GAV-Änderung

# Krankentaggeldversicherung: Was gilt jetzt?

**Aufgrund der seit einem Jahr geltenden Krankentaggeldversicherung – und vor allem des Case Managements – muss das Staatspersonalgesetz und der GAV geändert bzw. ergänzt werden. Die GAVKO hat sich ausserdem das Ziel gesetzt, heute noch bestehende Mängel bei der Lohnfortzahlung bzw. bei der Krankentaggeldversicherung zu beheben.**

MLaw David Lüthi, Rechtsanwalt

Am 1. Januar 2014 wurde für die Krankentaggeldversicherung ein neues Modell eingeführt, welche für die Kantonsangestellten erhebliche Verbesserungen in folgenden Punkten gebracht hat:

- Erhöhung des Versicherungsumfangs von 70% auf 80% des bisherigen Bruttojahreslohnes;
- Krankentaggeld auch für befristet angestellte Arbeitnehmende;
- Möglichkeit, beim Austritt aus dem Staatsdienst in eine private Einzelversicherung überzutreten;
- Implementierung eines Case-Managements;
- Versicherungslösung durch eine private Versicherung (Visana).

In der Folge wurde eine paritätische Arbeitsgruppe eingesetzt, die von der GAVKO den Auftrag hatte,

- die heutigen Mängel in den gesetzlichen Grundlagen (Staatspersonalgesetz [StPG] und GAV) zu beheben und
- die heute noch bestehenden Mängel zu hinterfragen und Lösungsvorschläge auszuarbeiten.

Den ersten Auftrag hat die Arbeitsgruppe erfüllt. Die unbestrittenen GAV-Änderungsanträge wurden von der GAVKO genehmigt und die Änderungen im Staatspersonalgesetz werden demnächst durch den Kantonsrat behandelt.

Wenn der Kantonsrat der StPG-Änderung zustimmt, wird damit

eine gesetzliche Grundlage dafür geschaffen, dass der Kanton gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmenden ein Case Management (Fallbegleitung) anbieten kann. Das Case Management bezweckt die rasche Rückkehr eines erkrankten Mitarbeitenden an den bisherigen (oder an einen neuen) Arbeitsplatz und die Verhinderung einer Invalidität. Es handelt sich dabei um ein sinnvolles Instrument, das aber völlig freiwillig ist. Wichtig ist auch, dass mit den neuen Gesetzesbestimmungen klar verankert wurde, dass alle Daten, die im Rahmen des Case Management gesammelt werden, dem Datenschutz unterliegen und höchst vertraulich zu behandeln sind.

Unter den aus Sicht der Arbeitnehmer-Vertretung noch offenen Fragen befinden sich einige, die in der GAVKO lebhafte Diskussionen auslösen dürften:

- **Lücke zwischen Lohnfortzahlung und Krankentaggeld bei befristeten Angestellten:**
  Dank der ab 1. Januar 2014 geltenden Krankentaggeldversicherung haben auch befristet Arbeitnehmende nach Ablauf der Lohnfortzahlung einen Anspruch auf Krankentaggeld. Falls allerdings die Lohnfortzahlung wegen Beendigung des Anstellungsverhältnisses nicht voll beansprucht werden kann, beginnt der Anspruch auf das Krankentaggeld erst nach Ablauf einer Karenzfrist, die im 1. Dienstjahr drei Monaten, im 2. Dienstjahr sechs Monaten und ab dem 3. Dienstjahr 12 Monaten entspricht. Mit anderen Worten: Bei befristeten Angestellten kann zwischen dem Ende der Lohnfortzahlung und dem Beginn des Krankentaggeld-Anspruchs eine längere Zeitperiode bestehen, während welcher keine Leistungen erfolgen. Die Arbeitsgruppe ist aufgefordert, zu Handen der GAVKO Lösungsvorschläge auszuarbeiten, wie diese unbefriedigende Situation gelöst werden kann.
- **Unterbruch der Arbeitsunfähigkeit / Rückfall:**
  In § 184 GAV ist geregelt, unter welchen Voraussetzungen der Anspruch auf Lohnfortzahlung wieder auflebt. Diese Bestimmung ist einerseits unpräzise formuliert, was in der Praxis bereits verschiedentlich zu Auslegungsproblemen geführt hat. Andererseits muss dieser Paragraph auch inhaltlich überarbeitet werden.
- **Inkonvenienzentschädigungen bei Krankheit:**
  Nach geltendem Recht besteht bei der Lohfortzahlung und beim Krankentaggeld kein Anspruch auf die Ausrichtung von sog. Inkonvenienzzulagen. Darunter versteht man z.B. die Zulagen für Bereitschaftsdienste, Nachtdienste, unregelmässige Arbeitszeiten, Sondereinsätze etc. Vor allem im Pflege- oder Polizeibereich stellen diese Inkonvenienzzulagen einen bedeutenden Teil des Einkommens dar. Der StPV fordert bereits seit längerer Zeit, dass diese im Vergleich zur Privatwirtschaft deutliche Benachteiligung der Kantonsangestellten, behoben wird.

Die Weiterentwicklung des öffentlichen Personalrechts ist ein ständiger, manchmal auch mühsamer Prozess. Bei einer konstruktiven Zusammenarbeit der Sozialpartner können aber durchaus Fortschritte erzielt werden, die im beiderseitigen Interesse liegen.

Bei Fragen im Zusammenhang mit der Lohnfortzahlung oder der Krankentaggeldversicherung können Sie sich gerne an die Kanzlei des Sekretärs, Dr. Pirmin Bischof, Rechtsanwalt und Notar in Solothurn (032 333 33 11; bischof@law-firm.ch) oder an die Vizepräsidentin, Frau Dr. iur. Corinne Saner, Rechtsanwältin und Notarin in Olten (062 212 33 34; c.saner@netlo.ch) wenden.

SOpersönlich

auch auf www.staatspersonal.ch