

Interpellation Storchenegger-Jonschwil (31 Mitunterzeichnende) vom 15. September 2015

Härtefälle bei Krankheit nach Kündigung

Schriftliche Antwort der Regierung vom 17. November 2015

Martha Storchenegger-Jonschwil moniert in ihrer Interpellation vom 15. September 2015, dass das kantonale Personalrecht gewisse Lücken im Fall von Krankheit nach Kündigung aufweise, dass unterschiedliche Risiken bewusst in Kauf genommen würden und dass das Personal schlecht informiert sei. Sie bemängelt das Fehlen einer ausreichenden Krankentaggeldversicherung und einer Härtefallklausel bei Krankheit. Zur Illustration des mangelnden Versicherungsschutzes führt sie zwei Beispiele an. Den beiden Beispielen ist gemein, dass es die beiden Mitarbeitenden selber waren, die ihr Arbeitsverhältnis mit dem Kanton gekündigt haben und danach schwer erkrankt sind. Im einen Fall erfolgte die Erkrankung nach Antritt einer neuen Stelle noch während der Probezeit beim neuen Arbeitgeber, im andern Fall noch während der Kündigungsfrist. In diesem Zusammenhang stellt die Interpellantin verschiedene Fragen.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Mit dem neuen Personalgesetz (sGS 143.1; abgekürzt PersG) wurde die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von bisher zwölf Monaten stark ausgeweitet. Nach Art. 47 PersG beträgt sie nun 24 Monate innert dreier Jahre (100 Prozent während der ersten zwölf Monate, anschliessend 80 Prozent). Im Krankheitsfall hat der Arbeitgeber einen Kündigungsschutz nach Massgabe von Art. 25 PersG zu beachten. Demgegenüber können Mitarbeitende das Arbeitsverhältnis jederzeit und damit auch während Krankheit kündigen mit der Folge, dass der Anspruch auf Lohnfortzahlung nur bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses besteht (Art. 99 der Personalverordnung [sGS 143.11; abgekürzt PersV]).

Das Personalgesetz regelt das Arbeitsverhältnis, das durch Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingegangen wird. Der Geltungsbereich des Personalgesetzes ist demzufolge auf rechtlich und tatsächlich bestehende Arbeitsverhältnisse ausgerichtet. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung, wie er in Art. 46 PersG stipuliert ist, ist deshalb nicht als eigenständiger Anspruch zu verstehen, sondern setzt stets ein Grundverhältnis (eben ein bestehendes Arbeitsverhältnis) voraus. Mit anderen Worten: Wer noch nicht oder nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis mit dem Kanton steht, ist diesem Recht nicht unterstellt und hat keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung oder auf irgendwelche anderen Leistungen aus dem Personalgesetz. Diese Rechtslage wird in Bezug auf den Lohnfortzahlungsanspruch auf Verordnungsstufe noch unterstrichen, indem Art. 99 PersV die durch das PersG bereits vorgegebenen Grenzen des Anspruchs («ab dem Beginn bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses») verdeutlicht. Für eine über das Ende des Arbeitsverhältnisses andauernde Lohnfortzahlung infolge Krankheit findet sich im kantonalen Personalrecht weder eine generelle noch eine auf Härtefälle beschränkte Rechtsgrundlage.

Bei aller Tragik, die in den von der Interpellantin angeführten Beispielen zum Ausdruck kommt, darf nicht übersehen werden, dass eine Erkrankung nach Antritt einer neuen Stelle die Leistungs- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers Kanton St.Gallen nicht wieder aufleben lassen kann und dass eine arbeitnehmerseitige Kündigung den Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zwangsläufig beschränkt. So gesehen kann ein gewisses Risiko im Fall einer Erkrankung im Anschluss an eine arbeitnehmerseitige Kündigung nicht gänzlich in Abrede gestellt werden. Dieses Risiko ist bis zu einem gewissen Grad kalkulierbar und lässt sich durch geeignete Massnahmen wie eine private Taggeldversicherung weitgehend vermindern.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Von der Möglichkeit, eine Taggeldversicherung abzuschliessen und dabei die Mitarbeitenden zur Hälfte an den Prämien zu beteiligen (Art. 47 Abs. 3 PersG) hat die Regierung bis heute keinen Gebrauch gemacht. Aufgrund der Grösse der Staatsverwaltung ist zu erwarten, dass die Kosten für die zu leistenden Lohnfortzahlungen geringer sind als die Abdeckung dieses Risikos durch einen Versicherer. Die integrale Übernahme des Risikos durch den Arbeitgeber ist schliesslich auch aus Sicht der Arbeitnehmenden vorteilhafter als die hälftige Beteiligung an einer das gleiche Risiko abdeckenden Taggeldversicherung.
2. Aus Art. 104 Abs. 3 PersV ergibt sich, dass die Lohnfortzahlung infolge Krankheit bei Härtefällen verlängert werden kann. Eine analoge Bestimmung fehlt bei der Lohnfortzahlung bei Unfall (Art. 105 PersV). Damit verhält es sich mit dieser Härtefallklausel genau umgekehrt als von der Interpellantin dargestellt.
3. Aufgrund Art. 25 PersG sind erkrankte Mitarbeitende während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit vor Kündigung weitgehend geschützt. Das Arbeitsverhältnis kann arbeitgeberseitig frühestens auf den Ablauf des Anspruchs auf Lohnfortzahlung gekündigt werden. Vorbehalten bleiben einerseits die Einhaltung der arbeitnehmerseitigen Melde- und Mitwirkungspflichten und andererseits die Kündigung während der Probezeit und die fristlose Kündigung.
4. Nachdem keine Taggeldversicherung besteht, sind auch die Fragen zur Fortzahlung dieser Versicherung und zur Übernahme entsprechender Kosten obsolet. Es steht den Mitarbeitenden offen, zusätzlich und auf eigene Kosten eine private Taggeldversicherung abzuschliessen. Diese richtet sich nach den dort anwendbaren Rechtsgrundlagen.
5. Das Personalgesetz umschreibt in den Art. 47 und 48 die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall, und zwar unabhängig vom Bestehen einer entsprechenden Taggeldversicherung. Bevor es in derartigen Fällen zu einer nach Art. 21 Abs. 2 Bst. b PersG zulässigen Kündigung kommt, werden während der Dauer der Lohnfortzahlung Eingliederungsmassnahmen geprüft und soweit möglich durchgeführt. Dabei arbeitet das innerbetriebliche Case Management aufgrund Art. 20 f. PersV eng mit den Vorgesetzten und der Eidgenössischen Invalidenversicherung (IV) zusammen. Lässt sich bis zum Ende des Anspruchs auf Lohnfortzahlung keine angepasste Tätigkeit finden und werden keine Eingliederungsmassnahmen der IV durchgeführt, prüfen IV und St.Galler Pensionskasse, ob ein Anspruch auf eine Invalidenrente besteht.
6. Zunächst ist festzuhalten, dass es primär in der Verantwortung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters selber liegt, die Konsequenzen einer arbeitnehmerseitigen Kündigung zu bedenken und geeignete Dispositionen zu treffen. Das Risikobewusstsein in Bezug auf eine schwere Erkrankung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist erfahrungsgemäss nicht sehr ausgeprägt. Informationen des Arbeitgebers über das Fehlen einer Kollektivtaggeldversicherung (mit der Option auf Weiterführung als Einzelversicherung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses) sind deshalb zweckmässig, finden aber nur eine beschränkte Aufmerksamkeit.

Allen Mitarbeitenden der Staatsverwaltung wird jährlich im Dezember eine Broschüre mit allen wichtigen Informationen zum Arbeitsverhältnis und auch zu den Ansprüchen auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung zugestellt. Im Weiteren finden sich im Intranet unter der Rubrik «Personelles» ausführliche Hinweise auf personalrechtliche Ansprüche und auf Fragen, die sich bei längerer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit und Unfall stellen. All diese Informationen stehen auch den Mitarbeitenden im gekündigten Arbeitsverhältnis zur Verfügung. Die Mitarbeitenden bleiben aber bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses letztlich selber

dafür verantwortlich, wie sie mit dem Risiko, infolge Krankheit über die Kündigungsfrist hinaus arbeitsunfähig zu bleiben oder eine neue Stelle deswegen nicht rechtzeitig antreten zu können, umgehen wollen.

Gleichwohl wird das Personalamt die bestehenden Informationen (z.B. anlässlich des Kurses «Einführung in die Staatsverwaltung» und in verschiedenen Dokumenten) verstärken. Auch die Integration einer Information der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in die Checkliste bei Kündigung wird geprüft, wobei einzuräumen ist, dass es im Zeitpunkt der Kündigung in aller Regel zu spät ist, um noch eine private Versicherung zur Abdeckung des Erkrankungsrisikos nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abschliessen zu können. Eine Informationspflicht für den Einzelfall, d.h. im Zeitpunkt einer konkreten Kündigung, stösst deshalb ins Leere, so dass es bei den allgemeinen Informationen sein Bewenden haben muss.