

## Case Management: Mitwirkungspflicht der Mitarbeitenden

Die vom Regierungsrat beantragte Änderung des Personalgesetzes<sup>1</sup>, welche zurzeit im Kantonsrat beraten wird, hält in § 39c Abs. 1 fest, dass die betroffenen Angestellten im Rahmen der Treuepflicht zur Teilnahme und Mitwirkung am Case Management verpflichtet sind. Die unbegründete Verweigerung der Teilnahme oder Mitwirkung kann bei der Festsetzung der Lohnfortzahlung berücksichtigt werden. Dieser Grundsatz ist heute schon in § 103 Abs. 1 lit. d VVO verankert, wird aber durch die Überführung in ein Gesetz im formellen Sinn in seiner Bedeutung gestärkt.

Im Vordergrund einer Begleitung durch ein Case Management steht die Genesung der betreffenden Mitarbeitenden, um baldmöglichst ihre Leistungs- und Arbeitsfähigkeit zurück zu erhalten und so die Voraussetzungen für eine rasche Rückkehr an ihren bisherigen, allenfalls angepassten Arbeitsplatz oder an eine neue Arbeitsstelle zu schaffen.

Eine rasche Gesundung und die damit verbundene Rückkehr an den Arbeitsplatz sind sowohl im Interesse der betroffenen Mitarbeitenden wie auch im Interesse ihrer Arbeitgeber. Auch im Hinblick auf die Schadensminderungspflicht der Mitarbeitenden gegenüber ihrem Arbeitgeber ist eine Teilnahme an einem

Case Management daher zumutbar, sofern nicht nachvollziehbare Gründe dagegen sprechen.

Zwar können Mitarbeitende nicht zur Teilnahme an einem Case Management gezwungen werden. Sollten Mitarbeitende aber ohne sachliche Gründe auf dieses Unterstützungsangebot verzichten, kann dies als Verletzung der Schadenminderungspflicht durch Kürzung oder Beendigung der ausserordentlichen Lohnfortzahlung sanktioniert werden.

Nicht nur die blosser Teilnahme, auch die Kooperation der Betroffenen im Rahmen des Zumutbaren ist im Case Management-Prozess

<sup>1</sup> KR Vorlage Nr. 5069/2014.

erforderlich. Case Management bedeutet Hilfe zur Selbsthilfe: Die Case Managerin befähigt die Betroffenen, Schritt für Schritt ihre volle Leistungs- und Arbeitsfähigkeit zurück zu erlangen. Dies gelingt nur, wenn die Betroffenen im Rahmen ihrer Möglichkeiten mitwirken, die vereinbarten Ziele zu erreichen. Hierzu gehört beispielsweise zunächst, der Case Managerin die persönliche Arbeits- und Gesundheitssituation offen zu legen. Wenn es der Gesundheitszustand zulässt, haben die Mitarbeitenden in Kontakt mit dem Arbeitgeber (Vorgesetzte und/oder HR) zu bleiben und sie von sich aus über die weiteren arbeitsplatzbezogenen Schritte zu unterrichten. Ebenso ist den Anweisungen der behandelnden Ärzte (inklusive Vertrauensärzte) zur Beschleunigung des Heilprozesses soweit wie möglich Folge zu leisten.

Soweit zumutbar, sind die betroffenen Mitarbeitenden auch gehalten, die erforderlichen Vollmachten an die Case Managerin und allenfalls weitere Personen oder Institutionen zu erteilen. Für eine umfassende Beurteilung der Arbeitsplatzsituation und der gesundheitli-

chen Beeinträchtigung muss die Case Managerin mit Vorgesetzten und Personalverantwortlichen, den behandelnden Ärzten und Therapeuten sowie allfälligen weiteren Stellen (Unfallversicherer, BVK, IV-Stelle usw.) zusammenarbeiten können. Medizinische Auskünfte an die Case Managerin werden jedoch stets nur mit ausdrücklicher Einwilligung der Betroffenen an Dritte weiter geleitet. Dies gilt auch für andere nicht arbeitsplatzbezogene Informationen, beispielsweise das soziale Umfeld der Mitarbeitenden betreffend.

Wie weit diese Mitwirkungspflicht der Mitarbeitenden im Einzelnen tatsächlich geht, d.h. inwieweit die Teilnahme und Mitwirkung an einem Case Management im konkreten Fall zumutbar ist, ist stets im Einzelfall zu entscheiden. Viel wesentlicher erscheint jedoch, dass die betroffenen Mitarbeitenden das Case Management als Chance verstehen, ihre Lebensqualität zu erhöhen, Perspektiven zu entwickeln und im Arbeitsprozess zu verbleiben.