

Das Stadtparlament erlässt gestützt auf Art. 95 Abs. 2 des Gemeindegesetzes vom 21. April 2009² als Reglement:

Geltende Fassung

II. Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis

1. Entstehung und Beendigung

B Beendigung

Kündigungsschutz und
Folgen unrechtmässiger
Kündigung

Art. 15

¹ Die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Kündigungsschutz (Art. 336; 336c - 336d) und die Folgen der Kündigung zur Unzeit (Art. 336c Abs. 2) oder wegen missbräuchlicher Kündigung (Art. 336a; 337b - 337d OR) gelten sachgemäss. Die Bestimmungen über die Folgen missbräuchlicher Kündigung (Art. 336a OR) finden auch Anwendung, wenn die Kündigung ohne hinreichenden sachlichen Grund erfolgt ist.

² Die Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung (Art. 336a Abs. 2; 337c Abs. 3 OR) darf den Lohn für zwölf Monate nicht überschreiten.

³ Bei Krankheit oder Unfall kann das Arbeitsverhältnis auf Ende des Lohnanspruchs gemäss Art. 57 Abs. 1 dieses Reglements gekündigt werden. Besteht eine Versicherung (Art. 57 Abs. 4), welche die Lohnfortzahlung ungeachtet der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewährleistet, so kann die Kündigung auf den Zeitpunkt erfolgen, in welchem die Verhinderung an der Arbeitsleistung zwölf Monate gedauert hat.

Nachtrag VI zum Personalreglement

Art. 15

³ Bei teilweiser oder ganzer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall kann das Arbeitsverhältnis auf Ende des Lohnanspruchs gemäss Art. 57 Abs. 1 gekündigt werden. Besteht eine Versicherung, welche eine Entschädigung für den krankheits- oder unfallbedingten Lohnausfall ungeachtet der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewährleistet, so kann die Kündigung auf den Zeitpunkt erfolgen, in welchem die Verhinderung an der Arbeitsleistung zwölf Monate gedauert hat.

⁴ Das Arbeitsverhältnis kann während Krankheit oder Unfallfolgen vorzeitig gekündigt werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter trotz vorgängiger Abmahnung mit Kündigungsandrohung die Pflicht zur Teilnahme oder die Mitwirkung am Betrieblichen Case Management gemäss Art. 33ter Abs. 1 in schwerwiegender Weise oder wiederholt verletzt.

¹ cRS 2012, 11

² sGS 151.2

2. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

A Allgemeines

Betriebliches Case Management (BCM) a) Grundsatz und Voraussetzungen	Art. 33 ^{bis} (neu) ¹ Die Stadt bietet gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht ein Betriebliches Case Management (BCM) an. ² Ziele des BCM sind die rasche Rückkehr an den bisherigen oder einen neuen Arbeitsplatz und die Verhinderung einer ganzen oder teilweisen Invalidität. ³ Ein BCM wird insbesondere dann geprüft, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wegen Krankheit oder Unfall voraussichtlich über längere Zeit ganz oder teilweise arbeitsunfähig ist.
b) Teilnahme und Mitwirkung	Art. 33 ^{ter} (neu) ¹ Im Rahmen der Treuepflicht sind die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur zumutbaren Teilnahme und Mitwirkung am BCM verpflichtet. ² Die ohne zureichenden Grund erfolgte Verweigerung der Teilnahme oder Mitwirkung kann bei der Festsetzung der Lohnfortzahlung bezüglich Höhe und Dauer berücksichtigt werden.
c) Verschwiegenheitspflicht	Art. 33 ^{quater} (neu) ¹ Die mit dem BCM betrauten Personen sind zur Verschwiegenheit auch gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet, namentlich gegenüber den Vorgesetzten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. ² Nicht davon berührt sind die Rechenschaftsablegung gegenüber den Vorgesetzten der mit dem BCM betrauten Personen sowie die Beanspruchung von internen Dienstleistungen. ³ Mit Einverständnis der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters kann von der Verschwiegenheitspflicht abgewichen werden. Gleiches gilt, wenn ein anderer Rechtfertigungsgrund gemäss Art. 11 ff. des Datenschutzgesetzes vom 20. Januar 2009 erfüllt ist.
Bearbeitung von Daten a) der Mitarbeitenden	Art. 33 ^{quinquies} (neu) ¹ Die für den Vollzug dieses Reglements zuständigen Stellen bearbeiten Personendaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit diese für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind. ² Sie sind namentlich berechtigt, den im Versicherungsverhältnis mit der Stadt stehenden Versicherungsgesellschaften die für die Bearbeitung der Versicherungsfälle notwendigen Personendaten bekannt zu geben. ³ Gesundheitsdossiers werden einzig von den Personaldiensten geführt.

b) der Bewerberinnen

Art. 33^{sexies} (neu)

¹ Die Stadt beschafft Personendaten im Hinblick auf die Begründung eines Arbeitsverhältnisses, soweit diese für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind.

² Die Personendaten werden mit Einverständnis der betroffenen Person beschafft. Sie werden bei Nichtzustandekommen des Arbeitsverhältnisses zurückgegeben oder vernichtet.

c) Einsichtsrecht

Art. 33^{septies} (neu)

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. die Bewerberinnen und Bewerber haben jederzeit das Recht, in ihre Dossiers Einsicht zu nehmen.

² Sie können einen Berichtigungsanspruch geltend machen.

³ Kann weder Richtigkeit noch Unrichtigkeit bewiesen werden, wird ein entsprechender Vermerk angebracht.

C Lohn und Sozialleistungen

d) Lohn bei Verhinderung an der Dienstleistung

Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall

Art. 57

¹ Bei Krankheit oder Unfall besteht während 24 Monaten Anspruch auf Lohnfortzahlung, in der Probezeit während zwei Monaten.

Art. 57

^{1bis} Ganze und teilweise Verhinderungen an der Arbeitsleistung wegen Krankheit und Unfall, die weniger als zwei Jahre auseinanderliegen, werden zusammengezählt. Teilweise Verhinderungen werden gleich wie ganze Verhinderungen berücksichtigt.

^{1ter} Sofern der Anspruch auf Lohnfortzahlung ausgeschöpft ist und die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während weniger als zwölf, aber mindestens sechs zusammenhängenden Monaten wieder ihre Leistung gemäss Arbeitsvertrag erbracht haben, entsteht ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung während maximal sechs Monaten. Haben die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während weniger als 60, aber mindestens zwölf zusammenhängenden Monaten wieder ihre vertragliche Leistung erbracht, entsteht ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung während maximal eines Jahres. Ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung während 24 Monaten entsteht, wenn sie während 60 Monaten wieder ihre vertragliche Leistung erbracht haben. Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall von höchstens fünf Tagen während eines sechsmonatigen Zeitabschnitts werden nicht berücksichtigt.

² Die Lohnfortzahlung beträgt während der ersten zwölf Monate 100 Prozent und anschliessend 80 Prozent des Lohns. In Härtefällen kann sie bis auf 100 Prozent des Lohns erhöht werden. Beim Zusammenfallen mit Versicherungsleistungen wird höchstens der Nettolohn ausbezahlt, wie er ohne Arbeitsverhinderung ausgerichtet worden wäre. Der Netto-

² Sie beträgt während der ersten zwölf Monate 100 Prozent und anschliessend 80 Prozent des Lohns. In Härtefällen kann die Lohnfortzahlung bis auf 100 Prozent des Nettolohnes erhöht werden.

³ Ist die Krankheit oder der Unfall auf grobes Verschulden oder auf ein Wagnis zurückzuführen, so kann der Lohn gekürzt werden.

⁴ Der Stadtrat kann für die Lohnfortzahlung eine Krankentaggeld-Versicherung abschliessen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen für die zweiten zwölf Monate der Lohnfortzahlung die Hälfte der Prämien.

St.Gallen, 21. Februar 2012

Die Präsidentin:
Franziska Wenk

Der Ratssekretär:
Manfred Linke

A

lohnausgleich entfällt, wenn die Lohnfortzahlung 80 Prozent des Lohns beträgt.

³ Ist die Krankheit oder der Unfall auf grobes Verschulden oder auf ein Wagnis zurückzuführen oder verweigert der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin die zumutbare Teilnahme oder Mitwirkung am BCM gemäss Art. 33^{ter} Abs. 2, so kann die Höhe und Dauer der Lohnfortzahlung gekürzt werden.

^{3bis} Dasselbe gilt, wenn die krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit bei Antritt des Arbeitsverhältnisses bereits bestanden hat.