

# Lohngarantie bei Krankheit oder Unfall



---



# Übersicht

---

1. Rechtsgrundlagen
2. Verlauf der Arbeiten
3. Grundsätze
4. Wahl der Versicherungsform
5. Vollständige Lohngarantie
6. Teil-Lohngarantie
7. Leistungen bei unbezahltem Urlaub
8. Leistungen bei variablem Beschäftigungsgrad
9. Wiederanstellung
10. Inkrafttreten und rückwirkende Geltung
11. Was tun mit der privaten Taggeldversicherung ?



# 1. Rechtsgrundlagen

---

- StPG Art. 110
- Verordnung vom 16. September 2003 über die Lohngarantie des Staatspersonals bei Krankheit und Unfall



## 2. Verlauf der Arbeiten

---

- am 5.5.2003 wurde ein Verordnungs-entwurf in die Vernehmlassung geschickt
- im September 2003 wurde dem Staatsrat ein neuer Entwurf vorgelegt
- am 16. September 2003 wurde die Verordnung verabschiedet
- am 1.1. 2004 tritt sie in Kraft



## 3. Grundsätze

---

- Lohngarantie während 730 Tagen (vollständige Garantie) für das fest angestellte Personal
  - mit unbefristetem Anstellungsvertrag
  - oder mit befristetem Anstellungsvertrag für mindestens zwei Jahre
- Beschränkte Garantie für das Personal, das für weniger als zwei Jahre angestellt ist
- System der Selbstversicherung
- Beteiligung des Personals an der vollständigen Lohngarantie über Lohnrückbehalt



## 4. Wahl der Versicherungsform

---

- Rasche Umsetzung
- Politisch einfacher realisierbar
- Nutzung der zur Verfügung stehenden Mittel und Strukturen (POA und Pensionskasse)
- Tiefe Beiträge
- Bemerkung: keine Freizügigkeit



# 5. Vollständige Lohngarantie

## I. Beginn und Ende der Garantie

---

- Unterscheidung zwischen Garantie und Leistungen
- Die Garantie beginnt ab Inkrafttreten des Vertrags, spätestens aber am 1. Tag des Dienstantritts
- Die Garantie endet zum Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses (Kündigung, Pensionierung, Entlassung usw.)
- Kein freier Wechsel in eine Einzelversicherung und keine Freizügigkeitsleistungen
- Keine Möglichkeit, nach Ende des Dienstverhältnisses vom Staat versichert zu bleiben



## II. Leistungen

### a) Beginn 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
  - bei Wiedererlangung der Erwerbsfähigkeit
  - zum effektiven Zeitpunkt der Pensionierung
  - Nach Ablauf eines befristeten Anstellungsvertrags





## II. Leistungen

### a) Beginn und Ende

---

- Erfolgt die Auflösung des Dienstverhältnisses aus anderen Gründen und ist die betreffende Person im effektiven Zeitpunkt des Endes des Dienstverhältnisses krank, so erlischt der Gehaltsanspruch nach 730 Tagen der Arbeitsunfähigkeit. Die Pensionskasse zahlt die Taggelder ab Ende des Dienstverhältnisses aus



## II. Leistungen

### b) Zusammensetzung

---

- Die Leistungen setzen sich zusammen:
  - aus einer Gehaltsfortzahlung des Staates während den ersten 365 Tagen der vollständigen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit in einer Rahmenfrist von 547 Tagen
  - aus Taggeldern der Pensionskasse ab dem 366. Tag bis zu 730 Tagen in einer Rahmenfrist von 912 Tagen
  
- Die Gehaltsfortzahlung umfasst das Bruttogehalt einschliesslich 13. Monatsgehalt, die Treueprämie, die monatlichen Pauschalentschädigungen sowie ab dem 5. Monat die punktuellen Entschädigungen.



## II. Leistungen

### b) Zusammensetzung

---

- Die Taggelder entsprechen dem Betrag des Nettogehalts; die AHV-Beiträge gehen zu Lasten der Taggeldempfänger/innen

### III. Lohnrückbehalt



---

- Einheitssatz von 1,6‰ auf dem massgebenden AHV-Gehalt
- Der Lohnrückbehalt wird erhoben, solange ein Gehalt ausbezahlt wird
- Kein Lohnrückbehalt auf den Taggeldern



## IV. Fonds für die Lohngarantie

---

- Die Lohnrückbehalte werden in einen Fonds eingezahlt
- Dieser Fonds wird von der Pensionskasse verwaltet
- Der Fonds speist die Zahlung der Taggelder und deckt die Verwaltungskosten der Pensionskasse
- Der Vermögensstand des Fonds wird jährlich der FIND und der beratenden Kommission für Personalfragen unterbreitet
- Der Staatsrat entscheidet alle drei Jahre, ob der Satz für den Lohnrückbehalt beibehalten oder geändert wird



## 6. Teil-Lohngarantie

---

- Anspruchsberechtigt ist das für weniger als zwei Jahre oder im Stundenlohn angestellte Personal
- Leistungen
  - Vom Staat ausgezahltes Bruttogehalt



## 6. Teilgarantie

---

- Leistungsdauer
  - Ein Monat bei Anstellung für weniger als ein Jahr
  - Drei Monate im ersten Jahr bei Anstellung für ein Jahr oder länger
  - Sechs Monate im zweiten Jahr
  - Neun Monate im dritten Jahr (Ausnahmefall)
  - 12 Monate im vierten Jahr (Ausnahmefall)
- Leistungsende
  - Wiedererlangen der Erwerbsfähigkeit
  - Beendigung des Dienstverhältnisses
  - Ablauf der Dauer des Gehaltsanspruchs

# 7. Leistungen bei unbezahltem Urlaub

- Gleiche Regeln wie für die vollständige und die Teilgarantie
- Aussetzung der Leistungen während des Urlaubs
- Auszahlung der Leistungen ab 1. Tag nach Urlaubsende



# 8. Leistungen bei variablem Beschäftigungsgrad

- Die Leistungen entsprechen dem im letzten Vertrag festgesetzten Beschäftigungsgrad
- Ist (auf Wunsch) vertraglich ein variabler Beschäftigungsgrad vereinbart worden, wird auf den Durchschnitt der letzten sechs Monate abgestützt
- Für das Lehrpersonal entsprechen die Leistungen der vereinbarten Lektionenzahl für das laufende Schuljahr



## 9. Wiederveranstaltung

---

- Möglichkeit der Wiederveranstaltung nach Beendigung des Dienstverhältnisses (nach 365 Tagen)
- Bei Wiederveranstaltung grundsätzlich befristeter Anstellungsvertrag für eine Dauer von weniger als zwei Jahren
- Bei Arbeitsunfähigkeit wird zuerst der allfällige Saldo der Taggelder ausgeschöpft
- Nach Ausschöpfen der Taggelder Anspruch auf Gehaltsfortzahlung gemäss der Teil-Lohngarantie
- Während der Dauer des befristeten Vertrags kein Lohnrückbehalt
- Nach Ablauf des befristeten Vertrags wird dieser in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt, sofern die entsprechende Person dauerhaft arbeitsfähig ist. Damit kommt diese Person wieder in den Genuss der vollen Lohngarantie.

# 10. Inkrafttreten und rückwirkende Geltung



- Die Verordnung über die Lohngarantie tritt am 1. Januar 2004 in Kraft
- Das vor dem 1.1.2004 im Staatsdienst stehende Personal mit unbefristetem Vertrag oder mit befristetem Vertrag für mindestens 2 Jahre kommt ab dem 1.1.2004 in den Genuss der vollständigen Lohngarantie
- Das am 1.1.2004 arbeitsunfähige Personal mit unbefristetem Vertrag oder mit befristetem Vertrag für mindestens 2 Jahre kommt in den Genuss der vollständigen Lohngarantie, wenn die folgenden Bedingungen kumulativ erfüllt sind:
  - die Arbeitsunfähigkeit ist nach dem 30.6.03 eingetreten
  - das Dienstverhältnis besteht am 31. 12.03 noch
  - der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung ist noch nicht erloschen



# 11. Was tun mit der privaten Taggeldversicherung?

---

- 1. Prinzip: die vollständige Lohngarantie umfasst die gleichen Leistungen wie sie die Taggeldversicherungen bieten
- 2. Prinzip: hingegen keine Freizügigkeit bei Wechsel zu anderer Taggeldversicherung
- Entscheid, die Einzelversicherung zu kündigen: diese 2 Prinzipien und die Übergangsbestimmungen berücksichtigen