



Merkblatt

# **Langandauernde Arbeitsunfähigkeit von Volksschul-Lehrpersonen**

Ausgabe Dezember 2022

## Allgemeines

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 7) gerichtet werden.

### 1. Regelung der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

Das Personalrecht der Volksschul-Lehrpersonen ist im Volksschulgesetz (sGS 213.1; abgekürzt VSG), im Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen (sGS 213.51; abgekürzt LLG) und in der Verordnung zum Personalrecht der Volksschul-Lehrpersonen (sGS 213.14; abgekürzt VPVL) verankert. Für gewisse Bereiche verweist das Personalrecht der Volksschul-Lehrpersonen 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. 4 Bst. d LLG). Die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall dauert 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 12 Monate betragen hat. Danach beträgt die Lohnfortzahlung während weiterer 12 Monate 80 Prozent des Lohns (Art. 105 Abs. 1 PersV).

Bei wiederholt wechselndem Beschäftigungsgrad 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 Arzzeugnis vorzulegen, welches die Arbeitsunfähigkeit bestätigt. Die Lehrperson beteiligt sich aktiv an den Massnahmen, welche der Schulträger 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 Schulträgers die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen (Art. 73 VSG). Mit dem Antrag hat der Schulträger nachzuweisen, dass die Lohnfortzahlungsjahre im oben beschriebenen Sinn abgelaufen sind. Gleichzeitig sind die gesundheitlichen Gründe unter Beilage entsprechender Unterlagen darzulegen (Arztzeugnisse).

Der Schulträger kann 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 Lohnfortzahlungsanspruchs 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 hier abrufbar: [www.sg.ch](http://www.sg.ch) >Bildung und Sport >> Volksschule >>Rahmenbedingungen >>Lohn >>Hilfsmittel.

### *Dreijähriger Rückblick*

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. Beispiel: Für 20 Arbeitstage mit einer Arbeitsunfähigkeit von 50 Prozent werden 20 Tage Lohnfort-

zahlung angerechnet. 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 12 Monaten erschöpft. Danach beginnt das zweite Jahr der Lohnfortzahlung mit 80 Prozent.

### *Lohnfortzahlung im zweiten Jahr*

Im zweiten Jahr (weitere 261 Arbeitstage bzw. nach weiteren 12 Monaten) 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 Pensionskasse 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. Auf eine Neuberechnung wird lediglich verzichtet, wenn die Arbeitsaufnahme explizit als Arbeitsversuch deklariert ist. Die Einsatzstage während eines Arbeitsversuchs gelten als Krankheit.

## 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, 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. Eine Früherfassung kann aber bereits erfolgen, sobald eine versicherte Person von einer länger dauernden Arbeitsunfähigkeit bedroht ist.<sup>1</sup> Meldeberechtigt sind – neben der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer – auch weitere Personen, wie z.B. der Arbeitgeber (Art. 3b Abs. 2 IVG). Erfolgt eine Meldung durch eine weitere Person, ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer darüber vorgängig zu informieren (Art. 3b Abs. 3 IVG).

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 7).

#### *Invalidenrente der IV*

Anspruch auf eine Rente der IV haben Versicherte, die ihre Erwerbsfähigkeit nicht durch zumutbare Eingliederungsmassnahmen wiederherstellen, erhalten oder verbessern können, 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, 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.

---

<sup>1</sup> Änderung mit der Gesetzesrevision «Weiterentwicklung der IV (WE IV)».

Um Einkommenslücken zu vermeiden ist der betroffenen Lehrperson dringend zu empfehlen, sich **spätestens vor Ablauf von sechs Monaten** andauernder ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit bei der IV zum Bezug von Leistungen anzumelden (vgl. auch Art. 7b Abs. 2 Bst. a IVG). Diese Anmeldung muss die betroffene Lehrperson selber machen; der Arbeitgeber ist dazu nicht befugt.

#### 4. St.Galler Pensionskasse

Invalideleistungen der St.Galler Pensionskasse (sgpk) beginnen frühestens mit dem Ende der personalrechtlichen Lohnfortzahlungspflicht. Die versicherte Person 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 sgpk 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. 23 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, SR 831.40; abgekürzt BVG).

Der Anspruch auf eine Invalidenrente erfolgt bis zum ordentlichen Rentenalter. Für die sgpk gilt der gleiche Begriff der Invalidität wie für die IV (Art. 8 ATSG; Ziff. 55 des Vorsorgereglements der sgpk in der Fassung vom Januar 2022; abgekürzt Vorsorgereglement). Invalid im Sinn der IV und der sgpk 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.

##### *Invalidenrente der sgpk*

Die Höhe der IV-Rente beträgt 55 Prozent des bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit versicherten Lohn (Ziff. 58 Abs. 1 Vorsorgereglement). Bei wiederholt wechselndem Beschäftigungsgrad bemisst sich die Höhe der IV-Rente nach dem durchschnittlichen versicherten Lohn während der letzten 24 Monate (Ziff. 58 Abs. 3 Vorsorgereglement). Aus Koordinationsgründen, aber auch um Einkommenslücken bestmöglich zu vermeiden, empfiehlt sich folgendes Vorgehen:

##### *Meldung zur Früherfassung bei der IV → Information an die sgpk*

Die Information an die sgpk über eine Meldung zur Früherfassung bei der IV bedeutet noch kein Gesuch um Ausrichtung von Invalidenleistungen. Es versetzt die sgpk 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 bei Arbeitsunfähigkeit bereits nach Ablauf der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht aufgelöst wird, die Invalidenleistungen der sgpk aber erst bei Invalidität einsetzen. Allerdings ist zu betonen, dass das Case Management bei der Arbeitgeberin bzw. beim Arbeitgeber liegt. 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 sgpk kann wie die Meldung zur Früherfassung sowohl durch die Lehrperson selbst, als auch nach vorgängiger Information der Lehrperson, durch den Arbeitgeber erfolgen.

##### *Anmeldung bei der sgpk*

1. Provisorische Anmeldung: Spätestens sechs Monate vor Ablauf des Anspruchs auf Lohnfortzahlung. Die Berechnung des Krankenlohns ist beizulegen. Die Anmeldung muss durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin erfolgen.<sup>2</sup>
2. Definitive Anmeldung: Spätestens ein Monat vor Ablauf des Anspruchs auf Lohnfortzahlung.

##### *Anmeldung zum Bezug von Leistungen der IV → Gesuch um Ausrichtung von Invalidenleistungen an die sgpk<sup>3</sup>*

Erst mit dem Gesuch um Ausrichtung von Invalidenleistungen beginnt bei der sgpk die formelle Prüfung der Leistungspflicht. Die sgpk 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 sgpk erlaubt es der sgpk, die Prüfung ihrer Leistungspflicht unter Umständen bereits bis zum Ablauf der Lohnfortzahlung abzuschliessen.

---

<sup>2</sup> Das Meldeformular kann unter [www.sgpk.ch](http://www.sgpk.ch) bzw. bei der St.Galler Pensionskasse bezogen werden.

<sup>3</sup> AHV-Zweigstellen im Kanton St. Gallen – SVA St.Gallen ([www.svasg.ch](http://www.svasg.ch)).

Mit Ablauf der Lohnfortzahlung kann die sgpk 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 die Rentenverfügung der Invalidenversicherung noch nicht vorliegt und die vertrauensärztliche Untersuchung eine teilweise oder volle Erwerbsunfähigkeit ergibt, besteht die Möglichkeit einer IV-Überbrückungsrente durch die sgpk. Eine IV-Überbrückungsrente setzt allerdings einen entsprechenden Antrag durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin voraus. (Ziff. 59 Vorsorgereglement).

## 5. Nettolohnausgleich

Treten an Stelle des Lohns Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlungen bei Arbeitsausfall nicht grösser sein, als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsausfall unterschiedliche Beiträge berücksichtigt, insbesondere die bei Arbeitsausfall entfallenden Sozialversicherungsbeiträge (Art. 106a PersV i.V.m. Art. 4 Abs. 1 Bst. d und e LLG).

Taggelder gehören nicht zum massgebenden bzw. beitragspflichtigen Lohn für AHV/VI/EO/ALV. Die Mitarbeitenden erhalten aufgrund des Nettolohnausgleichs im ersten Jahr der Lohnfortzahlung den gleichen Lohn wie im Gesundheitsfall. Wegen der Reduktion der Lohnfortzahlung auf 80 Prozent im zweiten Jahr erhalten die Lehrpersonen in dieser Zeit auch ohne den Nettolohnausgleich weniger als 100 Prozent des üblichen Lohns. Der Nettolohnausgleich wird somit nur im ersten Lohnfortzahlungsjahr angewendet.

## 6. Beitragspflicht für Nichterwerbstätige

Werden über ein ganzes Kalenderjahr zwar Krankentaggelder ausgerichtet aber kein AHV-beitragspflichtiges Einkommen angerechnet, sind Arbeitnehmende auf die fehlenden AHV-Beiträge aufmerksam zu machen, da sonst Beitragslücken riskiert werden. Als Nichterwerbstätige beitragspflichtig sind Personen, deren jährliche Beiträge aus der Erwerbstätigkeit inklusive Arbeitgeberbeiträge aber weniger als den gesetzlichen Mindestbeitrag<sup>4</sup> ausmachen. Das Gleiche gilt für Personen, die nicht dauernd voll erwerbstätig sind und deren Beiträge aus der Erwerbstätigkeit inklusive Arbeitgeberbeiträge weniger als die Hälfte

der Beiträge ausmachen, die sie als Nichterwerbstätige entrichten müssten.<sup>5</sup>

Sofern der Ehepartner erwerbstätig ist und der doppelte Mindestbeitrag pro Jahr entrichtet, müssen keine Beiträge geleistet werden (Art. 3 Abs. 3 Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, SR 831.10; abgekürzt AHVG). Dies gilt auch für das Jahr, in welchem die Ehe geschlossen oder geschieden wird.

## 7. 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

Informationen zur IV (Merkblätter, Formulare usw.) können unter [www.svasg.ch](http://www.svasg.ch) abgerufen werden.

### *Pensionskasse*

St.Galler Pensionskasse  
Bereich Vorsorge  
Rosenbergstrasse 52  
9001 St.Gallen  
Esther Kluser, Telefon 058 228 77 61

<sup>4</sup> Die Minimalrente erhöht sich per 1.1.2023 von Fr. 503.- auf Fr. 514.-.

<sup>5</sup> [www.svasg.ch](http://www.svasg.ch) >>AHV-Beiträge >>Nichterwerbstätige.

## 8. Vorgehen bei Arbeitsunfähigkeit

Was	Wann	Wer	Warum
Konsequentes Erfassen von Absenzen	fortlaufend	Personalverantwortliche(r)	Erkennen von «auffälligen» Abszenzenmustern
Einreichen eines Arztzeugnisses	In der Regel nach drei Tagen Arbeitsunfähigkeit	Lehrperson	Kürzung der Leistung
a) Meldung zur Früherfassung an die IV-Stelle b) Information an die St.Galler Pensionskasse	nach <b>30 Tagen</b> 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 <b>30 Tagen</b> 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
Anmeldung bei der IV-Stelle zum Bezug von IV-Leistungen	spätestens <b>6 Monate</b> nach Beginn der andauernden ganzen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit	Lehrperson	Massnahmen beruflicher Art, Integrationsmassnahmen, Rente
Provisorische Anmeldung bei der sgpk	<b>6 Monate</b> vor Ablauf des Anspruchs auf Lohnfortzahlung	Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin	Prüfung der Leistungspflicht / Verhinderung von Einkommenslücken
Definitive Anmeldung bei der sgpk	Spätestens <b>ein Monat</b> vor Ablauf des Anspruchs auf Lohnfortzahlung	Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin	Prüfung der Leistungspflicht / Verhinderung von Einkommenslücken
Antrag an das BLD, Amt für Volksschule, zur Bewilligung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses; mit Unterlagen (Lohnfortzahlungsnachweis; Arztzeugnisse)	nach <b>24 Monaten</b> Arbeitsunfähigkeit bzw. nach Ablauf der Lohnfortzahlungsjahre	Schulträger	Art. 73 VSG
Bewilligung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses	auf Antrag des Schulträgers	BLD, Amt für Volksschule	Art. 73 VSG
Rentenentscheid		IV und sgpk	