Sozialversicherungsabzüge vom Bruttolohn vorgenommen werden. Im zweiten Jahr beträgt die Lohnfortzahlung grundsätzlich nur noch 80 %. Somit kann von vornherein keine Überentschädigung in Form eines Nettolohns drohen, der höher als der im Gesundheitsfall ausgerichtete Nettolohn ist. Der vierte Satz regelt daher für diesen Tatbestand den Wegfall des Nettolohnausgleichs.

Art. 57 Abs. 3

Die bisherige Bestimmung wird um die im neuen Art. 33^{ter} Abs. 2 PR geregelte Lohnkürzung bei Verletzung der zumutbaren Teilnahme- oder Mitwirkungspflicht im Rahmen des BCM ergänzt.

Art. 57 Abs. 3^{bis}

Schliesslich soll mit Art. 57 Abs. 3^{bis} PR eine Grundlage geschaffen werden, die eine Kürzung des Lohns bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, die bereits vor Antritt in einer für sie erkennbaren Weise in ihrer Arbeitsfähigkeit bzw. Leistungsfähigkeit ganz oder teilweise eingeschränkt sind. Damit soll verhindert werden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Stelle mit der Absicht antreten, direkt nach Absolvierung der Probezeit zwei Jahre Lohnfortzahlung in Anspruch zu nehmen. Die Bestimmung des Kürzungsmasses erfolgt in Nachachtung des Gebots der Rechtsgleichheit und des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes. Die Anwendung dieser Bestimmung ist auf Missbrauchsfälle beschränkt.

Der Stadtpräsident:
Thomas Scheitlin

Der Stadtschreiber:
Manfred Linke

Beilagen:

- Nachtrag VI zum Personalreglement vom 21. Februar 2012
- Synopse zum Nachtrag VI zum Personalreglement vom 21. Februar 2012