

Beilage 2 zum SRA vom 4. Februar 2019

Personals der Stadt Schaffhausen (Personalreglement)

vom 10. Januar 2006/1. Oktober 2007

Der Stadtrat,

gestützt auf Art. 1 Abs. 4 lit. c, 3 Abs. 3, 5 Abs. 2, 6 Abs. 3 und 4, 9 Abs. 2 und 3, 9 Abs. 2 lit. d, 11 Abs. 2 und 3, 17 Abs. 1, 22 Abs. 5, 23, 24 Abs. 6, 25 Abs. 6, 26 Abs. 3, 27 Abs. 7, 28 Abs. 3, 29 Abs. 2, 31, 32, 33, 35, 38 Abs. 4, 39 Abs. 4, 40 Abs. 3, 43 Abs. 4, 44 Abs. 1 und 2, ~~Art. 47~~ Abs. 6 des kantonalen Personalgesetzes vom 3. Mai 2004 sowie Art. 1 und 1^{bis} der städtischen Ergänzungsverordnung vom 1. November 2005,

erlässt folgendes Reglement:

Art. 18

¹ Wird das Arbeitsverhältnis durch die Arbeitgeberin aufgelöst, ohne dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter daran ein überwiegendes Verschulden trifft, so beginnt der Anspruch auf Abfindung mit dem vollendeten 45. Altersjahr und beträgt bei 10 vollen Dienstjahren sechs Monatslöhne. Für jedes weitere Altersjahr erhöht sich die Abfindung um einen Monatslohn auf maximal 12 Monatslöhne. Berechnungsbasis ist der zuletzt bezogene monatliche Grundlohn (1/12 der Jahresgrundbesoldung). Abfindung

^{1bis} ~~Der Anspruch reduziert sich auf die Hälfte, wenn~~ Wird das Arbeitsverhältnis durch die Arbeitgeberin aufgelöst wird, weil

- a) das Ende der Lohnfortzahlung erreicht ist oder;
- b) die Kündigung wegen Krankheit auf Ende des ersten Krankheitsjahres erfolgt.

~~das Ende der Lohnfortzahlung erreicht ist, so reduziert sich der Anspruch auf die Hälfte.~~

² Der Stadtrat kann in begründeten Einzelfällen nach Rücksprache mit dem Personaldienst ab dem vollendeten 40. Altersjahr eine Abfindung entrichten. Im Übrigen richten sich die Voraussetzungen und Leistungen nach Abs. 1.

³ Die Abfindung wird um jenen Betrag gekürzt, um den sie zusammen mit allfälligem Erwerbseinkommen und Sozialleistungen den zuletzt bezogenen Grundlohn zuzüglich Sozialzulagen übersteigt. Sie fällt dahin, wenn die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter:

- a) eine angebotene zumutbare Anstellung nicht annimmt;
- b) bei der Stellensuche die zumutbaren Anstrengungen nicht unternimmt;
- c) das Rücktrittsalter gemäss den Bestimmungen über die Pensionskasse erreicht hat.

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, entsprechende Einkünfte dem Personaldienst zu melden.

⁴ Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand versetzt, treten die Leistungen gemäss Art. 17 anstelle einer Abfindung.

⁵ Kommt es wegen Stellenabbau zur Kündigung einer grösseren Zahl von Arbeitsverhältnissen, können in einem Sozialplan zusätzliche oder andere Leistungen vorgesehen werden.

Art. 37

Finanzielle Abgeltung für nicht bezogene Ferien und Verrechnung zu viel bezogener Ferien

¹ Eine finanzielle Abgeltung der Ferien ist nur möglich, wenn die Ferien aus dienstlichen Gründen oder wegen Krankheit oder Unfall bis zum Zeitpunkt des Austritts aus dem städtischen Dienst nicht mehr bezogen werden können. Endet das Arbeitsverhältnis infolge Todesfall, wird ein positiver Feriensaldo an die anspruchsberechtigten Hinterbliebenen ausbezahlt.

~~² Wird nach Ablauf der Lohnfortzahlung das Arbeitsverhältnis infolge Krankheit oder Unfall aufgelöst, wird der Ferienanspruch nach erfolgter Ferienkürzung mit der letzten Lohnzahlung ausbezahlt. Der Ferienanspruch wird nach erfolgter Ferienkürzung mit der letzten Lohnzahlung ausbezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird:~~

- ~~a) bei Unfall nach Ablauf der Lohnfortzahlung oder;~~
- ~~b) bei Krankheit auf Ende des ersten Krankheitsjahres.~~

³ Zu viel bezogene Ferien werden auf das Ende des Arbeitsverhältnisses mit dem Lohn verrechnet.

⁴ Zu viel oder zu wenig bezogene Ferientage müssen von den Vorgesetzten dem Personaldienst rechtzeitig mitgeteilt werden, damit diese mit der Lohnzahlung verrechnet werden können. Ein Lohnrückbehalt ist zulässig.

Art. 42

¹ Der Lohnanspruch beginnt und endet vorbehaltlich Abs. 6 mit dem Arbeitsverhältnis.

² Bei Arbeitsunfähigkeit infolge ~~von Krankheit oder eines Unfalls~~ wird der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter der volle Lohn bis auf die Dauer von maximal ~~12 zwölf~~ Monaten ausgerichtet. ~~Verschiedene Absenzen und Ursachen werden zusammengerechnet. Nur teilweise Arbeitsverhinderung verlängert den Anspruch auf Lohnzahlung nicht.~~

^{2bis} Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit wird der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter der volle Lohn bis auf die Dauer zwölf Monaten und anschliessend in Höhe von 80% des vollen Lohnes für weitere zwölf Monate ausgerichtet.

^{2ter} Bei der Ermittlung der Lohnfortzahlungsdauer nach Abs. 2 und 2bis werden verschiedene Absenzen und Ursachen zusammengerechnet. Nur teilweise Arbeitsverhinderung verlängert den Anspruch auf Lohnzahlung nicht.

^{2quater} Wird die Arbeitsunfähigkeit sowohl durch Krankheit wie auch durch Unfall verursacht, ist die Lohnfortzahlung gemäss den Bestimmungen derjenigen Ursache zu gewähren, die überwiegend zur Arbeitsunfähigkeit beiträgt.

³ Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während sechs zusammenhängender Monate wieder das vereinbarte Pensum geleistet, besteht bei erneuter Arbeitsverhinderung ein neuer Anspruch auf Lohnzahlung gemäss Abs. 2.

⁴ Im befristeten Arbeitsverhältnis besteht bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Lohnzahlung bis zur Hälfte der bereits geleisteten Dienstzeit, mindestens während eines Monats, längstens während zwölf Monaten, maximal bis zum Ablauf der Vertragsdauer.

⁵ Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die infolge Krankheit oder Unfall ihre Stelle nicht antreten können, und bei Arbeitsunfähigkeit in der Probezeit wird der volle Lohn bis auf die Dauer eines Monats ausgerichtet.

⁶ In begründeten Ausnahmefällen kann die Anstellungsbehörde im Einvernehmen mit dem Personaldienst auch nach Ablauf der Lohnzahlung und bei beendetem Arbeitsverhältnis weitere Leistungen erbringen, insbesondere bis zum Abschluss medizinischer Leistungen oder bis zur Ausrichtung einer Rente, längstens aber für weitere 12 Monate. Die Leistungen erfolgen in der Regel als Vorschuss und sind in einer schriftlichen Vereinbarung festzuhalten.

⁷ Nach Ablauf der vorstehenden Fristen besteht unabhängig vom Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses kein Anspruch auf Lohn mehr bzw. nur im Ausmass der erbrachten Arbeit. Wird das Ar-

Lohnzahlung
bei Krankheit
und Unfall

beitsverhältnis bei Teilarbeitsfähigkeit umgestaltet, besteht bei erneuter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Lohnzahlung gemäss Abs. 2 für das neue Pensum.

Art. 47a

Krankentaggeld
versicherung

¹ Die Personalreferentin oder der Personalreferent schliesst zur Finanzierung der zweijährigen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall eine Krankentaggeldversicherung mit einem anerkannten Versicherer ab.

² Die Mitarbeitenden haben sich zu einem Drittel an den Prämien zu beteiligen.

³ Die Prämienlast muss für Frauen und Männer gleich hoch sein.