

Änderung des Gesetzes über das Staatspersonal (StPG)

Botschaft und Entwurf des Regierungsrates
an den Kantonsrat von Solothurn
vom 17. November 2015, RRB Nr. 2015/1885

Zuständiges Departement

Finanzdepartement

Vorberatende Kommission

Finanzkommission

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	3
1. Ausgangslage	5
2. Fürsorge bei Krankheit und Unfall	6
2.1 Anspruch auf Lohnfortzahlung	6
2.2 Anspruch auf Taggeldleistungen.....	6
3. Case Management	6
3.1 Was ist Case Management?	6
3.2 Case Management und Datenschutz.....	7
4. Vernehmlassungsverfahren.....	8
4.1 Allgemein	8
4.2 Ergebnisse.....	8
4.2.1 Lohnfortzahlung und Taggeldleistungen	8
4.2.2 Case Management	8
5. Erläuterungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage	9
5.1 Änderung des Gesetzes über das Staatspersonal	9
5.2 Änderung des Gesetzes über die Besoldungen der Lehrkräfte an der Volksschule	12
6. Rechtliches.....	12
7. Antrag.....	13

Beilagen

Beschlussesentwurf
 Synopse

Kurzfassung

Mit RRB Nr. 2013/878 vom 21. Mai 2013 hat der Regierungsrat den Wechsel der Krankentaggeldversicherung von der Fondslösung zur reinen Versicherungslösung per 1. Januar 2014 beschlossen. Dadurch haben sich einige Veränderungen ergeben. Einerseits wurde der Anspruch auf Krankentaggeld in der Höhe demjenigen auf Unfalltaggeld angepasst. In beiden Fällen beträgt die Höhe neu 80% des bisherigen Lohnes. Mit der neuen Versicherungslösung sind zudem neu auch befristet angestellte Arbeitnehmende sowohl bei Unfall wie auch bei Krankheit nach Ablauf der Lohnfortzahlung noch taggeldversichert. Die Krankentaggeld-Prämien wurden durch den Wechsel leicht erhöht – von für Arbeitgeber und Arbeitnehmer je 0,07 Lohnprozenten bei der bisherigen Fonds-Lösung auf neu je 0.095 Lohnprozente. Die Prämien sind nach wie vor sehr tief, da der Arbeitgeber Kanton Solothurn wie bisher die Kosten für die Lohnfortzahlung zu 100% selbst finanziert und die Wartefrist für Versicherungsleistungen daher entsprechend lang ist. Die wichtigste Neuerung ist jedoch die Einführung eines freiwilligen Case Managements für Fälle von langfristiger Arbeitsunfähigkeit sowie die Verpflichtung zur Zusammenarbeit beziehungsweise Mitwirkung der arbeitsunfähigen Arbeitnehmenden mit Arbeitgeber und Versicherung. Ziel von Case Management und Mitwirkungspflicht ist eine möglichst rasche Wiedereingliederung eines arbeitsunfähigen Arbeitnehmenden in den Arbeitsprozess. Eine Verletzung der Mitwirkungspflicht kann nachteilige Folgen auf die Lohnfortzahlung und spätere Taggeldansprüche haben.

Die neue Situation bedingt Änderungen resp. Ergänzungen in der Staatspersonalgesetzgebung betreffend das Thema Fürsorge bei Krankheit und Unfall. Einerseits ist die gesetzliche Regelung des Anspruchs auf Taggeldleistungen der gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmenden zu präzisieren, andererseits ist auch die Pflicht zur Zusammenarbeit und Mitwirkung der Arbeitnehmenden bei Krankheit oder Unfall mit dem Arbeitgeber, bzw. dem Krankentaggeld- oder Unfallversicherer, festzuhalten.

Neu will der Kanton infolge Krankheit oder Unfall arbeitsunfähigen Arbeitnehmenden ein Case Management anbieten. Mit dieser Vorlage soll im Staatspersonalgesetz eine gesetzliche Grundlage für das Case Management geschaffen werden, die den datenschutzrechtlichen Anforderungen im Umgang mit sensiblen Personendaten entspricht.

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen nachfolgend Botschaft und Entwurf zur Änderung des Staatspersonalgesetzes.

1. Ausgangslage

Am 12. März 2013 stimmte der Regierungsrat dem Wechsel der Krankentaggeldversicherung von der Fondslösung zur reinen Versicherungslösung mit konkreten Versicherungsleistungen zu (Nr. 2013/429) und erteilte der Visana Versicherungsgesellschaft den Zuschlag für die Kollektiv-Krankentaggeldversicherung für das Staatspersonal (Nr. 2013/430).

Die neue Versicherungslösung brachte folgende Änderungen: Auch die befristet Angestellten erhalten Anspruch auf ein Krankentaggeld, der Versicherungsumfang wird von 70% auf 80% des bisherigen Lohnes angehoben, die neue Versicherungslösung implementiert ein Case Management (Fallbegleitung) und beim Austritt aus dem Staatsdienst ist der Übertritt in eine private Einzelversicherung möglich. Die Prämienerrhöhung für diese neuen Leistungen betrug je rund Fr. 200'000 Franken pro Jahr für den Arbeitgeber und die Arbeitnehmende. Die Versicherungsprämie von 0,19% werden je hälftig durch die Arbeitnehmenden und den Arbeitgeber finanziert.

Die Erhöhung des Leistungsumfangs der Krankentaggeldversicherung von 70% auf 80% bedingte eine Änderung des Staatspersonalgesetzes, welche der Kantonsrat am 3. Juli 2013 beschloss (RG 107/2013). Die erforderlichen Änderungen des Gesamtarbeitsvertrages vom 25. Oktober 2004 (GAV; BGS 126.3) beschloss die Gesamtarbeitsvertragskommission am 22. August 2013, Regierungsrat und Personalverbände stimmten den GAV-Änderungen ebenfalls zu (Nr. 2013/1787). Die neue Versicherungslösung trat am 1. Januar 2014 in Kraft.

Die neue Situation bedingt weitere Änderungen resp. Ergänzungen in der Staatspersonalgesetzgebung betreffend das Thema Fürsorge bei Krankheit und Unfall. Die gesetzliche Regelung des Anspruchs auf Taggeldleistungen der gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmenden ist an die neue Versicherungslösung anzupassen, ebenfalls ist die Pflicht zur Zusammenarbeit der Arbeitnehmenden bei Krankheit oder Unfall mit dem Arbeitgeber, bzw. dem Krankentaggeld- oder Unfallversicherer, festzuhalten.

Sowohl der Krankentaggeld- als auch der Unfallversicherer bieten in den Leistungen ein professionelles Case Management für die Betreuung von gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmenden an. Diese Dienstleistung ist in den Versicherungsprämien inbegriffen. Die Möglichkeit von Case Management lässt sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ableiten. Soweit das Case Management in einer ganzheitlichen Betrachtungsweise umgesetzt wird und auch das persönliche Umfeld der Mitarbeitenden einbezieht, geht es über die Fürsorgepflicht hinaus und bedarf einer gesetzlichen Grundlage. Bei der Durchführung des Case Managements werden regelmässig Angaben über die Gesundheit und damit besonders schützenswerte Personendaten bearbeitet. Aus Sicht des Datenschutzes ist eine Rechtsgrundlage i.S.v. § 15 Abs. 2 Informations- und Datenschutzgesetz vom 21. Februar 2001 (InfoDG; BGS 114.1) erforderlich. Mit dieser Vorlage wird im Gesetz über das Staatspersonal vom 27. September 1992 (BGS 126.1) die nötige gesetzliche Grundlage für die Bearbeitung von Personendaten im Zusammenhang mit Case Management geschaffen.

2. Fürsorge bei Krankheit und Unfall

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber sorgt der Kanton im Fall von Krankheit und Unfall für seine Angestellten. Bei den finanziellen Leistungen wird unterschieden zwischen Lohnfortzahlung und Zahlung von Taggeldern. Die Leistungen sind unterschiedlich für Staatsangestellte im befristeten und unbefristeten Anstellungsverhältnis, sowie für Anstellungsverhältnisse während und ausserhalb der Probezeit.

2.1 Anspruch auf Lohnfortzahlung

Im Fall von Krankheit oder Unfall haben Arbeitnehmende im unbefristeten Arbeitsverhältnis ausserhalb der Probezeit Anspruch auf den vollen Lohn während 12 Monaten. Tritt der Unfall oder die Krankheit während der Probezeit ein, erfolgt die Lohnfortzahlung während sechs Monaten. Für das befristet angestellte Personal regelt der Regierungsrat die Lohnfortzahlung. Der Lohn kann gekürzt werden, wenn Arbeitnehmende die Krankheit oder den Unfall vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben.

Die rechtliche Regelung zur Lohnfortzahlung erfährt durch diese Vorlage keine Änderung, sie wird einzig präzisiert.

2.2 Anspruch auf Taggeldleistungen

Nach Ablauf der Lohnfortzahlung und bei weiter bestehender krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit folgt für Staatsangestellte, welche sich nicht mehr in der Probezeit befinden der Anspruch auf Taggeldleistungen. Im Fall von Krankheit werden – entsprechend der bisherigen Regelung - während höchstens 12 Monaten Taggelder bezahlt. Im Fall von unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Taggeldleistungen längstens bis zum Beginn einer Rente. Grund für die unterschiedlichen Ansprüche auf Taggeld bei Krankheit und Unfall ist, dass das Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG, SR 832.20) den Taggeldanspruch abschliessend regelt.

Der Anspruch auf Taggeldleistungen besteht nach Ablauf der Lohnfortzahlung bei Krankheit ab einer Arbeitsunfähigkeit von 25%. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von weniger als 25% besteht kein Taggeldanspruch. Die Höhe der Taggelder beträgt 80% der im letzten Jahr der Anstellung ausgerichteten durchschnittlichen Bruttomonatsbesoldung inkl. Anteil 13. Monatsgehalt ohne Leistungsbonus. Der Regierungsrat regelt den Anspruch auf Taggeldleistungen der befristet angestellten Arbeitnehmenden.

Der Arbeitgeber bzw. der Unfall- oder Krankentaggeldversicherer ist auf die Mitwirkung der Arbeitnehmenden angewiesen. Taggeldleistungen können deshalb gekürzt werden, wenn der oder die Arbeitnehmende schuldhaft seine Mitwirkungspflicht verletzt und dadurch das Ausmass oder die Feststellung der Krankheits- oder Unfallfolgen nachteilig beeinflusst.

3. Case Management

3.1 Was ist Case Management?

Case Management (Fallbegleitung) beinhaltet die vereinten Anstrengungen verschiedenster Ansprechgruppen (betroffene Arbeitnehmende, Arbeitgeber, Gesundheitswesen, [Sozial-] Versicherungen, Familie usw.) und verfolgt das Ziel der Beschleunigung der Rückkehr der oder des gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmenden an ihren oder seinen Arbeitsplatz bzw. an

einen angepassten Arbeitsplatz oder an eine andere Arbeitsstelle sowie die Verhinderung einer (Teil-)Invalidität.

Ohne qualifizierte Begleitung während der Zeit nach einem Unfall oder nach einer längeren Krankheit ist der Wiedereinstieg für betroffene Arbeitnehmende in die Arbeitswelt oft schwierig. Durch die Unterstützung eines Case Managers erhalten die Betroffenen nachweislich eine bessere Chance auf Wiedereingliederung. Je früher mit einem Case Management begonnen werden kann, desto grösser sind die Chancen auf einen erfolgreichen Wiedereinstieg ins Arbeitsleben.

Auch wenn Angestellte des Kantons Solothurn bei Krankheit und Unfall während maximal 12 Monaten (bei unbefristeter Anstellung) den vollen Lohn erhalten, ist es für alle Seiten erstrebenswert, einen arbeitsunfähigen Arbeitnehmenden bereits vor Ablauf dieser Dauer mit einem Case Management bestmöglich zu unterstützen und zu verhindern, dass aus einer Krankheit oder einem Unfall eine langfristige Arbeitsunfähigkeit oder sogar eine Invalidität resultieren.

Vom Case Management profitieren alle Beteiligten. Dem erkrankten Arbeitnehmenden steht eine Beratungsperson zur Seite, die ihm auf dem Weg zur Wiedereingliederung behilflich ist, bei Bedarf aber auch die Vorgesetzten und das Team des Arbeitnehmenden unterstützen kann. Die Folgen von erfolgreichem Case Management sind für den Arbeitgeber finanziell nicht direkt messbare positive Auswirkungen auf die Führungs- und Unternehmenskultur, die Stärkung seines Images als verantwortungsvoller Arbeitgeber sowie Einsparungen bei der Lohnfortzahlung und schliesslich Einsparungen bei Renten.

3.2 Case Management und Datenschutz

Bei der Durchführung des Case Managements werden regelmässig Angaben über die Gesundheit und damit besonders schützenswerte Personendaten bearbeitet. Aus Sicht des Datenschutzes müssen für diese Datenbearbeitungen die Voraussetzungen von § 15 Abs. 2 InfoDG erfüllt sein. Mit der vorliegenden Gesetzesrevision wird eine ausreichende gesetzliche Grundlage für Case Management und die damit verbundene Bearbeitung von besonders schützenswerten Personendaten geschaffen.

Selbst mit der Schaffung einer gesetzlichen Grundlage bleibt das Case Management ein aus Sicht des Datenschutzes heikler Bereich, denn es werden sensible Daten bezüglich der Gesundheit und des persönlichen Umfeldes des Mitarbeitenden bearbeitet. Die Gesetzesvorlage sieht deshalb vor, dass die für das Case Management erforderlichen Daten ausschliesslich von den Personen, welche das Case Management durchführen, bearbeitet werden. Eine Weitergabe von Daten an die Arbeitgeberseite, insbesondere an das Personalamt und an die Linie, soll nur mit der ausdrücklichen Zustimmung des oder der Mitarbeitenden möglich sein. Die Mitarbeitenden können grundsätzlich nicht zur Teilnahme an einem Case Management gezwungen werden. Ihre Mitwirkungspflicht, deren Verletzung eine Kürzung der Taggeldleistungen nach sich ziehen kann, beschränkt sich auf die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber beziehungsweise mit dem Unfall- oder Krankentaggeldversicherer. Sie umfasst insbesondere die Pflicht, sich von einem Vertrauensarzt oder einer Vertrauensärztin untersuchen zu lassen beziehungsweise ihren Arzt oder ihre Ärztin im Einzelfall zu ermächtigen, dem Vertrauensarzt oder der Vertrauensärztin des Unfall- oder Krankentaggeldversicherers Auskünfte zu erteilen, die für die Abklärung von Leistungsansprüchen erforderlich sind.

4. Vernehmlassungsverfahren

4.1 Allgemein

Es wurden folgende 13 Organisationseinheiten zur Vernehmlassung begrüsst: BDP Kanton Solothurn; CVP Kanton Solothurn; EVP Kanton Solothurn; FDP.Die Liberalen Kanton Solothurn; Grüne Kanton Solothurn; Grünliberale Partei Kanton Solothurn; SP Kanton Solothurn; SVP Kanton Solothurn; Solothurnischer Staatspersonal-Verband; Verband Lehrerinnen und Lehrer Solothurn; Schweizerischer Verband des Personals der öffentlichen Dienste; Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte, Sektion Solothurn; Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, Sektion Aargau/Solothurn.

Es sind fünf Vernehmlassungen eingegangen. Der Solothurnische Staatspersonal-Verband reichte seine Stellungnahme ebenfalls namens der vier übrigen zur Vernehmlassung eingeladenen Verbände ein.

4.2 Ergebnisse

Die eingegangenen Vernehmlassungen begrüssen grundsätzlich die neuen Regelungen zu Lohnfortzahlung und Taggeldleistungen und befürworten ebenfalls, dass Arbeitnehmende bei Krankheit und Unfall Unterstützung erhalten in Form eines professionellen Case Managements.

4.2.1 Lohnfortzahlung und Taggeldleistungen

Zwei Vernehmlassungsadressaten (SP Kanton Solothurn, Solothurnischer Staatspersonal-Verband) bedauern, dass weder bei der Lohnfortzahlung noch bei den Taggeldleistungen Inkonvenienzen berücksichtigt werden. Dies habe zur Folge, dass Arbeitnehmende mit kleineren Einkommen schlechtergestellt würden, als dies in der Privatwirtschaft der Fall sei. Gefordert werden Taggeldleistungen in der Höhe von mindestens 80% des AHV-pflichtigen Lohnes zuzüglich Kinderzulagen.

Die in §§ 47 Absatz 2 und 47^{bis} Absatz 1 festgelegte Regelung, dass Inkonvenienzen weder bei der Lohnfortzahlung noch bei der Ausrichtung von Taggeldleistungen berücksichtigt werden, ist nicht neu, galt bis anhin und soll unverändert weiter bestehen. Im Vergleich zu Arbeitnehmenden der Privatwirtschaft sind Arbeitnehmende der kantonalen Verwaltung dadurch in keinem Fall schlechter gestellt. In der Privatwirtschaft werden in der Regel sowohl bei der Lohnfortzahlung als auch bei den Taggeldleistungen Inkonvenienzen zwar berücksichtigt, doch erfolgt die Lohnfortzahlung nicht während eines Jahres, sondern richtet sich im Allgemeinen nach den Lohnfortzahlungsskalen. Als Beispiel: die Berner Skala legt die Dauer der Lohnfortzahlung auf 3 Wochen (1. Anstellungsjahr) bis max. 8 Monate (35. Anstellungsjahr) fest.

Kinderzulagen sind nicht AHV-pflichtiger Lohnbestandteil. Sie werden wohl während der Zeit der Lohnfortzahlung ausgerichtet, nicht aber in den Krankentaggeldleistungen berücksichtigt. Dies, weil das Anstellungsverhältnis zu diesem Zeitpunkt bereits beendet ist. Die Unfallversicherung berücksichtigt Familienzulagen im Rahmen des versicherten Verdienstes, dies gestützt auf Art. 22 der Verordnung vom 20. Dezember 1982 über die Unfallversicherung (UVV, SR 832.202).

4.2.2 Case Management

Ein Vernehmlassungsadressat (SP Kanton Solothurn) fordert, das Case Management nicht internen Case Managern der Krankentaggeld- und Unfallversicherung zu überlassen, sondern dieses an eine unabhängige, fachlich qualifizierte Stelle zu übertragen. Nutzen und Erfolg des Case Managements sowie der Schutz von hochsensiblen Gesundheitsdaten wären dadurch besser

gewährleistet. Eine Unterstellung der mit dem Case Management betrauten Personen unter das Amtsgeheimnis sei zu überprüfen.

In der neuen Bestimmung des § 47^{novies} wird in einer Kann-Formulierung festgehalten, dass der Arbeitgeber die Durchführung des Case Managements dem Unfall- oder Krankentaggeldversicherer oder einer externen Fachstelle übertragen kann. Der vorgeschlagene Gesetzestext lässt somit Spielraum für verschiedene Varianten. Für die Kantonale Verwaltung bieten sowohl der Unfall- als auch der Krankentaggeldversicherer in ihren Leistungen ein professionelles Case Management an; eine Leistung, die in den Versicherungsprämien inbegriffen ist. Dass von diesem Angebot Gebrauch gemacht wurde, erfolgte nicht aus Gründen der Kostenoptimierung, sondern weil mit dieser Lösung die bestmögliche Begleitung eines arbeitsunfähigen Arbeitnehmers sowie dessen möglichst schnelle und angemessene Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess gewährleistet werden. Statistiken zeigen, dass eine Wiedereingliederung umso schwieriger ausfällt, je länger Arbeitnehmende in der Arbeitsunfähigkeit verbleiben. Aus diesem Grund ist ein frühzeitig aktiv werdendes Case Management von grosser Bedeutung. Die Erfahrungen mit dem vom Krankentaggeld- und Unfallversicherer angebotenen Case Management sind in dieser Beziehung eindeutig positiv. Personalamt und Versicherer erhalten frühzeitig Kenntnis von der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers und können rechtzeitig und adäquat reagieren. Dabei stellt das Personalamt sicher, dass die Objektivität in der Fallführung gewährleistet ist. Case Management durch den Krankentaggeld- und Unfallversicherer gewährleistet Effizienz und Effektivität durch standardisierte, erprobte Prozesse. Case Management ausserhalb der Kantonalen Verwaltung und ausserhalb der Krankentaggeld- und Unfallversicherung wäre mit umständlicheren Prozessen, mit Problemen des Datenschutzes und letztlich auch mit höheren Kosten verbunden und deshalb nicht zielführend.

Gemäss § 38 des Staatspersonalgesetzes sind nur Staatsbedienstete dem Amtsgeheimnis verpflichtet. Angestellte des Krankentaggeld- und Unfallversicherers wie auch andere externe Fachpersonen sind keine Staatsangestellte und damit nicht dem Amtsgeheimnis unterstellt. Der Datenschutz wird aber in genügender Weise durch § 47^{octies} und § 17 InfoDG sichergestellt.

5. Erläuterungen zu einzelnen Bestimmungen der Vorlage

5.1 Änderung des Gesetzes über das Staatspersonal

§ 47

Der bestehende § 47 regelt im Staatspersonalgesetz die Fürsorge bei Krankheit und Unfall und somit die finanziellen Leistungen, auf die der erkrankte oder verunfallte Arbeitnehmende Anspruch hat. Der besseren Übersicht halber wird der Inhalt des bestehenden § 47 neu in vier Paragraphen (§ 47 Anspruch auf Lohnfortzahlung, § 47^{bis} Anspruch auf Taggeldleistungen, 47^{ter} Verrechnung und § 47^{quater} Krankentaggeldversicherung) geregelt.

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall für das im unbefristeten Anstellungsverhältnis angestellte Staatspersonal richtet sich nach Absatz 1 von § 47. Nach Ablauf der Probezeit wird der Lohn während 12 Monaten weiterbezahlt, treten Krankheit oder Unfall während der Probezeit ein, erfolgt die Lohnfortzahlung für die Dauer von 6 Monaten. Die Lohnfortzahlung für das befristet angestellte Personal richtet sich nach Absatz 3, resp. es wird dem Regierungsrat der Auftrag erteilt, für diese Fälle die entsprechende Regelung zu treffen. Diese Regelungen hat der Regierungsrat zusammen mit den Sozialpartnern im Gesamtarbeitsvertrag geschaffen (§ 176 GAV). Absätze 1 und 3 wiederholen inhaltlich die geltenden Absätze 1 und 5 von § 47 und wurden einzig in der Terminologie präzisiert.

Absatz 2, welcher feststellt, dass Arbeitnehmende im Rahmen der Lohnfortzahlung keinen Anspruch auf die Ausrichtung von Vergütungen für inkonveniente Dienste haben und die Kürzung

von Lohnfortzahlungsansprüchen vorsieht, im Fall der vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Herbeiführung von Krankheit oder Unfall, hat inhaltlich keine Änderung erfahren zum geltenden § 47 Absatz 2 und wird ebenfalls nur in der Terminologie angepasst.

§ 47^{bis}

Der Inhalt dieser neuen Bestimmung entspricht weitgehend Absatz 3 des bestehenden § 47. Taggeldleistungen gehen an Staatsangestellte, welche sich nicht mehr in der Probezeit befinden und die nach Ablauf der Lohnfortzahlung immer noch zu mindestens 25% arbeitsunfähig sind. Die Taggeldleistungen erfolgen im Fall von Krankheit während maximal 12 Monaten, im Fall von Unfall längstens bis zum Beginn eines Rentenanspruchs. An Arbeitnehmende, die wegen eines Unfalls arbeitsunfähig geworden sind, können damit unter Umständen Taggeldleistungen während mehr als 12 Monaten ausgerichtet werden. Die Höhe der Taggeldleistungen beträgt 80% der im letzten Jahr der Anstellung ausgerichteten durchschnittlichen Bruttomonatsbesoldung inkl. Anteil 13. Monatsgehalt ohne Leistungsbonus.

In Absatz 2 wird der Regierungsrat beauftragt, den Anspruch auf Taggeldleistungen für Arbeitnehmende im befristeten Anstellungsverhältnis zu regeln. Der Regierungsrat ist diesem Auftrag in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern nachgekommen.

§ 47^{ter}

Diese Bestimmung regelt die Verrechnungsansprüche des Arbeitgebers beziehungsweise der Unfall- oder Krankentaggeldversicherung in den Fällen, wo eine weitere Versicherung oder ein haftpflichtiger Dritter für Lohnfortzahlung oder Taggelder aufkommt. Die Bestimmung entspricht inhaltlich dem bestehenden § 47 Absatz 4.

§ 47^{quater}

Die neue Bestimmung § 47^{quater} entspricht Absatz 6 des bestehenden § 47. In einer Kann-Formulierung wird festgehalten, dass der Regierungsrat eine Taggeldversicherung abschliessen kann, welche im Minimum die in § 47^{bis} vorgeschriebenen gesetzlichen Leistungen erbringt.

Mit der Formulierung „mindestens“ wird bewusst die Möglichkeit geschaffen, dass auch eine Taggeldversicherung abgeschlossen werden kann, die Leistungen für Arbeitnehmende ab Stellenantritt oder für befristet angestellte Arbeitnehmende erbringt. Ebenfalls offen gehalten wird die Möglichkeit, auch die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers durch eine entsprechende Taggeldversicherung abzudecken.

Die Taggeldleistungen im Fall eines Unfalls sind auf eidgenössischer Ebene in Art. 16 des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20) festgehalten. Der Anspruch auf Taggeld besteht bereits am dritten Tag nach dem Unfalltag und erlischt mit der Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit, mit dem Beginn einer Rente oder mit dem Tod des Versicherten. Gleich wie bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit erhält der Arbeitnehmende bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls jedoch während der Dauer der Lohnfortzahlung den Lohn vom Arbeitgeber. Die Taggeldleistungen erfolgen während dieser Dauer vom Unfallversicherer an den Arbeitgeber.

In Absatz 2 wird die Aufteilung der Versicherungsprämien geregelt. Dies entspricht im Wortlaut den zwei letzten Sätzen des bestehenden § 47 Absatz 3.

§ 47^{quinquies}

Diese Bestimmung statuiert die allgemeine Pflicht des Arbeitnehmenden zur Zusammenarbeit und Mitwirkung im Fall von Krankheit oder Unfall mit dem Arbeitgeber, bzw. dem Unfall- oder

Krankentaggeldversicherer. Diese Pflicht ergibt sich aus der Treuepflicht des Arbeitnehmenden gegenüber seinem Arbeitgeber, welche in § 35 StPG sowie § 55 GAV definiert ist. Durch eine Arbeitsunfähigkeit entsteht dem Arbeitgeber durch den Ausfall der Arbeitsleistung immer ein Schaden. Ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmender ist daher verpflichtet, dem Arbeitgeber gewisse Informationen zukommen zu lassen. So muss er beispielsweise nach einer bestimmten Zeit ein Arzzeugnis einreichen (§ 173 Abs. 2 GAV). Darüber hinaus kann der Arbeitgeber zur genauen Abklärung von Ursache und Tragweite der Arbeitsverhinderung eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt oder eine Vertrauensärztin anordnen (§ 173 Abs. 3 GAV). Ist die Unfall- oder Krankentaggeldversicherung involviert, hat der arbeitsunfähige Arbeitnehmende Auskünfte gegenüber dem Vertrauensarzt des Versicherers zu erteilen. Er hat insbesondere den behandelnden Arzt im Einzelfall zu ermächtigen, dem Vertrauensarzt des Versicherers die Auskünfte zu erteilen, die für die Abklärung der Taggeldleistungen erforderlich sind. Allenfalls muss er sich auch vom Vertrauensarzt des Versicherers untersuchen lassen, soweit dies für die Abklärung des Leistungsanspruchs erforderlich ist. Diese Verpflichtung zur Mitwirkung ist in Absatz 1 festgehalten.

In Absatz 2 ist die Möglichkeit der Kürzung von Lohnfortzahlung und Taggeldleistungen vorgesehen, wenn die Mitwirkungspflicht der oder des Arbeitnehmenden nach Absatz 1 schuldhaft verletzt und dadurch das Ausmass oder die Feststellung der Krankheits- oder Unfallfolgen nachteilig beeinflusst wird. Die schuldhafte Verletzung der Mitwirkungspflichten kann zu einer Kürzung der Lohnfortzahlung oder der Taggeldleistungen führen.

§ 47^{sexies}

Mit dieser Bestimmung wird die Rechtsgrundlage für das Case Management geschaffen. Das Case Management stellt eine Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers dar. Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht hat der Arbeitgeber unter anderem Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität zu treffen. Die Bestimmung ist in der Kann-Formulierung gehalten. Daraus ergibt sich, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet werden kann, ein Case Management anzubieten, und umgekehrt, dass Arbeitnehmende darauf keinen Anspruch haben und auch nicht zur Teilnahme an einem Case Management gezwungen werden können.

Absatz 2 hält die Ziele des Case Managements fest, nämlich die rasche Rückkehr an den bisherigen oder einen neuen Arbeitsplatz und die Verhinderung einer ganzen oder teilweisen Invalidität. Mit der Verankerung der Zielsetzung des Case Managements wird auch der Zweck der mit dem Case Management verbundenen Datenbearbeitung festgehalten. Demnach sind Datenbearbeitungen im Zusammenhang mit dem Case Management lediglich zum Zweck der Wiedereingliederung bzw. Verhinderung von Invalidisierungen zulässig.

§ 47^{septies}

Diese Bestimmung hält die Voraussetzungen für ein Case Management fest. Danach ist ein Case Management bei gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmenden zu prüfen, die voraussichtlich länger dauernd ganz oder teilweise arbeitsunfähig sind. Gemäss Buchstabe b soll ein Case Management auch den Arbeitnehmenden angeboten werden können, bei denen eine Leistungseinbusse beobachtet wird, deren Ursache aus Sicht des Arbeitgebers auf einen Unfall oder eine Krankheit (einschliesslich Suchterkrankungen) zurückzuführen ist. Diese Bestimmung macht es möglich, dass auch gesundheitlich beeinträchtigte aber noch voll arbeitsfähige Arbeitnehmende von einem Case Management profitieren können.

§ 47^{octies}

Beim Case Management werden viele besonders sensible Daten bearbeitet. Im Sinne der Verhältnismässigkeit ist die Datenbearbeitung deshalb auf das für die Durchführung des Case Ma-

nagements Notwendige zu beschränken. Datenbearbeitungen sind zulässig, sofern sie der Rückkehr der betroffenen Person an ihren bisherigen oder allenfalls an einen neuen angepassten Arbeitsplatz und der Verhinderung einer vollständigen oder teilweisen Invalidisierung dienen.

Absatz 2 definiert die Voraussetzungen für das Bekanntgeben von Personendaten an die Arbeitgeberseite. Die Personen, welche das Case Management durchführen, dürfen die Daten grundsätzlich nicht an die Arbeitgeberseite weitergeben. Dies ist nur zulässig, wenn eine ausdrückliche Einwilligung der oder des betroffenen Arbeitnehmenden vorliegt. Die Datenbekanntgabe ist dabei auf das absolut Erforderliche zu beschränken.

§ 47^{novies}

Mit dieser Bestimmung wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit vorbehalten, das Case Management an Dritte, d.h. dem Unfall- oder Krankentaggeldversicherer oder einer externen Fachstelle, zu übertragen. Case Management ist in den versicherten Leistungen der heutigen Krankentaggeld- und Unfallversicherer inbegriffen, weshalb der Kanton als Arbeitgeber von dieser Möglichkeit Gebrauch macht.

Bei einer Übertragung des Case Managements an Dritte – sei es an den jeweiligen Versicherer oder an eine unabhängige Stelle - ist der Staat gemäss § 17 InfoDG verpflichtet, den Datenschutz durch „Vereinbarungen, Auflagen oder in anderer Weise“ sicherzustellen.

5.2 Änderung des Gesetzes über die Besoldungen der Lehrkräfte an der Volksschule

§ 15

Finanzierung und Aufteilung der Versicherungsprämien sind neu in § 47^{quater} Absatz 2 des Gesetzes über das Staatspersonal geregelt. Die Bestimmung im Lehrerbesoldungsgesetz, welche diesbezüglich auf das Staatspersonalgesetz verweist, ist entsprechend anzupassen.

6. Rechtliches

Beschliesst der Kantonsrat die Gesetzesänderung mit weniger als zwei Dritteln der anwesenden Mitglieder, unterliegt diese dem obligatorischen Referendum, andernfalls dem fakultativen Referendum (Art. 35 Abs. 1 Bst. d und Art. 36 Abs. 1 Bst. b der Verfassung des Kantons Solothurn; BGS 111.1).

Die Änderungen treten auf einen vom Regierungsrat festzusetzenden Zeitpunkt in Kraft.

7. Antrag

Wir bitten Sie, auf die Vorlage einzutreten und dem Beschlussesentwurf zuzustimmen.

Im Namen des Regierungsrates

Roland Heim
Landammann

Andreas Eng
Staatschreiber

Verteiler KRB

Finanzdepartement
Personalamt
Departemente
Kantonale Finanzkontrolle
Staatskanzlei (Eng, Rol, mal)
Amtsblatt (Referendum)
Parlamentsdienste
GS, BGS