

Personalreglement

vom 8. November 2018

Das Stadtparlament erlässt in Anwendung von Art. 67 Abs. 1 Gemeindegesetz sowie gestützt auf Art. 27 Abs. 3 lit. e Gemeindeordnung als Reglement:

I. Grundlagen Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

Art. 1

Dieses Reglement gilt für das gesamte Personal der Stadt Wil. Davon ausgenommen sind im Departement Bildung und Sport die Lehrpersonen gemäss Volksschulgesetz und die Lehrpersonen der Musikschule Wil.

Vorbehalten bleiben ergänzende Bestimmungen des Stadtrats über das Anstellungsverhältnis der Schulleitungen.

Personalpolitik

Art. 2

Die Stadt Wil bekennt sich zu einer zeitgemässen, sozial verantwortungsvollen und wirtschaftlich tragbaren Personalpolitik.

Sie achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und nimmt auf deren Gesundheit Rücksicht.

Richtlinien über die Personalpolitik

Art. 3

Der Stadtrat erlässt Richtlinien über die Personalpolitik.

Sozialpartnerschaft und Information der Mitarbeitenden

Art. 4

Sozialpartner sind der Personalverband Stadt Wil und der Stadtrat.

Der Stadtrat informiert den Personalverband frühzeitig und umfassend über grundlegende Entscheide und Massnahmen, die sich auf das Personal auswirken.

Der Stadtrat gibt dazu dem Personalverband Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme der führt Verhandlungen und Anhörungen durch.

Werden zur Entscheidungsvorbereitung Arbeitsgruppen eingesetzt, wird er auch hierfür beigezogen.

Der Stadtrat informiert die Mitarbeitenden frühzeitig und umfassend über die Gestaltung und Umsetzung der Personalpolitik.

Personaldienst

Art. 5

Der Personaldienst ist unmittelbare Anlaufstelle und Unterstützung für Mitarbeitende, Führungskräfte und die Departemente für sämtliche Personalfragen.

Der Stadtrat regelt die Aufgaben und Zuständigkeiten des Personaldienstes.

Ergänzendes Recht

Art. 6

Soweit dieses Reglement und gestützt darauf erlassenes Ausführungsrecht sowie besondere gesetzliche Bestimmungen keine abweichende Regelung treffen, werden die Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons St. Gallen sachgemäss angewendet.

II. Arbeitsverhältnis

1. Bestand

Rechtsnatur

Art. 7

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur.

Vorbehalten bleiben privatrechtliche Arbeitsverhältnisse, wenn es sich um eine vorübergehende Beschäftigung, namentlich für die Durchführung eines bestimmten Projekts oder für Praktikums- oder Ausbildungszwecke handelt.

Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse werden nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag abgeschlossen.

Zuständigkeit

Art. 8

Der Stadtrat ist zuständig für die Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Departementsleitenden.

Der Stadtrat regelt die Zuständigkeiten für die Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse der übrigen Mitarbeitenden.

Der Stadtrat ist, gestützt auf den Wahlbeschluss des Stadtparlaments, zuständig für den Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Stadtschreiberin oder dem Stadtschreiber. Der Stadtrat übt die Befugnisse der Ar-

beitgeberin aus.

Begründung des Arbeitsverhältnisses

Art. 9

Das Arbeitsverhältnis wird durch Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrags begründet.

Der Arbeitsvertrag regelt:

- a) Funktion, Aufgaben- und Arbeitsbereich, Stellenziel;
- b) Beschäftigungsumfang;
- c) Lohnklasse und Anfangslohn;
- d) besondere Verpflichtungen;
- e) Antritt der Arbeitsstelle;
- f) Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitsvertrag kann in Bezug auf Arbeitszeit, Verlängerung der Kündigungsfrist sowie Weiterbildung von den Bestimmungen dieses Reglements abweichen, wenn besondere Umstände des Arbeitsverhältnisses dies rechtfertigen und der Grundsatz rechtsgleicher Behandlung der städtischen Mitarbeitenden nicht verletzt wird.

2. Beginn

Probezeit

Art. 10

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

- a) Ist die oder der Mitarbeitende infolge
- b) Krankheit;
- c) Unfall;
- d) Mutterschaftsurlaub;
- e) Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht;
- f) aufgrund von Betriebsferien einer Dienststelle oder aus anderen betrieblichen Gründen
- g) verhindert, die Arbeit während der Probezeit zu leisten, kann diese maximal im Ausmass der Abwesenheitsdauer verlängert werden.

Arbeitgeberin und Mitarbeitende können in gegenseitigem Einvernehmen die Probezeit verkürzen oder auf diese verzichten.

Dauer

Art. 11

Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet, soweit nicht eine Befristung ausdrücklich vorgesehen ist.

3. Ende

Gründe

Art. 12

Das Arbeitsverhältnis endet:

- a) mit der im Arbeitsvertrag vereinbarten Dauer;
- b) durch Kündigung;
- c) durch Aufhebung des Arbeitsvertrags in gegenseitigem Einvernehmen;
- d) aus Altersgründen;
- e) bei der nach den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung der Stadt Wil vollständigen oder teilweisen Invalidität der oder des Mitarbeitenden auf dem rentenberechtigten Teil;
- f) mit dem Tod der oder des Mitarbeitenden.

Die Vertragsparteien können die Möglichkeit einer vorzeitigen Auflösung des befristeten Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag regeln.

Kündigung / Grundsatz

Art. 13

Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Kalendermonats kündigen.

Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis während der Probezeit unter Einhaltung einer Frist von sieben Kalendertagen kündigen.

Kündigung / Begründung

Art. 14

Die Kündigung durch die Stadt Wil bedarf eines ausreichenden sachlichen Grundes.

Nach Ablauf der Probezeit liegt ein ausreichender sachlicher Grund vor, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses insbesondere erfolgt:

- a) aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, wie Umstrukturierungen oder Aufhebung von Stellen;
- b) wegen Arbeitsunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen;
- c) wegen ungenügender Arbeitsleistung oder unbefriedigenden Verhaltens der oder des Mitarbeitenden;
- d) wegen schwerwiegender schuldhafter oder wiederholter schuldhafter Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis;
- e) wegen schwerwiegenden schuldhaften Verhaltens ausserhalb des Arbeitsverhältnisses, das mit diesem offensichtlich nicht vereinbar ist.

Kündigung / Fristlos

Art. 15

Die Vertragsparteien können je das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für sie nach Treu und Glauben unzumutbar ist.

Die fristlose Kündigung bewirkt die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Form

Art. 16

Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form.

Freistellung

Art. 17

Aus wichtigen öffentlichen oder betrieblichen Interessen kann die oder der Mitarbeitende während der ordentlichen Kündigungsfrist bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung freigestellt werden.

Ein während der Freistellung anderweitig erzieltetes Erwerbseinkommen wird an den Lohn angerechnet. Die Vertragsparteien können eine andere Regelung vereinbaren.

Kündigungsschutz

Art. 18

Die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Kündigungsschutz¹ und die Folgen der Kündigung zur Unzeit² oder wegen missbräuchlicher Kündigung³ gelten sachgemäss. Die Bestimmungen über die Folgen missbräuchlicher Kündigung⁴ finden auch Anwendung, wenn die Kündigung ohne ausreichenden sachlichen Grund erfolgt ist.

Die Entschädigung wegen missbräuchlicher und ungerechtfertigter Kündigung⁵ darf den Lohn für zwölf Monate nicht überschreiten.

Bei Krankheit oder Unfall kann das Arbeitsverhältnis auf Ende des Lohnanspruchs gemäss Art. 43 Abs. 1 und Art. 44 Abs. 1 dieses Reglements gekündigt werden. Besteht eine Versicherung (Art. 43 Abs. 3 und Art. 44 Abs. 2), 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.

¹ Art. 336; 336c - 336d OR

² Art. 336c Abs. 2 OR

³ Art. 336a; 337b - 337d OR

⁴ Art. 336a OR

⁵ Art. 336a Abs. 2; 337c Abs. 3 OR

Abgangsentschädigung / Art. 19
Voraussetzungen Der Stadtrat kann eine Abgangsentschädigung ausrichten, wenn kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- a) das Arbeitsverhältnis durch Kündigung seitens der Stadt Wil oder in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst wird;
- b) das Arbeitsverhältnis mindestens fünf Jahre gedauert hat;
- c) höchstens ein geringes Verschulden der oder des Mitarbeitenden vorliegt;
- d) keine Leistungen nach Massgabe eines nach Art. 50 des Personalreglements erlassenen Sozialplans ausgerichtet werden.

Abgangsentschädigung / Art. 20
Höhe Die Höhe der Abgangsentschädigung beträgt maximal vier Monatslöhne und richtet sich nach:

- a) den persönlichen Verhältnissen der oder des Mitarbeitenden;
- b) den Chancen der oder des Mitarbeitenden auf dem Arbeitsmarkt;
- c) der Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- d) dem Kündigungsgrund;
- e) der Dauer einer Freistellung von der Arbeitsleistung;
- f) der Altersvorsorge der oder des Mitarbeitenden.

Sie bemisst sich nach dem Jahreslohn einschliesslich 13. Monatslohns, ohne Zulagen und variable Lohnbestandteile.

Ende des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen / Art. 21
Das Arbeitsverhältnis endet aus Altersgründen nach erfülltem 65. Altersjahr auf Ende des Monats.

Die Mitarbeitenden können nach erfülltem 58. Altersjahr nach vorangegangener sechsmonatiger schriftlicher Anzeige in den Ruhestand treten.

Bei Vorliegen von besonderen Gründen können die Stadt Wil sowie der oder die Mitarbeitende das Ende des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen über das 65. Altersjahr hinaus bis zum Alter von 68 Jahren verschieben.

III. Unvereinbarkeit

Ausschluss von Mitgliedschaft im Parlament / Art. 22
Von der Mitgliedschaft im Stadtparlament sind ausgeschlossen:

- a) Mitarbeitende, die der unmittelbaren Weisungsgewalt von Departementsvorsteherinnen oder Departementsvorstehern sowie von

- der Stadtschreiberin oder dem Stadtschreiber oder der oder dem Departementsleitenden unterstehen;
- b) Mitarbeitende, sofern sie massgeblich in die Vorbereitung von Parlamentsgeschäften involviert sind;
- c) Mitarbeitende des Parlamentsdienstes

IV. Gestaltung des Arbeitsverhältnisses

1. Grundsätze

Schutz der Persönlichkeit am Arbeitsplatz

Art. 23

Die Stadt Wil:

- a) achtet die Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden;
- b) schützt Leben, persönliche Integrität und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden;
- c) sorgt dafür, dass Mitarbeitende nicht Opfer von Diskriminierung werden;
- d) trifft die nach der Erfahrung notwendigen, dem Stand der Technik anwendbaren und nach den Verhältnissen an den Arbeitsplätzen angemessenen Massnahmen zum Schutz und zur Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeitenden.

Rechtliche Unterstützung

Art. 24

Die Stadt Wil gewährt rechtliche Unterstützung, wenn Mitarbeitende im Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung auf dem Rechtsweg belangt werden und die Beschreitung des Rechtsweges zur Wahrung derer Rechte als angemessen erscheint.

Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung

Art. 25

Die Stadt Wil fördert und unterstützt die berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden.

Der Stadtrat erlässt ergänzende Bestimmungen, insbesondere über:

- a) Kostentragung;
- b) Voraussetzungen und Umfang der Kostenrückerstattung durch die Mitarbeitenden;
- c) Abschluss von Weiterbildungsvereinbarungen.

Anwesenheit am Dienort

Art. 26

Wenn die Art der Aufgabe es erfordert, kann im Arbeitsvertrag die Zeitspanne festgelegt werden, innert welcher die Mitarbeitenden nach Aufforderung durch die vorgesetzte Stelle oder bei Pikettdienst am

Dienstort anwesend sein müssen.

Arbeitszeugnis und Leistungsbeurteilung

Art. 27

Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.

Auf besonderes Verlangen hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf mindestens ein jährliches Mitarbeitendengespräch mit ihrer oder ihrem Vorgesetzten. In diesem werden insbesondere die Leistungen des oder der Mitarbeitenden beurteilt und Ziele festgelegt. Der Stadtrat regelt das Verfahren.

2. Lohn sowie Zulagen und weitere Entschädigungen

Lohn / Bemessung

Art. 28

Der Lohn bemisst sich:

- a) nach den Anforderungen der Stelle;
- b) nach den persönlichen Eigenschaften, insbesondere Ausbildung, Qualifikation, Leistung und Erfahrung der oder des Mitarbeitenden.

Bei vergleichbarer Ausbildung, Qualifikation, Leistung und Erfahrung wird gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit ausgerichtet.

Der jährliche Grundlohn richtet sich nach den Lohnklassen im Einreichungsplan der Stadt Wil.

Als Grundlage für eine einheitliche und systematische Lohnbemessung wird für jede Stelle eine entsprechende Arbeitsplatzbewertung sowie eine Stellenbeschreibung geführt.

Der Stadtrat erlässt eine Lohntabelle, welche der Teuerung angepasst wird. Der tiefste, von der Stadt für eine Vollzeitstelle ausgerichtete Jahreslohn in der untersten Gehaltsklasse oder Lohnkategorie beträgt Fr. 52'000.--⁶.

Vom Grundsatz des vollen Teuerungsausgleichs kann durch Beschluss des Stadtrates abgewichen werden, wenn die Jahresteuern drei Prozent übersteigt oder die Finanzlage der Stadt es erfordert oder die Wirtschaftslage angespannt ist.

⁶ Stand Dezember 2018

Ausrichtung des Jahreslohns	<p><u>Art. 29</u> Der Jahreslohn umfasst 13 Monatslöhne.</p> <p>Die Auszahlung des 13. Monatslohns erfolgt je hälftig in den Monaten Juni und Dezember.</p> <p>Bei Ein- und Austritt während des Kalenderjahres besteht der Lohnanspruch im Verhältnis zur geleisteten Dienstzeit.</p>
Lohn / Änderung a) Grundsatz	<p><u>Art. 30</u> Bei guten Leistungen wird der Jahreslohn bis zur Erreichung des Höchstbetrages der massgebenden Lohnklasse auf Beginn des Kalenderjahres um eine Stufe erhöht.</p> <p>Vom Grundsatz der ordentlichen Lohnerhöhung kann durch Beschluss des Stadtrates ausnahmsweise abgewichen werden, wenn die Jahresteuerung drei Prozent übersteigt oder die Finanzlage der Stadt es erfordert oder die Wirtschaftslage angespannt ist.</p>
b) ausserordentlicher Stufenanstieg und Klassenwechsel	<p><u>Art. 31</u> Bei ausgezeichneten Leistungen kann ein ausserordentlicher Stufenanstieg innerhalb der Lohnklasse gewährt werden.</p> <p>Ein Wechsel in eine höhere Lohnklasse ist nach Erreichen der obersten Stufe einer Lohnklasse möglich. Er wird gesondert beantragt und setzt ausgezeichnete oder anderweitig besonders ausgewiesene Leistungen voraus.</p>
c) Zusatzklasse	<p><u>Art. 32</u> Wird die oberste Stufe in der höchsten nach dem Einreichungsplan für die Stelle vorgesehenen Lohnklasse erreicht, so kann bei ausgezeichneten Leistungen, frühestens nach drei Jahren, eine Beförderung in die nächst höhere Lohnklasse erfolgen.</p>
d) unvollständige Dienstjahre	<p><u>Art. 33</u> Mitarbeitende, welche ab dem 1. August ihren Dienst antreten, erhalten im darauffolgenden Jahr in der Regel keinen Stufenanstieg.</p> <p>Bei Abwesenheit von zwei bis vier Monaten ist nur eine ordentliche Stufenerhöhung, bei längerer Abwesenheit gar keine Lohnerhöhung möglich.</p>
Zulagen	<p><u>Art. 34</u> Es werden ausgerichtet:</p>

- a) die Geburtszulage bei Geburt eines Kindes;
- b) die Kinderzulage nach Massgabe der Gesetzgebung über die Kinderzulagen.

Zuschlag zur Kinder- und Ausbildungszulage Art. 35
Mitarbeitenden, die Anspruch auf eine Kinder- oder Ausbildungszulage haben, wird ein monatlicher Zuschlag ausgerichtet.

Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von 50 % und höher erhalten den vollen Zuschlag, Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad unter 50 % erhalten einen halben Zuschlag.

Die Höhe des Zuschlags wird vom Stadtrat so festgelegt, dass die kantonalen Ansätze der Kinder- und die Ausbildungszulage sowie der Zuschlag zur Kinder- und Ausbildungszulage in der Summe höchstens Fr. 50.00 über den Mindestansätzen nach der Bundesgesetzgebung über die Familienzulagen liegen.

Ausschluss mehrfacher Ansprüche Art. 36
Den Eltern werden höchstens eine Geburtszulage und ein Zuschlag zur Kinder- und Ausbildungszulage je Kind ausgerichtet.

Sind beide Elternteile anspruchsberechtigt, werden ihnen die Geburtszulage sowie der Zuschlag zur Kinder- und Ausbildungszulage anteilmässig im Verhältnis ihres Beschäftigungsgrades ausgerichtet.

Lohnnachgenuss Art. 37
Beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters werden den Hinterbliebenen, für deren Unterhalt die Verstorbene oder der Verstorbene zum überwiegenden Teil aufgekommen ist, Lohn und Sozialzulagen für den Sterbemonat und drei weitere Monate ausgerichtet.

Inkonvenienzen und Spesen Art. 38
Die Stadt Wil richtet aus:

- a) Inkonvenienzentschädigungen für Arbeit ausserhalb der üblichen Arbeitszeit oder unter erschwerten Bedingungen;
- b) Spesenentschädigungen als Ersatz von ausgewiesenen arbeitsbedingten Auslagen;
- c) Pikettentschädigungen.

Der Stadtrat erlässt ein Reglement.

Dienst- und Schutzkleidung Art.39
Der Stadtrat regelt die Abgabe von Dienst- und Schutzkleidung.

Leistungsprämie

Art. 40

Den Mitarbeitenden kann eine Leistungsprämie ausgerichtet werden.

Das jährliche Prämienvolumen beträgt 0,2 bis 0,4 Prozent der Bruttolohnsumme.

Der Stadtrat regelt für die Prämienvergabe die Zuständigkeiten, Kriterien und das Verfahren.

Treueprämie

Art. 41

Eine Treueprämie wird ausgerichtet nach Vollendung des 10., des 25. und des 35. Dienstjahres in der Höhe eines halben Monatsgehaltes und nach Vollendung des 20. und des 30. Dienstjahres in der Höhe eines ganzen Monatsgehaltes.

Sie bemisst sich nach dem durchschnittlichen Lohn unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades der vergangenen fünf Jahre. Auf Treueprämien werden keine Zulagen ausgerichtet.

Sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann die Treueprämie als bezahlter Urlaub innerhalb von zwei Jahren ausgerichtet werden.

Die nächstfolgende Treueprämie wird anteilmässig ausgerichtet, wenn Mitarbeitende nach mehr als zehn Dienstjahren wegen Alter, Invalidität oder Tod ausscheiden.

3. Lohnfortzahlung und Vorsorge

Anspruch

Art. 42

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf:

- a) Lohnfortzahlung bei
 - 1. Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall;
 - 2. Mutterschaft;
 - 3. Dienstleistung in Armee, Zivildienst und Feuerwehr sowie Leistung von zivilem Ersatzdienst;
- b) berufliche Vorsorge;
- c) Unfallversicherung;
- d) Leistungen aus Sozialplan.

Lohnfortzahlung / Krankheit

Art. 43

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit dauert 24 Monate innert dreier Jahre.

Sie beträgt während der ersten zwölf Monate 100 Prozent und anschliessend 80 Prozent des Lohns.

Lohnfortzahlung / Unfall

Art. 44

Die Lohnfortzahlung bei Unfall beträgt während der ersten zwölf Monate 100 Prozent und während weiterer zwölf Monate 80 Prozent des Lohns.

Die Stadt Wil versichert die Mitarbeitenden gegen Berufs- und Nichtberufsunfall.

Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Stadt Wil vollumfänglich. Die Mitarbeitenden und die Stadt tragen die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung je zur Hälfte.

Lohnfortzahlung / Kürzung

Art. 45

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

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall wird gekürzt, soweit sie zusammen mit Renten und anderen Ersatzeinkünften die Leistung nach Art. 43 und 44 dieses Erlasses übersteigt.

Lohnfortzahlung / Mutterschaft

Art. 46

Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft dauert zwanzig Wochen. Sie bemisst sich nach dem durchschnittlichen Lohn unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades der neun Monate vor der Geburt.

Im Übrigen werden die Bestimmungen über die Mutterschaftsentschädigung in der Bundesgesetzgebung über die Erwerbsersatzordnung sachgemäss angewendet.

Lohnfortzahlung / Armee, Zivildienst, Zivilschutz, Feuerwehr, Zivildienst

Art. 47

Die Lohnfortzahlung bei Dienstleistungen in Armee, Zivilschutz und Feuerwehr sowie Leistung von zivilem Ersatzdienst beträgt:

- a) während des ersten Monats 100 Prozent des Lohns;
- b) ab dem zweiten Monat:
 1. 90 Prozent des Lohns für Mitarbeitende, die verheiratet sind, in eingetragener Partnerschaft leben oder nach den Bestimmungen des Schweizerischen Zivilgesetzbuches unterhaltspflichtig sind;
 2. 70 Prozent des Lohns für die übrigen Mitarbeitenden.

Den Dienstleistungen nach Abs. 1 dieser Bestimmung sind gleichwerti-

ge Einsätze im Dienst der Allgemeinheit, insbesondere bei Rettungsdiensten, gleichgestellt.

Leistungen der Erwerbsersatzordnung gehen im Ausmass der Lohnfortzahlung an die Stadt Wil über.

Die Erwerbsausfallentschädigung fällt, auch für Dienstleistungen während der arbeitsfreien Zeit, der Stadt zu, sofern für die gleiche Dienstleistung auch Arbeitszeit in Anspruch genommen worden ist.

Verhältnis zu Dritten

Art. 48

Lohnersatzleistungen von Sozialversicherungen oder ersatzpflichtigen Dritten fallen der Stadt zu, solange sie den Lohn weiter ausrichtet. Anteilmässige Ersatzleistungen werden entsprechend angerechnet.

Gegen schadenersatzpflichtige Dritte tritt die Stadt im Umfang ihrer Leistungen in den Ersatzanspruch ein.

Berufliche Vorsorge

Art. 49

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, der vom Arbeitgeber bestimmten Vorsorgeeinrichtung beizutreten.

Sozialplan

Art. 50

Der Stadtrat erlässt einen Sozialplan, wenn Mitarbeitende aufgrund der Aufhebung von Dienststellen oder sofern mehr als fünf Mitarbeitende wegen betrieblicher Umstrukturierungen den Arbeitsplatz verlieren.

4. Arbeitszeit, Ruhetage, Ferien und Urlaub

Arbeitszeit

Art. 51

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.

Der Stadtrat regelt insbesondere:

- a) Einteilung der Arbeitszeit, namentlich auf die einzelnen Tage und Wochen;
- b) Jahresarbeitszeitmodelle und weitere Modelle;
- c) flexible Arbeitszeit; dabei darf die wöchentliche Arbeitszeit um höchstens zwei Stunden ausgeweitet werden; die Abgeltung erfolgt durch zusätzliche Ferien;
- d) Leistung von Teilzeitarbeit;
- e) gleitende Arbeitszeit;
- f) Arbeitszeit in Arbeitsbereichen mit besonderen Dienstplänen;
- g) Zeitzuschläge für angeordnete Überzeit während der Nacht, an Samstagen und arbeitsfreien Tagen sowie an Sonn- und Feiertagen.

Für die Arbeit von zu Hause aus (Home-Office) erlässt der Stadtrat Bestimmungen.

Überzeit / Grundsatz

Art. 52

Als Überzeit gilt Arbeit, die:

- a) über die tägliche Soll-Arbeitszeit hinausgeht und
- b) vorgängig angeordnet wird.

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Überzeit zu leisten, sofern die ausserordentliche betriebliche Situation dies erfordert und es für sie zumutbar ist.

Überzeit soll:

- a) zwei Stunden am Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Tagen oder in Notfällen;
- b) im Kalenderjahr nicht mehr als 220 Stunden betragen.

Überzeit / Kompensation durch Freizeit

Art. 53

Überzeit muss soweit als möglich durch Freizeit von entsprechender Dauer ausgeglichen werden.

Der Ausgleich hat bis Ende des Kalenderjahres, in welchem die Überzeit angefallen ist, zu erfolgen. Der Stadtrat kann für bestimmte Bereiche Ausnahmen festlegen.

Überzeit / Entschädigung

Art. 54

Überzeit, inklusive Zeitzuschläge, die aus betrieblichen Gründen nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann, wird ohne weitere Zuschläge entschädigt und bedarf der Genehmigung des Personaldienstes.

Der Stadtrat erlässt ergänzende Bestimmungen und legt insbesondere fest, ab welcher Lohnklasse kein Anspruch auf Entschädigung besteht.

Ruhetage und arbeitsfreie Tage

Art. 55

Als Ruhetage gelten die Sonntage sowie Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 1. November, 24., 25. und 26. Dezember.

Als halber Ruhetag gilt der Nachmittag des 31. Dezembers.

Die Samstage sind in der Regel arbeitsfrei.

Fällt der 25. Dezember auf einen Mittwoch, ist der folgende Freitag arbeitsfrei.

Fällt der Neujahrstag auf einen Dienstag, ist der 31. Dezember arbeitsfrei.

Ferienanspruch

Art. 56

- a) 25 Arbeitstage bis zum vollendeten 20. Altersjahr;
- b) 23 Arbeitstage ab vollendetem 20. Altersjahr bis zu dem Jahr, in dem das 44. Altersjahr erfüllt wird;
- c) 25 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 45. Altersjahr erfüllt wird;
- d) 30 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 55. Altersjahr erfüllt wird.

Ferienzuteilung

Art. 57

Die Mitarbeitenden können den Zeitpunkt der Ferien in Absprache mit der oder dem Vorgesetzten grundsätzlich frei bestimmen, soweit betriebliche Bedürfnisse nicht entgegenstehen.

Sie müssen jährlich mindestens zwei zusammenhängende Ferienwochen beziehen.

Feriennachbezug

Art. 58

Ferien sind in der Regel im Kalenderjahr zu beziehen, in welchem der Anspruch entsteht.

Nicht bezogene Ferien sind bis Ende Juni des folgenden Jahres zu beziehen. Der Personaldienst entscheidet über Ausnahmen.

Der Stadtrat kann im Einzelfall eine abweichende Regelung treffen, wenn ausserordentliche Umstände den Ferienbezug verunmöglichen.

Ferienbemessung

Art. 59

Die Ferien werden im Verhältnis zur, während eines Kalenderjahres, effektiv geleisteten Arbeitszeit bemessen:

- a) bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses im Lauf des Kalenderjahres;
- b) wenn die Tätigkeit insgesamt innerhalb eines Kalenderjahres oder zusammenhängend länger als zwei Monate ausgesetzt wird insbesondere wegen:
 - 1. Krankheit oder Unfall;
 - 2. obligatorischer Dienstleistung in Armee, Zivilschutz und Feuerwehr;
 - 3. zivilen Ersatzdienstes;
 - 4. bezahlten Urlaubs;
- c) bei unbezahltem Urlaub.

Wird die Tätigkeit aus anderen Gründen ausgesetzt, wird die ausgefal-

Bezahlter Urlaub	<p>lene Arbeitszeit an die Feriendauer angerechnet.</p> <p><u>Art. 60</u> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Urlaub ohne Lohnabzug und ohne Kürzung der Ferien bei:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ihrer Heirat oder bei Eintragung der Partnerschaft 3 Tage; b) Teilnahme an der Hochzeit oder bei Eintragung der Partnerschaft der Kinder, des Vaters, der Mutter oder der Geschwister 1 Tag; c) nach Geburt eines eigenen Kindes 10 Tage Vaterschaftsurlaub innerhalb von 20 Wochen; d) Tod des Ehegatten, der Lebens- oder eingetragenen Partnerin oder des Lebens- oder eingetragenen Partners, der Eltern oder Kinder 5 Tage; e) Tod der Geschwister 1 Tag; f) Tod anderer Verwandter oder nahestehender Personen 1 Tag; g) plötzliche Erkrankung eines nahen Angehörigen, h) wenn es an der notwendigen Betreuung fehlt bis 3 Tage pro Ereignis; i) Wohnungswechsel 1 Tag; j) Jugendurlaub gemäss Art. 329e OR. <p>Wer für die Teilnahme an einer Wiler Schullagerwoche oder einem Lager eines Wiler Jugendvereins beurlaubt wird, hat Anspruch auf Lohnzahlung für maximal 2 ½ Tage pro Jahr ohne Kürzung der Ferien.</p> <p>Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes wird im Kalenderjahr ein Urlaub bis 15 Tage gewährt.</p> <p>Für die Teilnahme an Kursen von Jugend und Sport (J + S) wird im Kalenderjahr ein Urlaub bis 5 Tage gewährt.</p> <p>Der Mitarbeiter kann innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines eigenen Kindes den 13. Monatslohn ganz oder zur Hälfte als bezahlten Urlaub beziehen.</p>
Unbezahlter Urlaub	<p><u>Art. 61</u> Mitarbeitende haben die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beziehen. Der Personaldienst regelt die Einzelheiten.</p>
5. Datenschutz	
Bearbeitung von Personendaten	<p><u>Art. 62</u> Die für den Vollzug dieses Reglements zuständigen Stellen bearbeiten Personendaten der Mitarbeitenden, soweit diese für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind.</p>

Sie sind berechtigt, den im Versicherungsverhältnis mit der Stadt Wil stehenden Versicherungsgesellschaften die für die Bearbeitung der Versicherungsfälle notwendigen Personendaten bekannt zu geben.

V. Pflichten der Mitarbeitenden

1. Arten

Grundsatz

Art. 63

Die Mitarbeitenden erfüllen die ihnen übertragenen Aufgaben in Übereinstimmung mit Verfassung, Gesetz und den ihnen erteilten Weisungen.

Sie erledigen ihre Aufgaben kundenfreundlich, zielgerichtet, wirtschaftlich und zweckmässig.

Sie setzen sich verantwortungsbewusst für die Interessen der Stadt Wil ein und unterlassen auch ausserhalb ihrer Arbeitszeit alles, was die Interessen der Stadt Wil beeinträchtigt.

Sie arbeiten zusammen und unterstützen sich gegenseitig.
Sie unterlassen während und ausserhalb des Dienstes, was die gute Erfüllung der städtischen Aufgabenbereiche in Frage stellt.

Änderung der Aufgaben

Art. 64

Wenn die dienstlichen Bedürfnisse es erfordern und die Änderung des Aufgaben- oder Arbeitsbereichs zumutbar ist, können:

- a) Mitarbeitenden Aufgaben zugeteilt werden, die nicht zum vertraglich umschriebenen Aufgabenbereich gehören;
- b) Mitarbeitende in einem anderen, als dem vertraglich umschriebenen, Arbeitsbereich eingesetzt werden.

Meldepflicht

Art. 65

Die Mitarbeitenden melden der vorgesetzten Stelle namentlich ohne Verzug:

- a) Verhinderung in der Aufgabenerfüllung;
- b) Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall. Die
- c) Mitarbeitenden haben bei krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheiten von mehr als drei Tagen unaufgefordert ein Arztzeugnis beizubringen. Die vorgesetzte Stelle oder der Personaldienst kann bereits ab dem ersten Tag ein ärztliches Zeugnis verlangen;
- d) einen Unfall, auch wenn dieser keine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hatte;
- e) Änderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind.

Nebenbeschäftigungen	<p><u>Art. 66</u> Für die Ausübung einer regelmässigen Nebenbeschäftigung, mit der ein Einkommen verbunden ist, oder die zeitlich stark beansprucht, ist die Bewilligung der Anstellungsinstanz sowie des Personaldienstes einzuholen.</p> <p>Die Bewilligung wird verweigert oder widerrufen, wenn die Nebenbeschäftigung von der Art oder dem Umfang der Tätigkeit her mit dem Arbeitsverhältnis nicht vereinbar ist.</p> <p>Der Stadtrat kann nähere Bestimmungen über die Bewilligung von Nebenbeschäftigungen erlassen.</p>
Ausübung öffentlicher Ämter	<p><u>Art. 67</u> Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes ist die Zustimmung der Anstellungsinstanz sowie des Personaldienstes einzuholen.</p> <p>Die Zustimmung wird verweigert oder widerrufen, wenn sich die Ausübung des Amtes nachteilig auf die Erfüllung der Dienstpflichten auswirken kann oder mit der dienstlichen Stellung nicht verträglich ist.</p>
vertrauensärztliche Untersuchung	<p><u>Art. 68</u> Die Stadt Wil kann durch vertrauensärztliche Untersuchung krankheits- und unfallbedingte Auswirkungen auf die Erfüllung der Arbeitspflicht von Mitarbeitenden abklären lassen.</p> <p>Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt informiert die Stadt Wil über Ausmass und Dauer der Arbeitsunfähigkeit.</p> <p>Die Stadt informiert die Mitarbeitende oder den Mitarbeitenden über das Ergebnis der vertrauensärztlichen Untersuchung gemäss Absatz 2.</p>
Geheimhaltungspflicht	<p><u>Art. 69</u> Die Mitarbeitenden halten Tatsachen geheim, die nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim sind. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über das Öffentlichkeitsprinzip der Verwaltung.</p> <p>Die Geheimhaltungspflicht dauert nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses fort.</p>
Verbot der Annahme von Geschenken / Vorteilen	<p><u>Art. 70</u> Die Mitarbeitenden dürfen für ihre amtliche Tätigkeit keine Geschenke oder andere Vorteile beanspruchen oder annehmen. Ausgenommen</p>

sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Streikrecht

Art. 71

Die Mitarbeitenden dürfen weder selbst in Streik treten noch andere Mitarbeitende dazu veranlassen, wenn durch die Arbeitsniederlegung:

- a) die Sicherstellung der für Leben, Gesundheit und Sicherheit der Bevölkerung unerlässlichen Dienstleistungen gefährdet würden;
- b) grundlegende Sicherheitsaufgaben nicht oder nicht rechtzeitig erfüllt würden.

Verzicht auf Rechte an Erfindungen und urheberrechtlich geschützten Werken

Art. 72

Die Mitarbeitenden verzichten auf die Rechte an Erfindungen und an urheberrechtlich geschützten Werken, die sie bei Ausübung der Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses schaffen. Die Rechte gehören unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit der Stadt Wil.

Der Verzicht erfolgt unabhängig davon, ob Erfindungen und urheberrechtlich geschützte Werke in Erfüllung oder nicht in Erfüllung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis entstanden sind. Die Stadt Wil richtet für die an sie übergegangenen Rechte an Erfindungen und urheberrechtlich geschützten Werken, die nicht in Erfüllung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis entstanden sind, eine angemessene Vergütung aus, wenn diese von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung sind. Art. 332 Abs. 4 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 wird sachgemäss angewendet.

VI. Konfliktregelung

Gütliche Erledigung

Art. 73

Die Mitarbeitenden können sich bei Konflikten an die vorgesetzte Stelle oder den Personaldienst wenden und um gütliche Erledigung ersuchen.

Ombudsstelle

Art. 74

Die Mitarbeitenden können sich mit Streitigkeiten und Beschwerden, die das Arbeitsverhältnis betreffen, an die Ombudsstelle wenden.

Die Zuständigkeit der Ombudsperson entfällt, sobald ein Entscheid des Arbeitgebers vorliegt und ein Schlichtungsbegehren bei der Schlichtungsstelle eingereicht werden kann.

Der Stadtrat bestimmt die personelle Zusammensetzung der Ombudsstelle, die paritätisch zu besetzen ist. Er kann auch Personen ausserhalb der Stadtverwaltung wählen oder eine externe Organisation als Ombudsstelle bezeichnen.

Meldestelle

Art. 75

Stellen Mitarbeitende in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit einen Missstand innerhalb ihres Arbeitsbereiches fest, namentlich strafbare Handlungen oder anderweitige Unregelmässigkeiten, können sie den Missstand bei einer Meldestelle anzeigen, falls der Meldung bei den vorgesetzten Stellen keine Folge geleistet wurde.

Wer unter den Voraussetzungen nach Abs. 1 in Treu und Glauben einen Missstand meldet, verstösst nicht gegen die Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht und darf deswegen in seiner beruflichen Stellung nicht benachteiligt werden.

Der Stadtrat bestimmt eine Meldestelle und regelt deren Aufgaben und Kompetenzen.

VII. Vorkehren bei Ungenügen oder Pflichtverletzung

Grundsatz

Art. 76

Wenn Leistung oder Verhalten der oder des Mitarbeitenden den Anforderungen nicht genügen oder Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt werden, werden geeignete Führungsmassnahmen getroffen.

Zudem können:

- a) eine schriftliche Beanstandung oder eine schriftliche Ermahnung durch die Leiterin oder den Leiter der Dienststelle, die Departementsleitende oder den Departementsleitenden oder die Departementsvorsteherin oder den Departementsvorsteher ausgesprochen werden, mit oder ohne Androhung der Kündigung;
- b) personalrechtliche Massnahmen angeordnet werden.

Vorbehalten bleibt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsinstanz, wenn dieses wegen des Ungenügens oder der Pflichtverletzung aufgelöst werden soll.

Personalrechtliche
Massnahmen

Art. 77

Personalrechtliche Massnahmen sind:

- a) schriftlicher Verweis;
- b) vorübergehende Lohnkürzung;
- c) Rückstufung;
- d) Zuweisung von anderen Aufgaben oder Einsatz in einem anderen Arbeitsbereich, mit oder ohne Lohnkürzung oder Rückstufung;
- e) vorübergehende Einstellung im Dienst, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten ist.

Es kann zusätzlich die Kündigung angedroht werden.

Der Stadtrat erlässt Richtlinien.

Rechtliches Gehör

Art. 78

Die betroffene oder der betroffene Mitarbeitende hat vor der Anordnung einer personalrechtlichen Massnahme oder vor der Kündigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf rechtliches Gehör.

VIII. Streiterledigungsverfahren

Schlichtungsbegehren
der Schlichtungsstelle

bei Art. 79

Bei der Schlichtungsstelle kann ein Schlichtungsbegehren eingereicht werden betreffend:

- a) Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis;
- b) personalrechtliche Massnahmen;
- c) Kündigung.

Ausgenommen sind:

- a) dienstliche Anordnungen;
- b) sofern nicht die Verletzung eines verfassungsmässigen Rechts geltend gemacht wird:
 1. Begründung und vertragliche Regelung des Arbeitsverhältnisses;
 2. Beförderungsentseide;
 3. Entseide über die Ausrichtung von ausserordentlichen Leistungsprämien.

c) Ansprüche aus öffentlich-rechtlichen Versicherungen.

Das Schlichtungsbegehren ist einzureichen:

- a) im Falle der Kündigung innert der ordentlichen Kündigungsfrist;
- b) in den übrigen Fällen innert 14 Tagen nach dem Entscheid des Arbeitgebers.

Personalrechtliche
Klage beim Verwaltungsgericht

Art. 80

Die personalrechtliche Klage beim Verwaltungsgericht ist zulässig in den Fällen, für welche die Schlichtungsstelle zuständig ist.

Die personalrechtliche Klage ist innert 3 Monaten nach dem Entscheid der Schlichtungsstelle einzureichen.

Wirkung von
Schlichtungsbegehren
und personalrechtlicher
Klage

Art. 81

Schlichtungsbegehren und personalrechtliche Klage haben keine aufschiebende Wirkung.

Im Falle der Kündigung kann mit personalrechtlicher Klage nur Entschädigung geltend gemacht werden.

Organisation der
Schlichtungsstelle

Art. 82

Der Stadtrat kann eine Schlichtungsstelle gemäss dem kantonalen Personalgesetz⁷ einsetzen oder sich mit anderen Gemeinden zur Errichtung einer gemeinsamen Schlichtungsstelle zusammenschliessen.

Setzt der Stadtrat eine Schlichtungsstelle ein, so verhandelt diese in Dreierbesetzung, wenn das Schlichtungsbegehren die Kündigung des Arbeitsverhältnisses betrifft. In den übrigen Fällen handelt die oder der Vorsitzende der Schlichtungsstelle.

Verfahren

Art. 83

Schlichtungsverfahren und Verfahren der personalrechtlichen Klage richten sich im Übrigen analog nach den Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes⁸.

IX. Übergangsbestimmungen

Ausführungsbestimmungen

Art. 84

Der Stadtrat erlässt die notwendigen Ausführungsbestimmungen.

Neues Recht

Art. 85

Für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements bestehenden öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse gilt neues Recht, soweit diese nicht bereits nach altem Recht gekündigt worden sind.

Tatsachen, die vor dem Inkrafttreten dieses Reglements eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung dieses Reglements.

Dienstverhältnisse, die vor Vollzugsbeginn dieses Reglements mit Verfügung begründet worden sind, werden als Arbeitsverhältnisse nach den Bestimmungen dieses Erlasses weitergeführt. Die Verfügung wird durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag ersetzt, wenn sie einer Änderung bedarf.

Ferienguthaben

Art. 86

Übersteigt das bereits bestehende Ferienguthaben bei Inkrafttreten dieses Reglements den Anspruch für ein Jahr und ist der Bezug des Ferienanspruchs für ein Jahr und des überschüssenden Anspruchs in-
nert des Jahres nach Inkrafttreten des Reglements nicht möglich, so ist festzulegen, wie die Ferientage in einem angemessenen

⁷ Art. 83 Personalgesetz

⁸ Art. 78 ff Personalgesetz

Zeitraum zu beziehen sind.

Treueprämie für ehemalige Mitarbeitende der Gemeinde Bronschhofen

Art. 87

Für ehemalige Mitarbeitende der Gemeinde Bronschhofen

- a) wird bei der Berechnung der Anzahl Dienstjahre für den Anspruch auf eine Treueprämie eine allfällige Lehrzeit vollumfänglich angerechnet, soweit die oder der Mitarbeitende per 31. Dezember 2012 ununterbrochen bei der Gemeinde Bronschhofen beschäftigt war.
- b) mit mehr als 10 Dienstjahren per 31. Dezember 2012 wird die altrechtliche Treueprämie der Gemeinde Bronschhofen nach Vollendung des 15. Dienstjahres in der Höhe eines halben Monatsgehalts ausgerichtet.

Aufhebung
Rechts

bisherigen

Art. 88

Das Personalreglement der Stadt Wil vom 19. Oktober 2012, einschliesslich des Nachtrages I vom 5. Juni 2014, wird aufgehoben.

Inkrafttreten

Art. 89

Der Stadtrat bestimmt das Inkrafttreten⁹.

Stadt Wil



Luc Kauf
Parlamentspräsident



Hansjörg Baumberger
Stadtschreiber

⁹ 1. Januar 2019