



Antwort des Staatsrats auf einen parlamentarischen Vorstoss

Motion Chantal Pythoud-Gaillard / René Thomet

2016-GC-52

Änderung des Gesetzes über das Staatspersonal (Art. 48 Abs. 1)

I. Zusammenfassung der Motion

Mit einer am 10. Mai 2016 eingereichten und begründeten Motion weisen Grossrätin Pythoud-Gaillard und Grossrat Thomet darauf hin, dass nach dem geltenden Artikel 48 Abs. 1 des Gesetzes über das Staatspersonal (StPG) für den Gehaltsanspruch während 360 Tagen sowohl Ganztages- als auch Teilabwesenheiten mit einberechnet werden, was ungerecht sei.

Wer zu 50 % arbeitsunfähig ist, gilt für die Berechnung des Gehaltsanspruchs als zu 100 % arbeitsunfähig.

Schlimmer noch ist es in ihren Augen, dass wenn jemand zu seinem vertraglichen Beschäftigungsgrad arbeitet und ein Arztzeugnis für eine Arbeitsdispens von mehr als 9 aufeinanderfolgenden Stunden oder Nacharbeit vorlegt, der Vertrag nach Ablauf der 360 Tage rechtsgültig aufgelöst wird.

Grossrätin Pythoud-Gaillard und Grossrat Thomet verlangen mit ihrer Motion die Änderung von Artikel 48 Abs. 1 StPG in folgenden Sinne: «Ganztages- oder Teilabwesenheiten» durch «Ganztagesabwesenheiten» ersetzen und «die Teilabwesenheiten werden anteilmässig angerechnet» hinzufügen.

II. Antwort des Staatsrats

Einleitend ruft der Staatsrat das Lohngarantiesystem für das Staatspersonal bei Krankheit und Unfall in Erinnerung (s. Verordnung vom 16. September 2003 über die Lohngarantie des Staatspersonals bei Krankheit und Unfall, SGF 22.72.18).

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder mit einem befristeten Arbeitsvertrag für mindestens zwei Jahre haben bei vollständiger oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall Anspruch auf ihr vollständiges Gehalt, das vom Arbeitgeber im Selbstversicherungssystem finanziert wird. Ab Beginn des zweiten Jahres der Arbeitsunfähigkeit haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf ihren vollständigen Nettolohn in Form von Taggeldern; dieses zweite Jahr wird vom mit einem Mindestbeitrag an die Lohngarantie (1,5 ‰) finanziert.

Folgende Sozialschutzmassnahmen ergänzen diese Gehaltsabdeckung über zwei Jahre: der Grundsatz der Personalpolitik zur Förderung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung (Art. 4 Bst. h StPG), die Möglichkeit, die Gehaltsfortzahlung während den Eingliederungsmassnahmen der Invalidenversicherung (s. Art. 19 der oben genannten Verordnung

über die Lohngarantie) zu verlängern und schliesslich können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Artikel 48 Abs. 1 2. Satz StPG bei der Anstellungsbehörde beantragen, dass sie unmittelbar nach Beendigung des Dienstverhältnisses oder später zum Grad ihrer Arbeitsfähigkeit wieder angestellt werden.

Mit all diesen Massnahmen ist das gesundheitlich beeinträchtigte Personal bestens abgesichert, entsprechend übrigens wie in anderen Kantonen oder privaten Grossfirmen.

Im von den Grossräten angesprochenen Fall des HFR führt eine Arbeitsunfähigkeit wegen der Unmöglichkeit, das Pflichtenheft vollumfänglich zu erfüllen (z.B. wenn es aus medizinischen Gründen nicht möglich ist, Nachtarbeit oder bestimmte Arbeitsstunden zu leisten), tatsächlich zum Ende des Gehaltsanspruchs und zur Beendigung des Dienstverhältnisses. Auch eine Präsenz zu 100 % am Arbeitsplatz entsprechend der arbeitsvertraglich zu leistenden Arbeitszeit ändert nichts daran, dass die betreffende Person gemäss Arzteugnis aufgrund ihrer Krankheit gewisse im Pflichtenheft vorgesehene Aufgaben nicht mehr erfüllen kann. Allerdings sind solche Fälle die Ausnahmen, und selbst dann finden sich in den meisten Fällen Lösungen für eine Weiterbeschäftigung.

Ausserdem bleibt auch bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit, die zu einer rechtsgenügenden Beendigung des Dienstverhältnisses führen kann, der Anspruch auf volle Lohnfortzahlung gemäss Artikel 110 StPG bestehen. Darüber hinaus haben Mitarbeitende, denen bekanntgegeben wird, dass ihr Gehaltsanspruch endet und ihr Dienstverhältnis rechtmässig aufgelöst wird, bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit gemäss Verordnung vom 16. September 2003 über die Lohngarantie des Staatspersonals bei Krankheit und Unfall (SGF 122.72.18) im 2. Jahr nach Ende des Gehaltsanspruchs Anspruch auf Taggelder in Höhe des vollen Gehalts.

Es stimmt, dass nach Privatrecht (Obligationenrecht) bei Arbeitsunfähigkeit bei der Berechnung der Lohnfortzahlung die Teilarbeitsunfähigkeit anteilmässig berücksichtigt wird. Allerdings ist nach Privatrecht die Dauer der Lohnfortzahlung auch sehr kurz (nach Berner Skala nicht mehr als ein paar Monate). Würde man im StPG bei Teilarbeitsunfähigkeit grundsätzlich eine anteilmässige Anrechnung anwenden, würde dies zu folgender absurden Situation führen: das Dienstverhältnis von Mitarbeitenden mit einer Teilarbeitsunfähigkeit von 10 % könnte erst nach 10 Jahren rechtmässig aufgelöst werden (10 mal 365 Tage). Dies wäre nicht nur absurd, sondern auch hinsichtlich des Dienstbetriebs höchst problematisch und undenkbar.

Nach Artikel 324a Abs. 4 OR kann übrigens der Arbeitgeber statt der in dieser Bestimmung vorgesehenen Leistungen eine Taggeldversicherung über 730 Tage in einem Zeitraum von 900 Tagen für 80 % des Lohns abschliessen (Gleichwertigkeit der Leistungen). Für die Berechnung der Auszahlungsdauer der Taggelder (während 730 Tagen innert 900 Tagen) werden die Teilarbeitsunfähigkeiten berücksichtigt; mit anderen Worten verlängert eine Teilarbeitsunfähigkeit die Auszahlungsdauer der Taggelder während 730 Tagen innert 900 Tagen nicht; dieses Berechnungssystem der Versicherer ist also identisch mit dem System für die Berechnung der Lohnfortzahlung nach Artikel 48 Abs. 1 StPG. Nach der Rechtsprechung des freiburgischen Kantonsgerichts, bestätigt vom Bundesgericht, ist Artikel 48 Abs. 1 StPG nicht willkürlich (s. Urteil des Freiburger Kantonsgerichts vom 19. November 2009, 601 209-55, und Urteil des BGer vom 23. Dezember 2001, 8C_15/2010). Gemäss Punkt 7.2 der Erwägungen im Urteil des BGer ist die kanonale Rechtsprechung im Wesentlichen zum Schluss gekommen, dass vom Arbeitgeber nicht verlangt werden kann, seinen ganzen Betrieb umzustellen, damit ein Angestellter, dessen

Arbeitsunfähigkeit einen grossen Teil seines Pflichtenhefts betrifft, dennoch weiter arbeiten kann. Er kann ihn ganz im Gegenteil von seiner Pflicht, zur Arbeit zu kommen, befreien und die Fehlzeiten als Ganztages- oder Teilabwesenheiten im Sinne von Artikel 48 Abs. 1 StPG anrechnen. Diese Auslegung von Artikel 48 Abs. 1 StPG entzieht sich dem Vorwurf der Willkür.

Der Staatsrat beantragt Ihnen daher die Abweisung dieser Motion.

22. November 2016