

Sitzung vom 5. März 2025

206. Anfrage (Krankheitsbedingte Ausfälle bei der kantonalen Verwaltung)

Kantonsrätin Monika Keller, Greifensee, und Kantonsrat Reto Agosti, Küsnacht, haben am 25. November 2024 folgende Anfrage eingereicht:

Das Budget des Kantons zeigt insbesondere im Bereich Personal stark steigende Ausgaben. Ein potenziell teurer Faktor können dabei krankheitsbedingte Langzeitabsenzen (z. B. aufgrund psychischer Erkrankungen) darstellen, insbesondere, da der Kanton keine Taggeldversicherung hat und daher sämtliche Kosten selbst tragen muss. Bei solchen langen Krankheitsabsenzen fällt dann einerseits die Arbeitsleistung aus, welche allenfalls mit teurem temporärem Personal ersetzt werden muss, andererseits belasten sie auch die Kolleginnen und Kollegen, was zu weiteren Ausfällen führen kann. Ein Spezialfall stellt auch Krankheit infolge eines Arbeitsplatzkonfliktes dar, sei es, weil die Belastung aufgrund fehlender Lösung zu hoch wird, sei es, weil sich jemand durch die Krankschreibung einem klärenden Gespräch (mit allenfalls Zielaufgaben) entziehen kann. Kommt hinzu, dass es einige Ärzte gibt, die sehr grosszügig Personen krankschreiben, und es daher oftmals relativ einfach ist, eine Krankschreibung zu erlangen.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie entwickelte sich die Anzahl (absolut und prozentual) krankheitsbedingter Langzeitabsenzen beim kantonalen Personal in den letzten 10 Jahren? Wie viele davon sind arbeitsplatzbezogen? Wie viele aufgrund psychischer Erkrankungen?
2. Wie steht der Anteil der krankheitsbedingten Langzeitabsenzen beim kantonalen Personal im Vergleich mit anderen Arbeitgebenden in vergleichbaren Branchen? (Benchmark)
3. Welche Massnahmen ergreift der Regierungsrat, um krankheitsbedingten Ausfällen beim kantonalen Personal vorzubeugen bzw. um Personen zu unterstützen, wieder in den Arbeitsprozess zurückzukehren?
4. Werden längere Krankschreibungen systematisch durch vom Kanton bestimmte Vertrauensärzte bzw. -ärztinnen kontrolliert? Wenn nicht, mit welchen Massnahmen entgegnet der Regierungsrat allfälligen zu grosszügigen «arbeitsplatzbezogenen Krankschreibungen»?

5. Welche Massnahmen werden ergriffen, um Arbeitsplatzkonflikten vorzubeugen bzw. diese zu lösen?
6. Wie viele Personen sind aufgrund drohender personalrechtlicher Massnahmen krankgeschrieben und mit welchen Massnahmen versucht der Regierungsrat, ungerechtfertigte Krankschreibungen zu verhindern?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Monika Keller, Greifensee, und Reto Agosti, Küsnacht, wird wie folgt beantwortet:

Zu Fragen 1 und 2:

Die krankheitsbedingten Langzeitabsenzen des kantonalen Personals werden unterschiedlich erfasst. Damit eine Entwicklung ausgewiesen und ein Vergleich mit anderen Arbeitgebenden in entsprechenden Branchen angestellt werden könnte, müsste der Begriff der Langzeitabsenz zuerst einheitlich definiert werden. Bei den Case-Management-Fällen in den letzten acht Jahren ging es in rund 70% der Fälle um psychische, psychosomatische und somatisch-psychische Erkrankungen.

Zu Fragen 3 und 5:

Für Führungskräfte bestehen Weiterbildungsangebote zu Themen wie Anwesenheitsmanagement, Change Management und Konfliktlösungsfähigkeit. Führungskräfte werden so unter anderem darin geschult, Präventionsgespräche zu führen, um krankheitsbedingten Ausfällen vorzubeugen. In besonderen «Coaching Circles» werden die Fähigkeiten der Führungskräfte vertieft und geübt.

Bei Mobbing oder sexueller Belästigung stehen Betroffenen zwei spezialisierte Anlaufstellen zur Verfügung: die externe Beratungsstelle MOVIS bei Mobbing und die interne Fachstelle Gleichstellung bei sexueller Belästigung.

Zeitgemässe Arbeitszeitmodelle, digitale Arbeitsplätze und die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten wirken unterstützend. Im Rahmen des laufenden Projekts Anstellungsbedingungen sollen die Anstellungsbedingungen weiter optimiert werden.

Wenn Mitarbeitende trotz dieser Massnahmen eine gesundheitliche Beeinträchtigung erleiden, kann der Kanton ihnen im Rahmen seiner Fürsorgepflicht ein Case Management anbieten. Ziele des Case Managements sind eine schnelle Rückkehr an den bisherigen (allenfalls angepassten) Arbeitsplatz oder einen neuen Arbeitsplatz sowie die Verhinderung einer ganzen oder teilweisen Invalidität (§ 39a Personalgesetz vom 27. September 1998 [PG, LS 177.10]). Im Rahmen ihrer Treuepflicht sind

die betroffenen Mitarbeitenden zur Teilnahme und Mitwirkung am Case Management verpflichtet. Die unbegründete Verweigerung der Teilnahme oder Mitwirkung kann bei der Festsetzung der (ordentlichen und ausserordentlichen) Lohnfortzahlung berücksichtigt werden (§ 39c PG). Neben dem externen Case Managements begleiten auch die HR-Bereichsleitungen die Mitarbeitenden bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Im Rahmen des Case Management können auch Arbeitsplatzkonflikte behandelt werden. Je nach den Umständen können dafür auch Mediationen durchgeführt werden.

Zu Frage 4:

Können Mitarbeitende wegen Krankheit oder Unfall ihre Arbeit nicht uneingeschränkt ausüben, haben sie dies so rasch als möglich ihren Vorgesetzten zu melden (§ 100 Abs. 1 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 [VVO, LS 177.111]). Dauert ihre Abwesenheit länger als eine (Kalender-)Woche, haben sie in jedem Fall ein Arztzeugnis einzureichen (vgl. § 100 Abs. 2 Satz 1 VVO). Das Arztzeugnis hat neben dem Grad der Arbeitsunfähigkeit auch die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit aufzuführen. Unter Umständen ist ein detailliertes Arztzeugnis einzuholen, insbesondere wenn das Zeugnis angezweifelt wird. Sobald sich abzeichnet, dass die Abwesenheit oder die Leistungseinbusse voraussichtlich länger als zwei Monate dauern wird, ist die Unterstützung eines Case Managements zu prüfen (vgl. § 39b PG und § 100a Abs. 2 VVO).

Gemäss § 55 PG und § 146 VVO kann eine vertrauensärztliche Untersuchung angeordnet werden. In der Praxis wird zur Prüfung einer Berufsinvalidität eine vertrauensärztliche Untersuchung veranlasst, wenn eine Dienstaussetzung wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Monate oder bei Mitwirkung des Case Managements länger als sechs Monate dauert und der Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit ungewiss ist. Eine frühere vertrauensärztliche Untersuchung kann im Einzelfall veranlasst werden, wenn die Ausgangslage und die Situation dies erfordern. Im Rahmen der vertrauensärztlichen Untersuchung wird beurteilt, ob die Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit wiedererlangt werden kann bzw. ob eine teilweise oder vollständige Invalidität vorliegt. Schliesslich kann in begründeten Fällen jederzeit eine (dienstrechtliche) vertrauensärztliche Untersuchung veranlasst werden, wenn Zweifel an der Arbeitsfähigkeit oder der geltend gemachten Arbeitsunfähigkeit bestehen (vgl. § 146 Abs. 3 VVO).

Die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit ist ein Sonderfall und bezieht sich nur auf die besonderen Umstände am gegenwärtigen Arbeitsplatz. Sie tritt häufig im Umfeld psychischer Belastungen am Arbeitsplatz auf. Ob eine solche rein arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit

vorliegt, ist durch die Vertrauensärztin oder den Vertrauensarzt zu klären. Auch bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit wird in erster Linie empfohlen, das Gespräch mit den betroffenen Mitarbeitenden zu suchen und abzuklären, ob die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit durch Massnahmen des Arbeitgebers abgewendet werden kann. Ist dies nicht möglich, kann eine Kündigung aufgrund langandauernder Krankheit gemäss § 16 Abs. 1 lit. c VVO in Betracht gezogen werden.

Zu Frage 6:

Führungskräfte und Mitarbeitende klären Arbeitsplatzkonflikte nach Möglichkeit frühzeitig, indem sie aktiv das Gespräch mit den Beteiligten suchen. Zudem erhalten Mitarbeitende im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs die Möglichkeit zur Stellungnahme. Eine Krankschreibung im Rahmen eines Auflösungsprozesses ist denkbar und kann grundsätzlich nicht verhindert werden. Wird die Krankschreibung angezweifelt, besteht die Möglichkeit, eine vertrauensärztliche Untersuchung aus dienstrechtlichen Gründen zu veranlassen. Die Weigerung, dem Aufgebot zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung Folge zu leisten, kann nach entsprechender Abmahnung und Kündigungsandrohung eine fristlose Kündigung nach sich ziehen (vgl. auch Urteil des Verwaltungsgerichts PB.2007.00016 vom 25. September 2007, E. 2.2 und 4.4).

Da jeweils nicht erkennbar ist, ob ein Zusammenhang zwischen der Krankschreibung und arbeitsrechtlichen Problemen vorliegt, kann die Anzahl dieser Fälle nicht ausgewiesen werden.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat
Die Staatsschreiberin:
Kathrin Arioli