

AUSZUG AUS DEM PROTOKOLL DES STADTRATES VON OLTEN

vom 16. September 2019

Personalverordnung, Teilrevision/Genehmigung

1. Ausgangslage

Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall haben Mitarbeitende der Stadt Olten Anspruch auf Lohnfortzahlung. Gemäss Art. 21 Abs. 5 Personalreglement der Einwohnergemeinde Olten (PR, SRO 131) besteht der Anspruch während der Probezeit (lit.a), nach Ablauf der Probezeit, im ersten Dienstjahr während drei Monaten, im zweiten Dienstjahr während 6 Monaten und ab dem 3. Dienstjahr während 12 Monaten (lit. b). Nach Ablauf der Lohnfortzahlung bzw. durch Erlöschen des Anspruchs auf Lohnfortzahlung wird das Arbeitsverhältnis von Gesetzeswegen aufgelöst (Art. 10 lit. j) PR).

In der Praxis werden zur Berechnung der Lohnfortzahlungsfristen wiederkehrende Absenzen infolge gleicher Ursachen zusammengezählt. Wenn also ein/e Mitarbeiter/in immer wieder wegen derselben Krankheit der Arbeit fernbleibt, werden die Absenzen zusammengezählt und bei Erreichen der Frist gemäss Art. 21 Abs. 5 PR das Arbeitsverhältnis von Gesetzeswegen aufgelöst.

Dies kann zu stossenden Situationen führen, wenn nämlich eine Person bspw. infolge Behandlung eines Krebsleidens längere Zeit abwesend bleibt, nach erfolgreicher Behandlung wieder zu arbeiten beginnt und nach mehreren Jahren einen Rückfall erleidet. U.U hat die Person den Lohnfortzahlungssaldo während des vergangenen Heilungsprozesses fast erreicht, so dass nur noch wenige Tage übrig bleiben, bis die Auflösungs Guillotine nach Art. 10 lit. j) PR fällt. Für den betroffenen Mitarbeitenden, der sich aufgrund der Krankheit bereits in einer grossen Stresssituation befindet, führt die mit der bevorstehenden Auflösung des Arbeitsverhältnisses verbundene Angst zu grossem zusätzlichen Stress.

2. Rechtslage

Das städtische Regelwerk präzisiert diesen Sachverhalt nicht, so dass im Prinzip auch nach langjähriger vollständiger Arbeitsfähigkeit ein Rückfall eines schweren Leidens unmittelbar zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen kann.

Unter dem Titel «Unterbruch der Arbeitsunfähigkeit» (§ 184 Gesamtarbeitsvertrag (GAV; BGS 126.3) wird der oben beschriebene Sachverhalt für kantonale Mitarbeiter sowie für die Lehrpersonen der Volksschule geregelt:

War der oder die Arbeitnehmende während 12 Monaten zu mindestens 50% arbeitsfähig, so lebt der Anspruch auf Lohnfortzahlung wieder auf. Ebenso, auch bei kürzerer Arbeitsfähigkeit, wenn die erneute Arbeitsverhinderung eine andere Ursache hat.

Gemäss Art. 21 Abs. 3 lit.a PR regelt die Personalverordnung, unter Berücksichtigung des oben genannten Grundsatzes der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall, die Details der Lohnzahlungen bei Krankheit und Unfall. Der Stadtrat kann also das Wiederaufleben der Lohnfortzahlung in der Personalverordnung regeln.

3. Erwägungen

Das Wiederaufleben der Lohnfortzahlung nach einer gewissen Zeit der Arbeitsfähigkeit und somit die Beseitigung der u.U. unmittelbar bevorstehenden Auflösung des Arbeitsverhältnisses scheint für einen verantwortlichen, sozialen und modernen Arbeitgeber unerlässlich. Aus diesem Grund soll die Personalverordnung mit einem entsprechenden Passus ergänzt werden. In Anlehnung an die kantonale Regelung soll die Lohnfortzahlung nach 12 Monaten Arbeitsfähigkeit im Umfang von mindestens 50% eines 100% Pensums wieder vollständig aufleben. Unabhängig vom vertraglich vereinbarten Arbeitspensum wird also eine mindestens 50%-ige Arbeitsfähigkeit während 12 Monaten vorausgesetzt, damit der Anspruch auf Lohnfortzahlung wieder auflebt. In der Zwischenzeit gekürzte Pensen infolge Ablauf der Lohnfortzahlung (Art. 10 lit. j) PR) können hingegen nicht wieder aufleben.

Zusätzlich soll die bereits gelebte Praxis des Wiederauflebens der Lohnfortzahlung bei unterschiedlichen Ursachen festgeschrieben werden.

4. Gesetzestext

Ergänzung der Personalverordnung der Einwohnergemeinde der Stadt Olten (PV, SRO 131.1) mit einem neuen Art. 21a:

Art. 21a Wiederaufleben der Lohnfortzahlung (neu)

¹ War der oder die Mitarbeitende während 12 Monaten im Umfang von mindestens 50% (von 100%) wieder arbeitsfähig, so lebt der Anspruch auf Lohnfortzahlung wieder auf.

² Bei einer kürzeren Periode der Arbeitsfähigkeit lebt der Anspruch auf Lohnfortzahlung wieder auf, wenn die erneute Arbeitsverhinderung eine andere Ursache hat.

5. Finanzielle Auswirkungen

Die hier vorgesehene Regelung des Wiederauflebens der Lohnfortzahlung muss nicht immer mit der Krankentaggeldlösung korrelieren, was mitunter zu Mehrkosten führen kann.

6. Vernehmlassung

Der Personalverband der Stadt Olten (PSO) sowie die Betriebskommission der Stadtverwaltung (BEKO) liessen sich kurzfristig vernehmen und äusserten sich zustimmend zur vorgesehenen Präzisierung der Lohnfortzahlung.

Beschluss:

1. Die Teilrevision von Art. 21a der Personalverordnung der Einwohnergemeinde der Stadt Olten (SRO 131.1) wird genehmigt und sofort in Kraft gesetzt.
2. Die Direktion Präsidium wird mit dem Vollzug beauftragt.

Stadtkanzlei Olten
Der Stadtschreiber:

D. V.