



Nachtrag VI zum Personalreglement vom 21. Februar 2012

Änderung vom 30. April 2019

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (SRS Nummern)

Neu: –
Geändert: **191.1**
Aufgehoben: –

I.

Der Erlass SRS 191.1 (Personalreglement (PR) vom 21. Februar 2012) (Stand 1. Januar 2019) wird wie folgt geändert:

Art. 15 Abs. 3 (geändert), **Abs. 4** (neu)

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 schriftlicher Abmahnung mit Kündigungsandrohung die Pflicht zur Teilnahme oder die Mitwirkung am Betrieblichen Case Management gemäss Art. 33^{ter} Abs. 1 in schwerwiegender Weise oder wiederholt verletzt.

Art. 33^{bis} (neu)

Betriebliches Case Management (BCM)

a) Grundsatz und Voraussetzungen

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 Invaliddität.

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.

Art. 33^{ter} (neu)

b) Teilnahme und Mitwirkung

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.

Art. 33^{quater} (neu)

c) Verschwiegenheitspflicht

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.¹⁾

Art. 33^{quinquies} (neu)

Bearbeitung von Daten

a) der Mitarbeitenden

¹ Die für den Vollzug dieses Reglements zuständigen Stellen bearbeiten Personendaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit diese für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind.

¹⁾sGS 142.1

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.

Art. 33^{sexies} (neu)

b) der Bewerbenden

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.

Art. 33^{septies} (neu)

c) Einsichtsrecht

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.

Art. 57 Abs. 1^{bis} (neu), **Abs. 1^{ter}** (neu), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 3^{bis}** (neu)

^{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 zehn 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 Nettolohnausgleich 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.

II.

Keine Fremdänderungen.

III.

Keine Fremdaufhebungen.

IV.

Der Stadtrat bestimmt das Inkrafttreten.²⁾

²⁾ Inkrafttreten: 1. Juli 2019

St.Gallen, 30. April 2019

Im Namen des Stadtparlaments
Die Präsidentin:
Barbara Frei

Der Ratssekretär:
Manfred Linke