



Personalamt
Dienstrecht

Meldung an das Case Management bei gesundheitsbedingten Arbeitsausfällen

Grundlagen

[Art. 25 PersG](#), [Art. 20 f. PersV](#)
RRB 2007/378

PHB SG: 60.3
vom: 01.01.2013
Ersetzt:
vom:

Auf den 1. Januar 2008 wurde das Case Management in der kantonalen Verwaltung eingeführt. Ziel ist die raschere berufliche Wiedereingliederung von Mitarbeitenden, die wegen Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig geworden sind. Die Dauer der Arbeitsunfähigkeit soll minimiert und eine Berentung wegen Invalidität vermieden werden.

Bei Mitarbeitenden mit langandauernden, gesundheitsbedingten Abwesenheiten vermindert sich die Chance einer erfolgreichen Wiedereingliederung zunehmend. Aus diesem Grund soll frühzeitig – in der Regel unter Einbezug von Ärzten – abgeklärt werden, ob der beruflichen Tätigkeit allenfalls in angepasster Weise wieder nachgegangen werden kann.

Um diese Ziele zu erreichen, muss neben medizinischen Abklärungen auch mit Eingliederungsmassnahmen möglichst frühzeitig begonnen werden. **Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, dem Case Management zu melden:**

- a) längere Abwesenheiten (ungefähr ab 30 Kalendertagen);
- b) wiederholt auftretende auffällige Abwesenheiten;
- c) festgestellte Anzeichen von Suchtverhalten;
- d) markanten, nicht erklärbaren Leistungsabfall.

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist vor der Meldung zu informieren. Eine Einwilligung ist allerdings nicht nötig.

Das Case Management ist auf gesundheitliche Aspekte ausgerichtet. Andere im Rahmen des Arbeitsverhältnisses auftretende Probleme (rein persönlicher, sozialer oder wirtschaftlicher Art) gehören nicht dazu. Die Case Managerin oder der Case Manager kann die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter in einem solchen Fall auf eine zuständige Stelle hinweisen. Die Führungsverantwortung wird weiterhin durch die vorgesetzte Person wahrgenommen. Die Case Managerin hat keine Weisungsbefugnisse. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist allerdings zur Mitwirkung verpflichtet. Wer zumutbare Anstrengungen zur Überwindung der Arbeitsverhinderung unterlässt, kann den Anspruch auf Lohnfortzahlung verlieren (Art. 25 PersG i.V.m. Art.102 PersV).

Zusatz

[Mitwirkungspflichten bei Arbeitsunfähigkeit PHB SG 60.2](#)