



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Amt für Personal und Organisation POA
Service du personnel et d'organisation SPO

Joseph-Piller 13, 1700 Freiburg

T +41 26 305 32 52, F +41 26 305 32 49
www.fr.ch/spo

Leitfaden für das Staatspersonal

**zu den Leistungen des Staates und der Sozialversicherungen bei
Arbeitsabwesenheit wegen Unfall, Krankheit, Schwangerschaft, Mutterschaft und
Adoption**

Originalfassung: Januar 2004; Aktualisierung: Oktober 2014

Inhalt

I. Allgemeine Grundsätze	S. 3
II. Lohngarantie bei Krankheit und Unfall	S. 3
A. Vollständige Lohngarantie	S. 3
1. Anspruchsberechtigte	S. 3
2. Beginn und Ende der Lohngarantie	S. 3
3. Leistungen	S. 3
a. Leistungsbeginn und -ende	S. 3
b. Zusammensetzung der Leistungen	S. 4
c. Spezialfall: Auflösung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der ersten 365 Tage der Arbeitsunfähigkeit	S. 4
d. Berechnung der Leistungsdauer	S. 5
e. Beispiel	S. 5
4. Lohnrückbehalt	S. 5
5. Fonds für die Lohngarantie	S. 6
B. Teil-Lohngarantie	S. 6
1. Anspruchsberechtigte	S. 6
2. Leistungen	S. 6
a. Zusammensetzung	S. 6
b. Dauer	S. 6
c. Ende	S. 7
d. Berechnung der Dauer des Gehaltsanspruchs	S. 7
C. Leistungen bei unbezahltem Urlaub	S. 7
D. Leistungen bei variablem Beschäftigungsgrad	S. 7
E. Inkrafttreten und rückwirkende Anwendung	S. 7
F. Was tun mit der privaten Taggeldversicherung (Einzel- oder Kollektivversicherung)?	S. 8
1. Personal mit Anspruch auf die vollständige Lohngarantie	S. 8
2. Personal mit Anspruch auf die Teil-Lohngarantie	S. 9
III. Auflösung des Dienstverhältnisses und Wiederanstellung	S. 9
IV. Leistungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) bei Berufs- und Nichtberufsunfällen sowie bei Berufskrankheiten	S. 10
1. Ende der Berufsunfall- und Nichtberufsunfallversicherung – Verlängerungsmöglichkeiten	S. 10
2. Ende der Nichtberufsunfallversicherung	S. 10
3. Weitere Auskünfte	S. 11
V. Leistungen der eidgenössischen Invalidenversicherung (IV) und der Pensionskasse	S. 11
VI. Gehaltsanspruch bei Schwangerschaft, Mutterschaft und Adoption	S. 12
1. Schwangerschaft	S. 12
2. Mutterschaft	S. 12
a. Mitarbeiterinnen mit unbefristetem Anstellungsvertrag	S. 12
b. Mitarbeiterinnen mit befristetem Anstellungsvertrag	S. 12
3. Adoption	S. 12
VII. Kontaktpersonen und nützliche Adressen	S. 13

I. Allgemeine Grundsätze

Bei Arbeitsabwesenheit wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Mutterschaft zahlt der Arbeitgeber Staat das Gehalt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters während einer bestimmten Dauer weiter aus. Ein Anspruch darauf besteht aber nur, wenn ab dem 4. aufeinander folgenden Abwesenheitstag ein Arztzeugnis vorgelegt wird. Bei einem Unfall muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ausserdem eine UVG-Unfallmeldung ausfüllen, die bei jeder Verwaltungsdienststelle und bei den Anstalten bezogen werden kann. Die Dauer der Gehaltsfortzahlung hängt von der Art des Anstellungsvertrags der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ab.

Damit der Arbeitgeber Staat seiner Verpflichtung der Gehaltsfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit nachkommen kann, ist er sein eigener Versicherer. Für die Krankenpflegeversicherung (Arzt-, Arznei- und Spitalkosten) gilt folgendes System:

- > Nach Artikel 109 des Gesetzes vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG) müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss der Gesetzgebung über die Krankenversicherung eine Krankenpflegeversicherung für Nichtberufskrankheiten abschliessen.
- > Der Staat versichert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter obligatorisch gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie gegen Berufskrankheit entsprechend dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 (UVG). Der Staat übernimmt den Anteil der Prämien für Berufsrisiken. Die Prämien für Nichtberufsunfälle gehen zu Lasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und werden direkt vom Gehalt abgezogen

Dieser Leitfaden soll die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Dauer des Gehaltsanspruchs bei Arbeitsunfähigkeit und die Folgen des Erlöschens des Gehaltsanspruchs informieren.

II. Lohngarantie bei Krankheit und Unfall

Rechtsgrundlage ist die Verordnung des Staatsrates vom 16. September 2003 über die Lohngarantie des Staatspersonals bei Krankheit oder Unfall.

A. Vollständige Lohngarantie

1. Anspruchsberechtigte

In den Genuss der Lohngarantie während 730 Tagen (vollständige Lohngarantie) kommen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder mit einem befristeten Arbeitsvertrag für mindestens zwei Jahre (Art. 2 der Verordnung).

2. Beginn und Ende der Lohngarantie

Es ist zu unterscheiden zwischen Lohngarantie und Leistungsanspruch. Die Lohngarantie entspricht gewissermassen der Dauer der Versicherungsdeckung, der Leistungsanspruch folgt aus einem Schadenfall, das heisst einer Arbeitsunfähigkeit. Die vollständige Lohngarantie ist ab dem ersten Tag des vertraglich festgelegten Stellenantritts gegeben, spätestens jedoch ab dem ersten tatsächlichen Arbeitstag. Sie endet bei Auflösung des Dienstverhältnisses, unabhängig vom jeweiligen Grund (Kündigung, Entlassung, Pensionierung usw.).

3. Leistungen

a. Leistungsbeginn und -ende

Der Leistungsanspruch beginnt ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit.

Der Leistungsanspruch endet:

- > nach Ablauf der 730 Tage der vollständigen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit in der Rahmenfrist von 912 Tagen (für die Berechnung der Leistungsdauer siehe Punkt 3d unten);
- > bei Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit;
- > zum effektiven Zeitpunkt der Pensionierung;
- > nach Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags;
- > am Ende des auf den Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters folgenden Monats.

b. Zusammensetzung der Leistungen

Die Leistungen setzen sich zusammen aus:

- > einer Gehaltsfortzahlung während den ersten 365 Tagen der vollständigen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit in einer Rahmenfrist von 547 Tagen; die vom Arbeitgeber Staat geleistete Gehaltsfortzahlung während den ersten 365 Tagen der vollständigen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit entspricht dem Bruttogehalt einschliesslich 13. Monatsgehalt, allfällige Treueprämie, monatliche Pauschalentschädigungen, punktuelle Entschädigungen ab dem 5. Monat (Pikettdienst, Präsenzdienst usw.) sowie Familienzulagen und Arbeitgeberzulagen für Kinder;
- > der Auszahlung von Taggeldern durch die Pensionskasse des Staatspersonals (die Pensionskasse) vom 366. bis zum 730. Tag der vollständigen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit in einer Rahmenfrist von 912 Tagen. Die Taggelder entsprechen dem Nettogehalt; die oder der Anspruchsberechtigte muss diese Taggelder bei der AHV melden und den Arbeitgeber sowie den Arbeitnehmerbeitrag zahlen (siehe ausserdem die Erklärungen zum Lohnrückbehalt unter Punkt 4 dieses Kapitels).

Wichtig: Die Ausrichtung von Taggeldern setzt einen Antrag auf IV-Leistungen bei der kantonalen IV Stelle voraus.

c. Spezialfall : Auflösung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der ersten 365 Tage der Arbeitsunfähigkeit

Was passiert, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter oder der Arbeitgeber Staat das Dienstverhältnis vor Ablauf der ersten 365 Tage der vollständigen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit auflöst?

Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Zeitpunkt der effektiven Beendigung des Dienstverhältnisses nicht krank, so endet der Leistungsanspruch zu diesem Zeitpunkt.

Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Zeitpunkt der tatsächlichen Beendigung des Dienstverhältnisses hingegen krank, so erlischt der Leistungsanspruch nicht. In diesem Fall richtet die Pensionskasse Taggeldzahlungen bis zum Ablauf der 730 Tage der vollständigen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit in der Rahmenfrist von 912 Tagen aus. Die Pensionskasse kommt hier also vor Ablauf der ersten 365 Tage der Arbeitsunfähigkeit zum Zug (siehe Punkt 3b dieses Kapitels).

d. Berechnung der Leistungsdauer

Bei der Berechnung der Leistungsdauer muss unterschieden werden zwischen dem Erlöschen des Anspruchs auf Gehaltsfortzahlung durch den Staat und dem Erlöschen des Anspruchs auf die von der Pensionskasse ausgerichteten Taggeldzahlungen.

Zur Bestimmung des Zeitpunkts, an dem der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung erlischt, werden die Ganztages- oder Teilabwesenheiten bis zu 365 Tagen während einer Dauer von 547 aufeinander folgenden Tagen zusammengezählt, rückwirkend berechnet ab jedem neuen Tag der Abwesenheit. Vorbehalten bleibt der unter Punkt 3c dieses Kapitels ausgeführte Fall.

Zur Bestimmung des Zeitpunkts, an dem der Taggeldanspruch erlischt, werden die Ganztages- oder Teilabwesenheiten bis zu 730 Tagen zusammengezählt, abzüglich der Tage, die Anspruch auf Gehaltsfortzahlung für die ersten 365 Tage gegeben haben. Die Abrechnung erfolgt über einen Zeitraum von 912 aufeinander folgenden Tagen, rückwirkend berechnet ab jedem neuen Tag der vollständigen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit.

e. Beispiel

Ein Mitarbeiter ist vom 30. Juni 2004 bis zum 31. Dezember 2004 arbeitsunfähig. Am 1. Januar 2005 fängt er wieder an zu arbeiten und ist während einem Jahr, also bis zum 31. Dezember 2005, wieder voll arbeitsfähig. Vom 1. Januar 2006 bis zum 31. Dezember 2006 wird er erneut arbeitsunfähig. Was für einen Gehaltsanspruch hat er bis zu diesem Datum?

Mit der Berechnung der 547 Tage rückwirkend ab jedem neuen Abwesenheitstag kommt man zu folgendem Ergebnis: Der letzte Abwesenheitstag, der als Berechnungsgrundlage herangezogen wird, ist der 31. Dezember 2006; 547 rückwirkend berechnete Tage ergeben den 30. Juni 2005; in diesem Zeitraum von 547 Tagen vom 30. Juni 2005 bis zum 31. Dezember 2006 hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf Gehaltsfortzahlung während 365 Tagen. Die ersten 182 Tage der ersten Arbeitsunfähigkeit vom 30. Juni 2004 bis zum 31. Dezember 2004 sind gewissermassen «gelöscht».

Ist dieser Mitarbeiter auch nach dem 31. Dezember 2006 weiterhin arbeitsunfähig, so hat er Anspruch auf die Taggelder, die von der Pensionskasse ausgerichtet werden. Dieser Anspruch erstreckt sich auf 365 Tage, da er bereits Anspruch auf Gehaltsfortzahlung während 365 Tagen hatte, also bis zum 31. Dezember 2007, bei fortlaufender Arbeitsunfähigkeit.

Bei nicht fortlaufender Arbeitsunfähigkeit kann der Mitarbeiter ein Gesuch um Wiederanstellung einreichen, und sein Fall wird nach den Vorschriften über die Wiederanstellung behandelt (siehe weiter unten unter Punkt III).

4. Lohnrückbehalt

Die vollständige Lohngarantie wird vom Staat und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern finanziert. Die Finanzierung der Gehaltsfortzahlung während der ersten 365 Tage der Arbeitsunfähigkeit geht vollständig zu Lasten des Staates. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrerseits übernehmen mit einem Lohnrückbehalt die Kosten der Taggeldleistungen. Die IV-Leistungen der Pensionskasse und die von der Unfallversicherung, der Invalidenversicherung und der Militärversicherung ausgerichteten Leistungen werden mit den Taggeldkosten verrechnet. Konkret bedeutet dies, dass die Kosten der Taggeldleistungen sehr tief gehalten werden können, da

diese Sozialversicherungen bereits nach einem Jahr Arbeitsunfähigkeit zum Zug kommen und ihre Leistungen ausrichten. Deshalb ist auch ein so geringer Lohnrückbehalt möglich.

Der Lohnrückbehalt beträgt 1,5 ‰ des der AHV unterstellten Gehalts. Er wird erhoben, solange ein Gehalt ausbezahlt wird. Auf den Taggeldern erfolgt kein Lohnrückbehalt.

5. Fonds für die Lohngarantie

Der Lohnrückbehalt wird in einen Fonds eingezahlt, der als «Fonds für die Lohngarantie während 730 Tagen» bezeichnet wird. Dieser Fonds wird von der Pensionskasse verwaltet, und die Zinsen des Bankkontokorrents und gegebenenfalls der Kapitalanlagen werden dem Fonds gutgeschrieben. Aus dem Fonds werden die Taggeldleistungen bezahlt. Die Leistungen der Unfallversicherung, der eidgenössischen Invalidenversicherung und der Militärversicherung fallen der Pensionskasse zu. Da diese ausserdem zur Zahlung der Invalidenpension verpflichtet ist, belastet sie dem Fonds für die Lohngarantie nur die Differenz zwischen allen genannten Leistungen und dem Nettogehalt der arbeitsunfähigen Mitarbeiterin oder des arbeitsunfähigen Mitarbeiters. Über den Fonds für die Lohngarantie werden ausserdem die in Zusammenhang mit der Lohngarantie entstehenden Verwaltungskosten gedeckt.

Die Finanzdirektion, die ständige beratende Kommission für Personalfragen (die Kommission) und die Sozialpartner werden jedes Jahr über den Stand des Fonds informiert. Das Finanzinspektorat kontrolliert jährlich die Rechnung des Fonds und erstattet der Kommission Bericht. Die Finanzdirektion beantragt dem Staatsrat alle drei Jahre anhand des Vermögensstandes des Fonds und nach Stellungnahme der Kommission und der Sozialpartner die Beibehaltung oder die Änderung des Satzes für den Lohnrückbehalt.

B. Teil-Lohngarantie

1. Anspruchsberechtigte

Das für eine Dauer von weniger als zwei Jahren angestellte Personal kommt in den Genuss einer Teil-Lohngarantie. Es muss sich nicht mit einem Lohnrückbehalt an der Finanzierung dieser Teil-Lohngarantie beteiligen.

2. Leistungen

a. Zusammensetzung

Die Teil-Lohngarantie besteht in der Auszahlung des Gehalts während einer beschränkten Dauer. Unter Gehalt ist hier das der AHV unterstellte Gehalt zu verstehen, einschliesslich 13. Monatsgehalt plus Familienzulagen und Arbeitgeberzulagen für Kinder.

b. Dauer

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Stelle wegen Krankheit oder Unfall nicht antreten können, haben während höchstens einem Monat Anspruch auf Gehaltsfortzahlung.

Bei Berufskrankheit und Berufsunfall beträgt die Dauer des Gehaltsanspruchs im vornherein zwölf Monate.

Bei Nichtberufskrankheit und Nichtberufsunfall beträgt die Dauer des Gehaltsanspruchs:

- > einen Monat, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für eine Dauer von einem Jahr oder weniger angestellt ist;

- > drei Monate, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für eine Dauer von über einem Jahr angestellt ist und die Arbeitsunfähigkeit im ersten Dienstjahr eintritt;
- > sechs Monate, wenn sie im zweiten Dienstjahr eintritt;

Bei ausserordentlicher Vertragsverlängerung über zwei Jahre hinaus beträgt der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung neun Monate im dritten und zwölf Monate im vierten Dienstjahr.

Ausnahmsweise und in Härtefällen kann die Gehaltsfortzahlung um höchstens drei Monate verlängert werden.

c. Ende

Der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung erlischt:

- > bei Wiedererlangen der vollen Arbeitsfähigkeit;
- > bei Beendigung des Dienstverhältnisses;
- > nach Ablauf der Leistungsdauer, auf die ein Anspruch besteht.

d. Berechnung der Dauer des Gehaltsanspruchs

Zur Bestimmung des Zeitpunkts, an dem der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung erlischt, werden die Ganztages- oder Teilabwesenheiten während einer Dauer von 547 Tagen zusammengezählt, rückwirkend berechnet ab jedem neuen Tag der vollständigen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit.

Mit der Beendigung des Dienstverhältnisses nach Ablauf eines befristeten Anstellungsvertrags oder aus Gründen, die in keinem Zusammenhang mit der Krankheit oder dem Unfall stehen, erlischt der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung.

C. Leistungen bei unbezahltem Urlaub

Sowohl für die vollständige Lohngarantie als auch für die Teil-Lohngarantie gilt die gleiche Regelung.

Während der ganzen Dauer eines unbezahlten Urlaubs werden die bei Arbeitsunfähigkeit geschuldeten Leistungen nicht ausgezahlt.

Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vor Beginn eines unbezahlten Urlaubs arbeitsunfähig, so werden die Leistungen der Lohngarantie bis zum letzten Tag vor dem Urlaubsbeginn ausbezahlt, sofern der Urlaub nicht verschoben oder annulliert wird.

Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach einem unbezahlten Urlaub arbeitsunfähig, so entsteht der Anspruch auf die Leistungen der Lohngarantie am ersten Tag nach dem Ende des unbezahlten Urlaubs..

D. Leistungen bei variablem Beschäftigungsgrad

Für die Leistungen ist der im geltenden Anstellungsvertrag festgesetzte Beschäftigungsgrad massgebend. Sieht der Vertrag einen variablen Beschäftigungsgrad vor, so ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der letzten 6 Monate massgebend. Beim Lehrpersonal ist die für das laufende Schuljahr vereinbarte Lektionenzahl massgebend.

E. Inkrafttreten und rückwirkende Anwendung

Die Verordnung über die Lohngarantie tritt am 1. Januar 2004 in Kraft.

Das vor dem 1. Januar 2004 im Staatsdienst stehende Personal mit unbefristetem Vertrag oder mit befristetem Vertrag für mindestens zwei Jahre kommt ab dem 1. Januar 2004 in den Genuss der vollständigen Lohngarantie.

Das am 1. Januar 2004 arbeitsunfähige Personal mit unbefristetem Vertrag oder mit befristetem Vertrag für mindestens zwei Jahre kommt in den Genuss der vollständigen Lohngarantie, wenn die folgenden Bedingungen kumulativ erfüllt sind:

- > die vollständige oder teilweise Arbeitsunfähigkeit ist nach dem 30. Juni 2003 eingetreten;
- > das Dienstverhältnis besteht am 31. Dezember 2003 noch;
- > der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung nach der alten Gesetzgebung ist nicht erschöpft.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Januar 2004 arbeitsunfähig sind und nicht alle diese kumulativen Bedingungen erfüllen, bleiben der alten Gesetzgebung unterstellt. Die Dauer ihres Gehaltsanspruchs beträgt:

- > einen Monat, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für eine Dauer von einem Jahr oder weniger angestellt ist;
- > drei Monate, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für eine Dauer von über einem Jahr angestellt ist und die Arbeitsunfähigkeit im ersten Dienstjahr eintritt;
- > sechs Monate, wenn sie im zweiten Dienstjahr eintritt;
- > neun Monate, wenn sie im dritten Dienstjahr eintritt;
- > zwölf Monate, wenn die Arbeitsunfähigkeit im vierten Dienstjahr eintritt, sowie bei Berufskrankheit oder Berufsunfall.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bezüglich Gehaltsfortzahlung weiterhin der alten Gesetzgebung unterstehen, weil sie eine der oben genannten drei kumulativen Bedingungen nicht erfüllen, wird ab dem 1. Januar 2005 die neue Verordnung gelten, sofern sie zu diesem Zeitpunkt seit mindestens sechs Monaten wieder erwerbsfähig sind. Ist dies nicht der Fall, bleiben sie weiterhin der alten Gesetzgebung unterstellt.

F. Was tun mit der privaten Taggeldversicherung (Einzel- oder Kollektivversicherung)?

1. Personal mit Anspruch auf die vollständige Lohngarantie

1.1. Krankheit

Die vollständige Lohngarantie umfasst dieselben Leistungen wie die Taggeldversicherungen. Es gibt jedoch keine Freizügigkeit zwischen dem System der Lohngarantie des Staates und einer allfälligen neuen Taggeldversicherung, die aus dem Staatsdienst ausgetretene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglicherweise abschliessen möchten. Dies bedeutet einerseits, dass beim Abschluss einer neuen Taggeldversicherung Vorbehalte bezüglich allfälliger Gesundheitsprobleme angebracht werden könnten, und andererseits, dass der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter keinerlei Freizügigkeitsleistungen ausbezahlt werden. Somit muss jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter beim Entscheid, ob sie oder er die private Taggeldversicherung kündigen will, die oben aufgeführten Grundsätze sowie die Übergangsbestimmungen der Verordnung vom 16. September 2003 berücksichtigen (siehe Kapitel E). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre berufliche Laufbahn beim Staat weiterführen oder beenden wollen, können die Kündigung ihrer privaten Taggeldversicherung in Betracht ziehen.

1.2. Berufs- und Nichtberufsunfälle, Berufskrankheiten

Da der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung 730 Tage beträgt, stellt sich die Frage, ob es eine private Versicherung bei einem UVG-Versicherer braucht. Das Gehalt der verunfallten Person ist nämlich während 730 Tagen vom Staat versichert, und somit verlieren allfällige UVG-Ergänzungsversicherungen, die eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bereits abgeschlossen hat (Versicherung von 100% des Gehalts ab dem 366. Abwesenheitstag und ab diesem Datum für das Gehalt über 126 000 Franken) an Bedeutung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine solche Ergänzungs- und/oder Zusatzversicherung bei einem UVG-Versicherer haben, sollten mit diesem besprechen, ob sie diese Versicherung beibehalten oder die Wartezeit auf 730 Tage heraufsetzen wollen.

2. Personal mit Anspruch auf die Teil-Lohngarantie

2.1. Krankheit

Der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung deckt jeweils nur kurze Zeiträume ab; um allfällige Versicherungslücken zu vermeiden, empfehlen wir diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dringend den Abschluss einer zusätzlichen Taggeldversicherung bei einer Krankenkasse oder einer privaten Versicherungsgesellschaft, die nach Erlöschen des Gehaltsanspruchs zum Zuge kommt, und zwar mit einer Wartezeit entsprechend der Dauer des Gehaltsanspruchs aufgrund der Dienstjahre.

2.2. Berufs- und Nichtberufsunfälle, Berufskrankheiten

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können privat bei einem UVG-Versicherer eine Versicherung als Ergänzung (d.h. 100 % des Gehalts bei Erlöschen des Gehaltsanspruchs beim Staat) und/oder als Zusatzversicherung (über den Höchstbetrag von 126 000 Franken hinausgehendes Gehalt bei Erlöschen des Gehaltsanspruchs beim Staat) abschliessen.

III. Auflösung des Dienstverhältnisses und Wiederanstellung

1. Grundsatz

Sowohl bei der vollständigen Lohngarantie als auch bei der Teil-Lohngarantie zieht die Auflösung des Dienstverhältnisses nicht zwangsläufig das Erlöschen des Leistungsanspruchs nach sich. Die Beendigung des Dienstverhältnisses von Rechts wegen erfolgt nach einem Jahr (365 Tagen) vollständiger oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit (Art. 48 Abs. 1 StPG). Entsprechend Artikel 36 StPR informiert die Fachstelle für die Personalbewirtschaftung der zuständigen Direktion oder Anstalt (Art. 13 StPG und Art. 6 und 7 StPR) die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zwei Monate vor Ablauf der 365 Ganztages- oder Teilabwesenheit darüber, dass das Dienstverhältnis von Rechts wegen aufgelöst wird. Ist die entsprechende Fachstelle noch nicht einsatzbereit, so informiert das Amt für Personal und Organisation die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter. Bei dieser Mitteilung handelt es sich um eine reine Feststellung des Sachverhalts.

2. Möglichkeit einer Wiederanstellung

Nach Artikel 48 Abs. 1 in fine StPG kann die Anstellungsbehörde die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter auf ein entsprechendes schriftliches Gesuch hin entweder unmittelbar nach Beendigung des Dienstverhältnisses oder später wieder anstellen. Der Staat ist jedoch in keinem Fall zu einer Wiederanstellung verpflichtet.

Es stellt sich die Frage, ob es sich dabei zum vornherein um eine unbefristete Wiederanstellung handeln kann. Eine positive Beantwortung dieser Frage hätte zur Folge, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wieder einen Anspruch von Gehaltsfortzahlung während zwei Jahren hat, was den Anspruch auf Gehaltsfortzahlung auf eine Gesamtzeit von vier Jahren erhöhen könnte. Bei einer Wiederanstellung nach Auflösung des Dienstverhältnisses von Rechts wegen wird die betreffende Person deshalb in der Regel befristet für weniger als zwei Jahre angestellt. Der Leistungsanspruch der wieder angestellten Person wird somit wie folgt geregelt: Bei Arbeitsunfähigkeit erhält sie zuerst den Saldo von allfälligen verbleibenden Taggeldzahlungen (vgl. oben, II. A), bis ihr Anspruch in einer Rahmenfrist von insgesamt 912 Tagen ausgeschöpft ist. Danach hat sie, da sie einen befristeten Anstellungsvertrag für weniger als zwei Jahre hat, Anspruch auf die Leistungen aus der Teil-Lohngarantie (vgl. oben II. B). Während der ganzen befristeten Vertragsdauer wird auf dem Gehalt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters der Lohnrückbehalt von 1,5 ‰ nicht vorgenommen. Wird der Vertrag dauerhaft über die zwei Jahre hinaus verlängert, so muss er in einen unbefristeten Anstellungsvertrag umgewandelt werden. Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wieder einen unbefristeten Arbeitsvertrag, so kommt sie oder er wieder in den Genuss der vollständigen Lohngarantie.

IV. Leistungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) bei Berufs- und Nichtberufsunfällen sowie bei Berufskrankheiten

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält nach Erlöschen des Leistungsanspruchs (sowohl bei der vollständigen Lohngarantie als auch bei der Teil-Lohngarantie) vom UVG-Versicherer, das heisst einem von der National Versicherung vertretenen Pool der Privatversicherer oder von der SUVA, ein Taggeld, das 80 % des versicherten Jahresverdienstes (maximal 126 000 Franken) entspricht. Dieser Taggeldanspruch erlischt, sobald die/der Versicherte wieder voll erwerbsfähig ist, eine Invalidenrente erhält oder stirbt. Hat die/der Versicherte Anspruch auf ein Taggeld der Invalidenversicherung, gewährt die Unfallversicherung ihrerseits kein Taggeld.

1. Ende der Berufsunfall- und Nichtberufsunfallversicherung - Verlängerungsmöglichkeit

Die Versicherung der Risiken Berufsunfall und Nichtberufsunfall endet mit dem 30. Tag nach dem Tag, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört (Art. 3 Abs. 2 UVG). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf Antrag die Nichtberufsunfallversicherung für sechs Monate durch Abrede verlängern (Art. 3 Abs. 3 UVG, Art. 8 der Verordnung über die Unfallversicherung, UVV). Es besteht ein Übereinkommen zwischen dem Staat und der National Versicherung. Diese Versicherung deckt die Pflegeleistungen und die Taggelder. Die entsprechenden Unterlagen können beim Amt für Personal und Organisation bezogen werden. Diese Information richtet sich insbesondere an Personen, denen ein unbezahlter Urlaub gewährt wurde oder die ihre Erwerbstätigkeit vorübergehend aufgegeben haben.

2. Ende der Nichtberufsunfallversicherung

Bei Herabsetzung des Beschäftigungsgrads auf weniger als 8 Stunden pro Woche sowie einen Monat nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 3 Abs. 2 und 8 Abs. 2 UVG, Art. 13 UVV) ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht mehr gegen Nichtberufsunfälle versichert. Das Lehrpersonal mit einem Pensum von weniger als vier Unterrichtsstunden pro Woche ist nicht gegen Nichtberufsunfälle versichert.

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird in jedem Fall vor der Auflösung des Dienstverhältnisses oder dem Ende der Nichtberufsunfallversicherung schriftlich darüber informiert, dass sie oder er dem Krankenversicherer mitzuteilen hat, wann die Nichtberufsunfallversicherung endet. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann sich beim Krankenversicherer versichern.

3. Weitere Auskünfte

Zur Unfallversicherung gibt Herr Claude Lecca Auskunft: Tel. 026/ 305 32 51, E-Mail: claude.lecca@fr.ch).

V. Leistungen der eidgenössischen Invalidenversicherung (IV) und der Pensionskasse

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann bei der IV oder der Pensionskasse noch vor Erlöschen des Gehaltsanspruchs eine Invalidenrente beantragen, sobald der behandelnde Arzt oder der Vertrauensarzt des Staates die Möglichkeit einer dauernden Einschränkung der Arbeitsfähigkeit prognostiziert. Für Personal mit vollständiger Lohngarantie (siehe oben Kapitel II. A. 3b) ist die Ausrichtung von Taggeldzahlungen an einen vorgängigen Antrag auf IV-Leistungen bei der IV-Stelle gebunden (Art. 4 Abs. 3 der Verordnung vom 16. September 2003).

Ein Invaliditätsgrad von weniger als 50 %, aber mindestens 40 %, berechtigt zu einer Invalidenpension der Pensionskasse von 25 %. Beträgt der Invaliditätsgrad mindestens 50 %, so besteht ein Anspruch auf eine halbe Invalidenpension, und ein Invaliditätsgrad von 66,66 % oder mehr gibt Anspruch auf eine volle Pension der Pensionskasse.

Für die Leistungen der eidgenössischen IV besteht bei einem Invaliditätsgrad von 40 % bis 50 % ein Anspruch auf eine Viertelrente der IV, bei einem Invaliditätsgrad von 50 % bis 59,99 % ein Anspruch auf eine halbe IV-Rente, bei einem Invaliditätsgrad von 60 % bis 69,99 % ein Anspruch auf eine Dreiviertelrente der IV und bei mindestens 70 % auf eine volle IV-Rente. Diese Faktoren sind neu. Sie sind seit dem 1. Januar 2004 in Kraft, als Folge der 4. Revision des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG). Die laufenden Vollrenten der Personen, die vor dem 1. Januar 2004 50 Jahre alt geworden sind, werden auch nach Inkrafttreten der 4. IVG-Revision weiter ausgezahlt. Alle anderen Vollrenten für einen Invaliditätsgrad von unter 70 % werden jedoch im auf das Inkrafttreten der IVG Änderungen folgenden Jahr revidiert und dem neuen Tarif angepasst.

Für die Berechnung sowohl der Invalidenpension der Pensionskasse als auch der IV-Rente hängt die Bestimmung des Invaliditätsgrades übrigens nicht nur von einer rein medizinischen Beurteilung ab, sondern wird auch in Zusammenhang mit der vorher ausgeübten beruflichen Tätigkeit der/des Versicherten sowie der möglichen späteren Wiedereingliederung beurteilt.

Es sei auch daran erinnert, dass einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter mit Anspruch auf die vollständige Lohngarantie bei Weiterbestehen der Arbeitsunfähigkeit ab dem 366. bis zum 730. Tag der Arbeitsunfähigkeit Taggelder von der Pensionskasse ausgerichtet werden. Die Invalidenpension der Pensionskasse und die IV-Rente, auf die ein Anspruch besteht, sind im Betrag der Taggeldzahlung mit eingeschlossen, kommen also nicht noch hinzu. Nach Erlöschen des Taggeldanspruchs werden der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter dann die Invalidenpension der Pensionskasse und die IV-Rente ausgerichtet, entsprechend dem anerkannten Invaliditätsgrad.

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Anspruch auf die Teil-Lohngarantie ist es aufgrund des über geringe Zeiträume bestehenden Gehaltsanspruchs kaum wahrscheinlich, dass bei einer über den Gehaltsanspruch hinausgehenden Arbeitsunfähigkeit zum vornherein ein Anspruch auf eine

Invalidenrente besteht. Deshalb wird diesen Personen umso dringender der Abschluss einer privaten Taggeldversicherung als Ergänzung empfohlen (siehe oben unter Kapitel II Punkt F).

VI. Gehaltsanspruch bei Schwangerschaft, Mutterschaft und Adoption

1. Schwangerschaft

Die Abwesenheit wegen Schwangerschaft wird einem unbezahlten Urlaub gleichgestellt. Beruht die Abwesenheit auf ärztlich bescheinigten medizinischen Gründen, so wird die Schwangerschaft einer Krankheit gleichgestellt. In diesem Fall hat die Mitarbeiterin Anspruch auf ihr Gehalt wie bei Krankheit. Die Dauer des Gehaltsanspruchs hängt dabei davon ab, ob die Mitarbeiterin Anspruch auf die vollständige Lohngarantie oder auf die Teil-Lohngarantie hat (vgl. oben, II. A und B). Die ärztlich bescheinigten Abwesenheiten während der Schwangerschaft, auch diejenigen kurz vor der Niederkunft, werden nicht auf dem Mutterschaftsurlaub angerechnet.

2. Mutterschaft

a. Mitarbeiterinnen mit unbefristetem Anstellungsvertrag

Mitarbeiterinnen mit unbefristetem Anstellungsvertrag haben Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen. Der Mutterschaftsurlaub kann teilweise vor und nach der Niederkunft oder vollständig nach der Niederkunft bezogen werden. Der Teil des nach der Niederkunft bezogenen Mutterschaftsurlaubs kann nicht weiter aufgeteilt werden. Die Mitarbeiterin kann bis zu 2 Wochen ihres bezahlten Mutterschaftsurlaubs vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Niederkunft beziehen, ohne dass sie ein Arzzeugnis vorlegen muss, das ihre Arbeitsunfähigkeit bestätigt. Reicht der Rest des bezahlten Mutterschaftsurlaubs nicht aus, um die 16 Wochen nach der Niederkunft abzudecken, kann die Mitarbeiterin die fehlenden Wochen auf Gesuch hin als unbezahlten Urlaub beziehen. Die Mitarbeiterin darf in keinem Fall in den auf die Niederkunft folgenden 8 Wochen die Arbeit wieder aufnehmen.

Für eine Mitarbeiterin im ersten Dienstjahr, die ihre Arbeitstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub nicht wieder aufnimmt, beträgt der Urlaub 12 Wochen. Diese Kürzung des Mutterschaftsurlaubs wird beibehalten, wenn die Mitarbeiterin nach Ablauf des 12-wöchigen Mutterschaftsurlaubs unbezahlten Urlaub von mehr als 6 Monaten nimmt.

b. Mitarbeiterinnen mit befristetem Anstellungsvertrag

Die für Mitarbeiterinnen mit unbefristetem Anstellungsvertrag geltende Regelung (vgl. Punkt a oben) gilt auch für Mitarbeiterinnen mit befristetem Anstellungsvertrag. Für Mitarbeiterinnen mit befristeter Anstellung endet der bezahlte Mutterschaftsurlaub jedoch spätestens bei Vertragsablauf. Ausserdem beträgt der bezahlte Mutterschaftsurlaub bei befristeter Anstellung für weniger als ein Jahr acht Wochen, und falls die Mitarbeiterin zum Zeitpunkt der Anstellung bereits schwanger war, beträgt der bezahlte Mutterschaftsurlaub nur vier Wochen.

3. Adoption

Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf zwölf Wochen bezahlten Urlaub.

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf bis zu vier Wochen bezahlten Urlaub, wenn es die zur Aufnahme des Kindes nötigen Schritte erfordern. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Kind aus einem Land stammt, in dem die Anwesenheit des Vaters für die Adoptionsformalitäten erforderlich ist.

VII. Kontaktpersonen und nützliche Adressen

Bei einer Abwesenheit von mehr als zwei Monaten erkundigt sich die Dienstchefin oder der Dienstchef regelmässig nach dem Gesundheitszustand der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Sie oder er nimmt dazu direkt mit der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter Kontakt auf, oder wenn es durch die Umstände geboten ist, mit der Familie. Die Dienstchefin oder der Dienstchef kann mit der Zustimmung der abwesenden Person mit der behandelnden Ärztin oder dem behandelnden Arzt Kontakt aufnehmen. Für Hilfe oder weitere Auskünfte stehen ausserdem zur Verfügung:

- > die Fachstelle für die Personalbewirtschaftung der entsprechenden Direktion oder Anstalt, sofern eine solche Fachstelle besteht;
- > das Amt für Personal und Organisation (Jacques Peiry, Tel. 026/ 305 32 39, E-Mail: jacques.peiry@fr.ch);
- > die Pensionskasse des Staatspersonals (Tel. 026 / 305 32 62).

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich also jederzeit an diese Stellen wenden und erhalten dort die notwendige Hilfe.