



Merkblatt

Langandauernde Arbeitsunfähigkeit von Lehrpersonen der Volksschule

Wird eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig, ist ein vielschichtiges Verfahren auszulösen, dessen Ziel die möglichst baldige Wiedereingliederung in den Erwerbsprozess oder – wenn eine Wiedereingliederung nicht möglich ist – die Ausrichtung von Sozialversicherungsleistungen ist. Dieses Merkblatt soll helfen, sich in der Vielfalt der verschiedenen involvierten Instanzen zurechtzufinden und zur richtigen Zeit die richtigen Schritte einzuleiten.

Das Vorgehen im konkreten Einzelfall ist abhängig von verschiedenen Faktoren. Das vorliegende Merkblatt gibt Anhaltspunkte, wann welche Schritte einzuleiten sind. Weiterführende Fragen können an die Kontaktstellen (siehe Ziffer 5) gerichtet werden.

1. Regelung der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

Das Personalrecht der Volksschullehrpersonen ist im Volksschulgesetz (sGS 213.1; abgekürzt VSG), im Gesetz über den Lohn der Volksschullehrer (sGS 213.51; abgekürzt LLG) und in der Verordnung über das Arbeitsverhältnis der Volksschullehrpersonen (sGS 213.14; abgekürzt VAL) verankert. Für gewisse Bereiche verweist das Personalrecht der Volksschullehrpersonen auf das Personalrecht für das Staatspersonal (insbesondere die Bestimmungen des Personalgesetzes [sGS 143.1; abgekürzt PersG] und der Personalverordnung [sGS 143.11; abgekürzt PersV]).

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall richtet sich sachgemäss nach Art. 47 ff. PersG und Art. 99 ff. PersV (vgl. Art. 11quinies LLG). Die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall dauert ab dem 1. Januar 2013 insgesamt 24 Monate, wobei während der ersten 12 Monate der Lohn voll und während weiteren 12 Monaten zu 80 Prozent bezahlt wird (Art. 47 und 48 PersG).

Für die Berechnung des Lohnfortzahlungsanspruches während Krankheit werden die krankheitsbedingten Abwesenheiten innerhalb der letzten drei Jahre zusammengezählt. Die Differenz zu 24 Monaten ergibt den verbleibenden Anspruch auf Besoldung (Art. 104 Abs. 1 und 2 PersV).

Im Härtefall kann die Lohnfortzahlung bei Krankheit verlängert werden (Art. 104 Abs. 3 PersV). Ein Härtefall ist allerdings nur mit äusserster Zurückhaltung anzunehmen, da die ordentliche Dauer der Lohnfortzahlung gegenüber früherem Recht erheblich ausgedehnt worden ist und somit die Chancen für eine zeitgerechte Weichenstellung für das weitere Vorgehen optimiert worden sind. Die Härtefallregelung kommt für eine beschränkte Dauer vor allem dann zur Anwendung, wenn Mitarbeitende die Arbeit wieder voll oder teilweise aufnehmen konnten, jedoch keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung mehr haben. In solchen Fällen könnte für eine befristete Zeit weiterhin Krankenlohn bezahlt werden, wenn z.B. kurze Absenzen wegen einer Grippe oder Migräne anfallen. Grundsätzlich ausgeschlossen ist die Anwendung der Härtefallregelung bei Absenzen aufgrund der ursprünglichen Krankheit, für welche die Krankenlohnzahlung ausgeschöpft wurde. Das heisst konkret, dass Rückfälle nach Ablauf der Krankenlohnfortzahlung nicht über die Härtefallregelung aufgefangen werden können.

Bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls wegen desselben Unfallereignisses innert fünf Jahren beträgt die Lohnfortzahlung 100 Prozent des Lohns, bis die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit zwölf Monate betragen hat. Danach beträgt die Lohnfortzahlung während weiterer zwölf Monate 80 Prozent des Lohns (Art. 105 PersV).

Bei wiederholt wechselnden Teilpensen bemisst sich der anrechenbare Lohn bei Krankheit oder Unfall nach dem durchschnittlichen Lohn während der letzten 12 Monate (Art. 106 Abs. 2 PersV).

Die Lohnfortzahlung setzt voraus, dass die Mitwirkungspflichten erfüllt werden. Die Lehrperson hat ein Arztzeugnis vorzulegen, welches die Arbeitsunfähigkeit bestätigt. Die Lehrperson beteiligt sich aktiv an den Massnahmen, welche der Schulrat trifft, um die Wiederaufnahme der Arbeit zu fördern. Zudem veranlasst die Lehrperson zumutbare Vorkehrungen, um Dauer und Ausmass der Arbeitsunfähigkeit zu verringern (Art. 102 und 103 PersV).

Das Amt für Volksschule bewilligt auf Antrag des Schulrates die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen (Art. 73 VSG). Mit dem Antrag hat der Schulrat nachzuweisen, dass die Lohnfortzahlungsjahre im oben beschriebenen Sinn abgelaufen sind. Gleichzeitig sind die gesundheitlichen Gründe unter Beilage entsprechender Unterlagen darzulegen (Arztzeugnisse).

Im Gegensatz zum früheren Recht kann der Schulrat das Arbeitsverhältnis während Krankheit oder Unfall frühestens auf den Zeitpunkt, an dem die Lohnfortzahlung endet, kündigen; es sei denn, die Lehrperson missachte die Meldepflicht oder wirke bei der Betreuung infolge krankheits- und unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht oder ungenügend mit. Vorbehalten bleibt die fristlose Kündigung (Art. 25 Abs. 1 und 2 PersG).

2. Berechnung des Lohnfortzahlungsanspruches bei Krankheit

Grundlage für die korrekte Berechnung des Lohnfortzahlungsanspruches ist ein konsequentes Absenzenmanagement durch den Arbeitgeber. Die krankheitsbedingten Abwesenheiten der einzelnen Lehrpersonen sind deshalb vom Schulträger vollständig und detailliert festzuhalten (Anzahl Tage, Arbeitsunfähigkeitsgrad [bemessen an einem Vollpensum] usw.). Fehlt eine Lehrperson aus gesundheitlichen Gründen, kann der Arbeitgeber ein Arztzeugnis verlangen, dies bei Bedarf bereits ab dem ersten Tag einer gesundheitsbedingten Abwesenheit (Art. 63 Abs. 1 Bst. b PersG). Das Excel-Tool für die Berechnung der Lohnfortzahlung ist auf www.schule.sg.ch > Volksschule > Leitung und Verwaltung > Verwaltung > Anstellung Lehrpersonen > Löhne abrufbar.

Dreijährige Rückrechnung

In der Rückrechnung wird ermittelt, wie viele Monate und Tage die Lohnfortzahlung infolge Krankheit bereits gedauert hat und welcher Restanspruch noch besteht. Zu diesem Zweck wird bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit die gesamte Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheiten in den letzten drei Jahren zusammengezählt. Dabei wird die teilweise Arbeitsunfähigkeit nur anteilmässig berücksichtigt. Das heisst z.B., dass für 20 Arbeitstage mit einer Arbeitsunfähigkeit von 50 Prozent zehn Tage Lohnfortzahlung angerechnet werden. Die so errechneten Tage oder Monate werden vom Gesamtergebnis von 24 Monaten bzw. 522 Arbeitstagen abgezählt.

Lohnfortzahlung im ersten Jahr

Während der weiteren Lohnfortzahlung werden die Tage und Monate mit Arbeitsunfähigkeit zusammengezählt. Tage mit teilweiser Arbeitsunfähigkeit zählen bei der Berechnung voll. Das heisst z.B., dass für 20 Arbeitstage mit einer Arbeitsunfähigkeit von 50 Prozent 20 Tage Lohnfortzahlung angerechnet werden. Nur so kann korrekt festgestellt werden, wann das zweite Jahr der Lohnfortzahlung und somit die Reduktion des Krankenlohnes auf 80 Prozent beginnt. Der Anspruch auf 100 Prozent Lohnfortzahlung ist nach 261 Arbeitstagen bzw. nach 12 Monaten erschöpft. Danach beginnt das zweite Jahr der Lohnfortzahlung mit 80 Prozent.

Lohnfortzahlung im zweiten Jahr

Im zweiten Jahr (weitere 261 Arbeitstage bzw. 12 Monate) wird die Lohnfortzahlung auf 80 Prozent reduziert. Diese Reduktion hat keine Auswirkungen auf die versicherte Besoldung bei der Pensionskasse.

Ablauf der Lohnfortzahlung

Nach Bezug von 24 Monaten (bzw. 522 Arbeitstagen) endet die Lohnfortzahlung im Ausmass der weiter bestehenden, ärztlich bestätigten Arbeitsunfähigkeit. Es kann davon ausgegangen werden, dass zu diesem Zeitpunkt auch ein Rentenentscheid der Versicherungskasse vorliegt. Die Einstellung der Lohnfortzahlung geschieht jedoch unabhängig davon. Die Lohnfortzahlung endet nicht auf Ende des Monats, sondern an dem Tag, an dem der Anspruch von 24 Monaten effektiv aufgebraucht ist.

Erneute Arbeitsunfähigkeit

Bei einer erneuten Absenz wird der Anspruch auf Lohnfortzahlung neu berechnet, und zwar unabhängig davon, wie lange die zwischenzeitliche Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit gedauert hat.

3. Eidgenössische Invalidenversicherung (IV)

Primäres Ziel der IV ist es, Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung solange als möglich im Erwerbsprozess zu halten und nur dann, wenn ein Verbleib oder eine Wiedereingliederung in den Erwerbsprozess nicht (mehr) möglich ist, Renten auszurichten.

Mit der 5. Revision des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (SR 831.20; abgekürzt IVG) wurden in der IV Instrumente geschaffen, um bei langandauernder krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit vom Arbeitsplatz rasch die nötigen Massnahmen zum Verbleib oder zur Wiedereingliederung in den Erwerbsprozess treffen zu können. Insbesondere soll nicht nur die versicherte Person, sondern auch der Arbeitgeber unterstützt werden, wenn ein Fall von langandauernder gesundheitsbedingter Abwesenheit vom Arbeitsplatz eintritt.

Case Management und Früherfassung

Erfahrungen in der Vergangenheit haben gezeigt, dass sich Personen, die aus gesundheitlichen Gründen während längerer Zeit von ihrem Arbeitsplatz fernbleiben, häufig nicht mehr oder nur mit grossen Anstrengungen wieder in den Arbeitsprozess integrieren lassen. Damit möglichst rasch die richtigen Schritte eingeleitet werden, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen längere Zeit oder wiederholt von der Arbeit fernbleibt, wurden mit der 5. IV-Revision die Instrumente der Früherfassung und Frühintervention eingeführt. Die IV übernimmt zudem im Wiedereingliederungsprozess die Rolle eines Case Managers. Sie plant zusammen mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und den involvierten Stellen (z.B. Arbeitgeber, Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung, Taggeldversicherung usw.) das weitere Vorgehen.

Während der Früherfassung klärt die IV ab, ob und welche Massnahmen nötig sind, um eine Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess oder den Erhalt der Stelle zu ermöglichen. Dazu wird eine erste Analyse der medizinischen, beruflichen und sozialen Situation vorgenommen. In der Regel wird dazu ein Früherfassungsgespräch mit der versicherten Person geführt. Mit dem Einverständnis der versicherten Person können dazu auch Drittpersonen, z.B. der Arbeitgeber, eingeladen werden. Auf Initiative der IV kann auch eine Ärztin oder ein Arzt des regionalen ärztlichen Dienstes der IV (RAD) am Gespräch teilnehmen. Die IV entscheidet innert 30 Tagen nach der Meldung, wie im gemeldeten Fall weiter vorzugehen ist.

Wichtig ist, dass eine Meldung zur Früherfassung an die IV möglichst früh erfolgt. Diese Meldung gilt noch nicht als Anmeldung zum Bezug von IV-Leistungen. Eine Meldung zur Früherfassung ist angezeigt, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während 30 Tagen ununterbrochen arbeitsunfähig war oder wiederholt Kurzabsenzen hat, die während einem Jahr mindestens 30 Tage ausmachen. Meldeberechtigt sind - neben der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer - auch weitere Personen, wie z.B. der Arbeitgeber (Art. 3b IVG). Erfolgt eine Meldung durch eine weitere Person, ist die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer darüber vorgängig zu informieren.

Erst wenn die Früherfassung gezeigt hat, dass Frühinterventionsmassnahmen (niederschwellige Eingliederungsmassnahmen, bevor die Invaliditätsfrage abschliessend geklärt ist), medizinische oder berufliche Eingliederungsmassnahmen oder eine Rentenprüfung nötig sind, wird die versicherte Person von der IV aufgefordert, sich formell zum Bezug von Leistungen anzumelden.

Zuständig ist die IV-Stelle des Kantons, in dem die versicherte Person zum Zeitpunkt der Meldung ihren Wohnsitz hat (Art. 55 IVG). Für Personen mit Wohnsitz im Kanton St.Gallen ist die Meldung an die IV-Stelle St.Gallen zu richten (Kontakt siehe Ziffer 5).

Invalidenrente der IV

Anspruch auf eine Rente der IV haben Versicherte, die ihre Erwerbsfähigkeit nicht durch zumutbare Eingliederungsmassnahmen wieder herstellen, erhalten oder verbessern können und während eines Jahres ohne wesentlichen Unterbruch durchschnittlich mindestens 40 Prozent arbeitsunfähig waren und nach Ablauf dieses Jahres zu mindestens 40 Prozent invalid sind (Art. 28 IVG).

Invalid im Sinne des IVG ist nicht schon, wer im bisherigen Beruf (z.B. als Lehrperson) ganz oder teilweise arbeitsunfähig ist. Invalid im Sinne der IV ist nur, wer sowohl dem bisherigen Beruf als auch einer anderen zumutbaren Tätigkeit nicht mehr nachgehen kann und damit ganz oder teilweise erwerbsunfähig ist (Art. 8 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts, SR 830.1, abgekürzt ATSG). Kann die betroffene Lehrperson mit einer anderen Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt ganz oder teilweise verdienen, liegt in diesem Umfang zwar möglicherweise eine Arbeitsunfähigkeit als Lehrperson vor ("Dienstunfähigkeit"), aber keine Invalidität (Erwerbsunfähigkeit).

Der Anspruch auf eine Rente der IV beginnt nach Ablauf des Karenzjahres (Art. 28 IVG), frühestens aber sechs Monate nach der Anmeldung zum Bezug von IV-Leistungen (Art. 29 IVG). Die Meldung zur Früherfassung oder Anmeldung zum Bezug von Leistungen sollte daher nicht nur zur Steigerung der Erfolgsaussichten für eine Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit möglichst frühzeitig erfolgen, sondern auch, um Einkommenslücken zwischen dem Ablauf der Lohnfortzahlung und dem Einsetzen von finanziellen Leistungen der IV zu vermeiden.

Wenn eine Lehrperson während 30 Tagen ununterbrochen arbeitsunfähig war oder wiederholt Kurzabsenzen hat, die während einem Jahr mindestens 30 Tage betragen, sollte deshalb eine Meldung zur Früherfassung bei der IV erfolgen, wenn nicht offensichtlich ist, dass die Absenz von voraussehbar befristeter Dauer ist, z.B. nach einer Operation mit mehrmonatiger Rekonvaleszenz.

Spätestens vor Ablauf von sechs Monaten andauernder ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit soll sich die betroffene Lehrperson bei der IV zum Bezug von Leistungen anmelden um Einkommenslücken zu vermeiden. Diese Anmeldung muss die betroffene Lehrperson selber machen; der Arbeitgeber ist dazu nicht befugt.

4. Kantonale Lehrerversicherungskasse

Invalidenleistungen der kantonalen Lehrerversicherungskasse (abgekürzt KLVK) beginnen frühestens mit dem Ende der personalrechtlichen Lohnfortzahlungspflicht. Die KLVK wird deshalb bei einem Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen und damit bei der Festlegung des Endes der personalrechtlichen Lohnfortzahlungspflicht vom Bildungsdepartement, Amt für Volksschule, vor Bewilligung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses angehört.

Anspruch auf eine Invalidenrente der KLVK hat, wer infolge Krankheit oder Unfall erwerbsunfähig geworden ist und deshalb seine bisherige oder eine andere zumutbare Tätigkeit nicht mehr oder nicht mehr voll ausüben kann (Art. 45^{bis} Abs. 1 der Verordnung über die kantonale Lehrerversicherungskasse, sGS 213.550; abgekürzt VLVK).

Für die KLVK gilt der gleiche Begriff der Invalidität wie für die IV (Art. 8 ATSG, vgl. Art. 45 Abs. 2 VLVK). Invalid im Sinn der IV und der KLVK ist, wer aus gesundheitlichen Gründen nach entsprechenden Eingliederungsmassnahmen sowohl für die Tätigkeit als Lehrperson als auch für andere zumutbare Tätigkeiten voraussichtlich bleibend oder für längere Zeit dauernd ganz oder teilweise arbeitsunfähig ist.

Aus Koordinationsgründen, aber auch um Einkommenslücken bestmöglich zu vermeiden, empfiehlt sich - in Anlehnung an das Vorgehen bei der IV - ebenfalls ein zweistufiges Vorgehen bei der KLVK.

Meldung zur Früherfassung bei der IV => Information an die KLVK

Die Information an die KLVK über eine Meldung zur Früherfassung bei der IV bedeutet noch kein Gesuch um Ausrichtung von Invalidenleistungen. Es versetzt die KLVK aber in die Lage, in Koordination mit dem Arbeitgeber und der IV je nach konkreter Situation allenfalls ihren Teil zu einer guten Lösung für die betroffene Person beizutragen. Dies ist notwendig, weil das Arbeitsverhältnis bereits bei Arbeitsunfähigkeit aufgelöst wird, die Invalidenleistungen der KLVK aber erst bei Invalidität einsetzen. Zwischen Arbeitsunfähigkeit und Invalidität kann je nach gesundheitlicher und administrativer Entwicklung des Einzelfalles für die betroffene Person eine Einkommenslücke entstehen.

Je früher alle beteiligten Stellen informiert sind, desto besser können die Leistungen koordiniert werden und desto weniger entstehen Einkommenslücken (Lohn <> Lohnfortzahlung <> Taggelder <> Renten). Die Information an die KLVK kann wie die Meldung zur Früherfassung sowohl durch die Lehrperson selbst, als auch nach vorgängiger Information der Lehrperson, durch den Arbeitgeber erfolgen.

Anmeldung zum Bezug von Leistungen der IV → Gesuch um Ausrichtung von Invalidenleistungen an die Lehrerversicherungskasse

Erst mit dem Gesuch um Ausrichtung von Invalidenleistungen beginnt bei der KLVK die formelle Prüfung der Leistungspflicht. Die KLVK stützt sich auf das Verfahren und die Ergebnisse bei der IV ab. Sie nimmt daher insbesondere Einsicht in die Akten der IV.

Die Anmeldung zum Bezug von IV-Leistungen hat zu erfolgen, bevor die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers geendet hat. Die Koordination der Gesuche um Invalidenleistungen bei der IV und bei der KLVK erlaubt es der KLVK, die Prüfung ihrer Leistungspflicht unter Umständen bereits bis zum Ablauf der Lohnfortzahlung abzuschliessen. Mit Ablauf der Lohnfortzahlung kann sie im Invaliditätsfall dann direkt anschliessend die Invalidenrente ausrichten, womit für die betroffene Lehrperson keine Einkommenslücke entsteht.

Das Verfahren bei der IV kann länger dauern, weil bei komplexen Fällen interdisziplinäre Abklärungen zu treffen sind. In Ausnahmefällen, wenn z.B. die IV noch nicht über die Ausrichtung einer Invalidenrente entschieden hat und aufgrund der Sachlage mit überwiegender Wahrscheinlichkeit eine Teilinvalidenrente auszurichten sein wird, besteht die Möglichkeit einer Überbrückungsrente durch die KLVK. Diese stützt sich nicht auf den Befund der IV, sondern auf die Abklärung durch einen Vertrauensarzt (Art. 47 VLVK) ab.

5. Kontaktadressen

Fragen zur Lohnfortzahlung

Kanton St.Gallen
Bildungsdepartement
Amt für Volksschule
Davidstrasse 31
9001 St.Gallen
Irène Schmid, Telefon 058 229 32 24

Invalidenversicherung

Sozialversicherungsanstalt des Kantons St.Gallen
IV-Stelle
Brauerstrasse 54
9016 St.Gallen
Telefon 071 282 66 33

Pensionskasse

Kantonale Lehrerversicherungskasse
Bereich Renten
Davidstrasse 35
9001 St.Gallen
Viktor Obrist, Telefon 058 229 37 74

Informationen zur IV (Merkblätter, Formulare usw.) können unter www.svasg.ch abgerufen werden

St.Gallen, April 2013

6. Vorgehen bei Arbeitsunfähigkeit

Was	Wann	Wer	Warum
Konsequentes Erfassen von Absenzen	fortlaufend	Personalverantwortliche(r)	Erkennen von "auffälligen" Absenzenmustern
Einreichen eines Arztzeugnisses	In der Regel nach drei Tagen Arbeitsunfähigkeit	Lehrperson	
a) Meldung zur Früherfassung an die IV-Stelle b) Information an die kantonale Lehrerversicherungskasse	nach 30 Tagen Arbeitsunfähigkeit, wenn vollständige Rückkehr zur bisherigen Lehrtätigkeit nicht klar und begründet absehbar ist (oder nach wiederholten Kurzabsenzen von 30 Tagen in einem Jahr)	Lehrperson oder Arbeitgeber (wenn die Lehrperson zuvor über die Meldung informiert wurde)	frühzeitige Abklärung durch die IV, ob und wenn ja welche Massnahmen angezeigt sind
Früherfassungsverfahren, Entscheid über das weitere Vorgehen	innert 30 Tagen nach der Meldung	IV-Stelle (Mitwirkung durch die versicherte Person, unter Umständen in Zusammenarbeit mit Ärzten, Arbeitgebern und anderen involvierten Stellen)	möglichst früh Massnahmen einleiten zum Erhalt des Arbeitsplatzes oder zur Wiedereingliederung
a) Anmeldung bei der IV-Stelle zum Bezug von IV-Leistungen b) Gesuch um Invalidenleistungen an die kantonale Lehrerversicherungskasse	spätestens 6 Monate nach Beginn der andauernden ganzen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit	Lehrperson	Massnahmen beruflicher Art, Integrationsmassnahmen, Rente
Antrag an das BLD, Amt für Volksschule, zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses; mit Unterlagen (Lohnfortzahlungsnachweis; Arztzeugnisse)	nach 24 Monaten Arbeitsunfähigkeit bzw. nach Ablauf der Lohnfortzahlungsjahre	Schulrat	
Auflösung des Arbeitsverhältnisses	auf Antrag des Schulrates	BLD, Amt für Volksschule	Art. 73 VSG
Rentenentscheid		IV und KLVK	