

Tätigkeit, für die 50% Abwesenheit (Arbeitsunfähigkeit) Kürzung auf 75% = Fr. 2000.– + Fr. 1500.– (Ku)

622 Auflösung des Dienstverhältnisses bei länger dauernder Krankheit und Invalidität

A. Rechtliche Aspekte

Bei länger dauernder Krankheit sind verschiedene Tatbestände zu unterscheiden. Dauert eine Dienstaussetzung wegen Krankheit länger als 3 Monate und ist der Zeitpunkt der Rückkehr an den Arbeitsplatz immer noch ungewiss, muss entschieden werden, ob eine vertrauensärztliche Untersuchung einzuleiten ist. Zeichnet sich ab, dass die betreffende Person invalidisiert werden muss, oder ist die Dauer, für welche der Lohn bei Krankheit fortzuzahlen ist, am auslaufen, muss über einen vertrauensärztlichen Bericht abgeklärt werden, ob die betreffende Person invalidisiert werden kann oder ob der Krankheitsverlauf noch ungewiss ist.

a) Kommt der Vertrauensarzt zum Schluss, dass **Invalidität vorliegt**, gibt die BVK für den oder die Staatsangestellte eine Invalidenklärung ab (§ 19 ff. BVK-Statuten). Aufgrund von § 19 VVO ist danach das Dienstverhältnis auf das Ende des dritten der Invalidenklärung folgenden vollen Monats aufzulösen. War die betreffende Person vor der Invalidenklärung schon mehr als drei Monate krank, kann die Auflösung bereits auf das Ende des der Invalidenklärung folgenden Monats aufgelöst werden. Im Normalfall dauert das Prozedere der Invalidenklärung mehrere Monate, so dass die Sperrfristen im Zeitpunkt der Entlassung bereits abgelaufen sind. Sollte dies nicht der Fall sein, ist zuerst der Ablauf der Sperrfrist abzuwarten. Hingegen kann nicht beansprucht werden, dass die Invalidisierung erst nach Ausschöpfung der gesamten Lohnfortzahlungsfrist erfolgt. Ist die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht bereits abgelaufen, ist der oder die Staatsangestellte zwar bis zur Auflösung noch angestellt, erhält aber keinen Lohn mehr. Für diese Zeit bis zum Zeitpunkt der Ausrichtung einer eidgenössischen IV-Rente (ca. 6 Monate), welche die betreffende Person selber beantragen muss, richtet die BVK einen Überbrückungszuschuss aus (§ 23 BVK-Statuten). Zusätzlich erbringt sie die Leistungen der 2. Säule. (Wird die IV-Rente rückwirkend ausgerichtet, nimmt die BVK eine Verrechnung mit den bereits erbrachten Leistungen vor).

b) Ist aufgrund des vertrauensärztlichen Berichtes noch **ungewiss, ob das Dienstverhältnis wegen Invalidität aufgelöst werden kann, oder besteht begründete Aussicht, das die oder der Angestellte die Arbeit in absehbarer Zeit wieder aufnehmen kann**, darf das Arbeitsverhältnis **nicht** aufgelöst werden. In diesem Fall kommt § 99 Abs. 4 VVO zum Zug, falls die Lohnfortzahlungspflicht beendet ist. Je nach Sachverhalt kann im Einvernehmen mit dem Personalamt bis auf weiteres 75% des Lohnes ausgerichtet werden oder der/die Staatsangestellte ist weiterhin angestellt, erhält aber kein Gehalt mehr. Im zweiten Fall wird von der BVK in gewissen Fällen eine Krankheitsrente ausgerichtet.

c) Liegt **kein Tatbestand für eine Invalidenklärung vor und ist auch keine Wiederaufnahme der Arbeit** in absehbarer Zeit möglich, richtet sich eine allenfalls erforderliche Entlassung nach § 16 Abs. 1 lit. c VVO. Ausserhalb der Sperrfristen und nach Abschluss der Abklärungen bezüglich Invalidität hat die oder der Staatsangestellte grundsätzlich keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Dennoch sollten vor allem ältere oder langjährige Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter nicht der einjährigen Lohnfortzahlungsfrist verlustig gehen. Aus diesem Grund statuiert § 16 Abs. 1 lit. c VVO ausdrücklich, dass die für die Lohnfortzahlung massgebende Dauer im Falle einer Entlassung angemessen zu berücksichtigen ist. Damit kommt das Ermessen der/des einzelnen Vorgesetzten für eine einzelfallbezogene Regelung zum Zug.

d) Für die Berechnung der Lohnfortzahlungsdauer bei wiederholten Dienstaussetzungen infolge Krankheit gilt folgendes: Arbeitet eine oder ein Staatsangestellte/r nach einer Dienstaussetzung infolge Krankheit wieder 6 Monate ununterbrochen, wird in einem neuen Krankheitsfall die frühere Dienstaussetzung infolge Krankheit für die Lohnauszahlung nicht mehr berücksichtigt. Dienstaussetzungen, die weniger als 6 Monate auseinanderliegen, werden gesamthaft auf die für die Lohnzahlung vorgesehene Dauer angerechnet (§ 101 VVO).

B. Versicherungsrechtliche Aspekte

Der Versicherungsschutz im Krankheitsfall kann wie folgt umrissen werden. Die Heilungskosten müssen die Beschäftigten im Rahmen des Obligatoriums nach Krankenversicherungsgesetz (KVG) und allfälligen Ergän-

zungsversicherungen selbst versichern. Der Staat erbringt keine Leistungen an die Heilungskosten. Für die Einkommensversicherung ist die Dauer der Lohnfortzahlung wesentlich:

a) Staatsangestellte im 1. und 2. Dienstjahr

Gemäss § 99 VVO haben Angestellte bei Dienstaussetzungen wegen Krankheit im 1. Dienstjahr Anspruch auf den vollen Lohn während 3 Monaten und anschliessend auf 75 % des Lohnes während weiterer 3 Monate. Im 2. Dienstjahr verdoppeln sich diese Fristen.

Für die beiden ersten Anstellungsjahre beim Kanton empfiehlt sich daher eine private Krankentaggeldversicherung ab dem 181. Tag im ersten Dienstjahr und ab dem 361. Tag im 2. Dienstjahr. Dies unter der Voraussetzung, dass die vorausgehenden Lohnreduktion um 25 % während 3 resp. 6 Monaten verkraftet werden kann. Der Kanton wird zur gegebenen Zeit den Abschluss einer Kollektivversicherung prüfen.

b) Staatsangestellte ab dem 3. Dienstjahr

Gemäss § 99 VVO steht Staatsangestellten ab dem 3. Dienstjahr wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit während 12 Monaten der volle Lohn zu. Nach einer Arbeitsunfähigkeit von einem vollen Jahr kommen die oben unter A. aufgeführten Möglichkeiten zum Zug. Im Normalfall erübrigt sich daher der Abschluss einer Taggeldversicherung.

Die obigen Bemerkungen beziehen sich ausschliesslich auf die Rechtslage bei Krankheit. Weitere rechtliche Ausführungen zur Situation bei Nichtberufs- und Berufsunfall folgen in einer der folgenden Nummern.

C. Soziale Aspekte

Bei einer länger dauernden Krankheit oder Invalidität muss sich die/der betroffene Mitarbeiter/in unerwartet mit einer veränderten Situation auseinandersetzen: Die gesundheitlichen und materiellen Aspekte stehen dabei im Vordergrund. Eine Reduktion des Lohnes kann unter Umständen eine empfindliche Einschränkung des Lebensstandards bedeuten. Zusätzlich können auch psychosoziale Probleme die Person stark beunruhigen: Beeinträchtigung des Selbstwertgefühles, Unsicherheit, wie die Krankheit oder Heilung verlaufen wird oder was die/den Mitarbeiter/in nach der Invalidisierung erwartet, Organisation

der veränderten Berufs- oder Lebenssituation, der Verlust von Arbeit und Arbeitsbeziehungen, etc. Mit diesen Ängsten und Befürchtungen wird auch das Umfeld des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin konfrontiert. Verfügt die betroffene Person über ein stabiles familiäres und soziales Umfeld können solche schwierigen Lebensabschnitte besser bewältigt werden. Auch die kantonale Verwaltung kann hier mithelfen, indem die vorgesetzten oder personalverantwortlichen Personen in Gesprächen die individuelle Situation klären und allenfalls Unterstützung anbieten. Das Personalamt vermittelt Adressen von Fachstellen wie beispielsweise für Budgetberatung, Laufbahnberatung, Psychologische Beratung. (Ku/RN)

PA-RATGEBER



623 Thema: «Blaumachen»

In der neuen Rubrik «PA-Ratgeber» werden Anfragen und Auskünfte der Beratungsstellen des Personalamt anonymisiert veröffentlicht. In loser Reihenfolge besprechen wir hier Themen zu Personal- oder Führungsarbeit, die Sie als Leser/in interessieren könnten. Mailen Sie uns Ihren Standpunkt: info@pa.zh.ch.

Anfrage eines Abteilungsleiters:

«Mein Mitarbeiter Y arbeitet seit über zehn Jahren in unserer Abteilung. Seit einiger Zeit erscheint er oft nicht am Arbeitsplatz und meldet sich krank. Da dies oft nach Wochenenden oder Feiertagen vorkommt, vermute ich, dass Herr Y blaumacht. Was kann ich unternehmen?»

Antwort PA-Info:

Das sogenannte unerlaubte Fernbleiben (Absentismus) vom Arbeitsplatz ist ein ernstzunehmender störender Faktor im Arbeitsalltag und hat negative Auswirkungen auf das Arbeitsklima und das Wohlfühlen aller Mitarbeitenden. Mehrere Studien belegen, dass Absentismus nicht nur betriebswirtschaftlicher Schaden, sondern auch unangenehme zwischenmenschliche Spannungen bewirkt. Umgekehrt besteht die Gefahr, dass jemand zu Unrecht verdächtigt wird. Eine Klärung der Situation ist nur durch eine **offene Kommunikation** möglich.