

Vorgehen bei langanhaltender Arbeitsunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen

Stand Oktober 2024

Dieses PDF
ist interaktiv

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	2
1. Regelung der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall	3
1.1 Staatspersonal und Volksschule	3
1.2 Weitere bei der sgpk angeschlossene Arbeitgebende	3
2. Auflösung des Arbeitsverhältnisses	4
2.1 Staatspersonal	4
2.2 Lehrpersonen von Trägern öffentlicher Volksschulen	4
3. Berechnung des Lohnfortzahlungsanspruchs	5
3.1 Dreijährige Rückrechnung	5
3.2 Lohnfortzahlung im ersten Jahr	5
3.3 Lohnfortzahlung im zweiten Jahr	5
3.4 Ablauf der Lohnfortzahlung	5
3.5 Erneute Arbeitsunfähigkeit	5
4. Case Management für das Staatspersonal	6
5. Eidgenössische Invalidenversicherung (IV)	7
5.1 Früherfassung	7
5.2 Invalidenrente der IV	8
6. St.Galler Pensionskasse (sgpk)	9
7. Gesuch um Ausrichtung von Invalidenleistungen an die sgpk	10
Anhang 1: Kontaktadressen	12
Anhang 2: Vorgehen bei Arbeitsunfähigkeit	14

Vorbemerkung

Wird eine bei der St.Galler Pensionskasse (sgpk) versicherte Person arbeitsunfähig, wird ein vielschichtiges Verfahren ausgelöst, dessen Ziel die möglichst baldige Wiedereingliederung in den Erwerbsprozess oder – wenn eine Wiedereingliederung nicht möglich ist – die Ausrichtung von Sozialversicherungsleistungen ist.

Dieses Merkblatt soll helfen, sich in der Vielfalt der verschiedenen involvierten Instanzen zurechtzufinden und zur richtigen Zeit die richtigen Schritte einzuleiten. Das Vorgehen im konkreten Einzelfall ist abhängig von verschiedenen Faktoren. Das vorliegende Merkblatt gibt Anhaltspunkte, wann welche Schritte einzuleiten sind.

Weiterführende Fragen können an die Kontaktstellen (Anhang 1) gerichtet werden. Zudem enthält das Personalhandbuch (PHB SG) weitere Informationen zu verschiedenen Bereichen des Arbeitsverhältnisses.

1. Regelung der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

1.1 Staatspersonal und Volksschule

Grundlagen für das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals und der Volksschullehrpersonen sind folgende:

- Personalgesetz (sGS 143.1, abgekürzt PersG),
- Personalverordnung (sGS 143.11, PersV),
- Volksschulgesetz (sGS 213.1; VSG),
- Gesetz über den Lohn der Volksschullehrer (sGS 213.51; LLG)
- Verordnung über das Arbeitsverhältnis der Volksschul-Lehrpersonen (sGS 213.14; VAL)

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall richtet sich nach Art. 47 ff. PersG und Art. 99 ff. PersV (vgl. Art. 11quinquies LLG). Die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall dauert insgesamt 24 Monate, wobei während der ersten 12 Monate der Lohn voll und während weiteren 12 Monaten zu 80 Prozent bezahlt wird (Art. 47 und 48 PersG).

Für die Berechnung des Lohnfortzahlungsanspruches während Krankheit werden die krankheitsbedingten Abwesenheiten innerhalb der letzten drei Jahre zusammengezählt. Die Differenz zu 24 Monaten ergibt den verbleibenden Anspruch auf Besoldung (Art. 104 Abs. 1 und 2 PersV).

Bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls wegen desselben Unfallereignisses innert fünf Jahren beträgt die Lohnfortzahlung 100 Prozent des Lohns, bis die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit 12 Monate betragen hat. Danach beträgt die Lohnfortzahlung während weiterer 12 Monate 80 Prozent des Lohns (Art. 105 PersV).

Bei wechselnden Teilpensen bemisst sich der anrechenbare Lohn bei Krankheit oder Unfall nach dem durchschnittlichen Lohn (inklusive Inkonvenienzen, Klassenlehrerzulagen usw.) während der letzten 12 Monate (Art. 106 Abs. 2 PersV).

Die Lohnfortzahlung setzt voraus, dass die Mitwirkungspflichten erfüllt werden. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat ein Arzzeugnis vorzulegen, welches die Arbeitsunfähigkeit bestätigt. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter beteiligt sich aktiv an den Massnahmen, welche die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber trifft, um die Wiederaufnahme der bisherigen Tätigkeit oder Wiedereingliederung in eine andere Erwerbstätigkeit zu fördern. Zudem trifft die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zumutbare Vorkehrungen, um Dauer und Ausmass der Arbeitsunfähigkeit zu verringern (Art. 102 und 103 PersV).

1.2 Weitere bei der sgpk angeschlossene Arbeitgebende

Die Lohnfortzahlungspflicht und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses richten sich nach den für diese Arbeitgebenden geltenden Bestimmungen. Weichen diese Bestimmungen vom Personalrecht des Kantons St.Gallen ab, so sind den nachfolgenden Ausführungen unter Ziffer 2 bis 4 keine Beachtung zu schenken.

2. Auflösung des Arbeitsverhältnisses

2.1 Staatspersonal

Das Arbeitsverhältnis seitens Arbeitgeber/-in kann während Krankheit oder Unfall frühestens auf den Zeitpunkt, an dem die Lohnfortzahlung ganz oder teilweise endet, gekündigt resp. angepasst werden, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter missachte die Meldepflicht oder wirke bei der Betreuung infolge krankheits- und unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht oder ungenügend mit. Vorbehalten bleiben die Kündigung während der Probezeit und die fristlose Kündigung. Im Übrigen werden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 über den Kündigungsschutz sachgemäss angewendet (Art. 25 PersG).

2.2 Lehrpersonen von Trägern öffentlicher Volksschulen

Die zuständige Stelle (Bildungsdepartement, Amt für Volksschule) bewilligt auf Antrag des Schulrates die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen (Art. 73 VSG). Das Arbeitsverhältnis kann während Krankheit oder Unfall frühestens auf den Zeitpunkt, an dem die Lohnfortzahlung ganz oder teilweise endet, gekündigt resp. angepasst werden, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter missachte die Meldepflicht oder wirke bei der Betreuung infolge krankheits- und unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht oder ungenügend mit. Vorbehalten bleiben die Kündigung während der Probezeit und die fristlose Kündigung. Im Übrigen werden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 über den Kündigungsschutz sachgemäss angewendet (Art. 71bis VSG i.V.m. Art. 25 PersG). Mit dem Antrag hat der Schulrat nachzuweisen, dass die Lohnfortzahlungspflicht abgelaufen ist. Gleichzeitig sind die gesundheitlichen Gründe unter Beilage entsprechender Unterlagen darzulegen (Arztzeugnisse).

3. Berechnung des Lohnfortzahlungsanspruchs

Grundlage für die korrekte Berechnung des Lohnfortzahlungsanspruches ist ein konsequentes Absenzenmanagement durch den Arbeitgeber. Die krankheits- und unfallbedingten Abwesenheiten der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind deshalb von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber vollständig und detailliert festzuhalten (Anzahl Tage, Arbeitsunfähigkeitsgrad [bemessen an einem Vollpensum], usw.). Fehlt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen, kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ein Arztzeugnis verlangen, dies bei Bedarf bereits ab dem ersten Tag einer gesundheitsbedingten Abwesenheit (Art. 63 Abs. 1 Bst. b PersG).

3.1 Dreijährige Rückrechnung

In der Rückrechnung wird ermittelt, wie viele Monate und Tage die Lohnfortzahlung bereits gedauert hat und welcher Restanspruch noch besteht. Zu diesem Zweck wird bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit die gesamte Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheiten in den letzten drei Jahren zusammengerechnet. Dabei wird die teilweise Arbeitsunfähigkeit nur anteilmässig berücksichtigt. Das heisst z. B., dass für 20 Arbeitstage mit einer Arbeitsunfähigkeit von 50 Prozent 10 Tage Lohnfortzahlung angerechnet werden. Die so errechneten Tage oder Monate werden vom Gesamtergebnis von 24 Monaten bzw. 528 Arbeitstagen abgezählt.

3.2 Lohnfortzahlung im ersten Jahr

Während der weiteren Lohnfortzahlung werden die Tage und Monate mit Arbeitsunfähigkeit zusammengerechnet. Tage mit teilweiser Arbeitsunfähigkeit zählen bei der Berechnung voll. Das heisst z. B., dass für 20 Arbeitstage mit einer Arbeitsunfähigkeit von 50 Prozent 20 Tage Lohnfortzahlung angerechnet werden. Nur so kann korrekt festgestellt werden, wann das zweite Jahr der Lohnfortzahlung und somit die Reduktion des Krankenlohnes auf 80 Prozent beginnt. Der Anspruch auf 100 Prozent Lohnfortzahlung ist nach 264 Arbeitstagen bzw. nach 12 Monaten erschöpft. Danach beginnt das zweite Jahr der Lohnfortzahlung mit 80 Prozent.

3.3 Lohnfortzahlung im zweiten Jahr

Im zweiten Jahr (weitere 264 Arbeitstage bzw. 12 Monate) wird die Lohnfortzahlung auf 80 Prozent reduziert. Diese Reduktion hat keine Auswirkungen auf die versicherte Besoldung bei der Pensionskasse.

3.4 Ablauf der Lohnfortzahlung

Nach Bezug von 24 Monaten (bzw. 528 Arbeitstagen) endet die Lohnfortzahlung im Ausmass der weiter bestehenden, ärztlich bestätigten Arbeitsunfähigkeit. Falls die zuständige IV-Stelle bereits entschieden hat, kann davon ausgegangen werden, dass zu diesem Zeitpunkt auch ein Rentenentscheid der sgpk vorliegt. Die Einstellung der Lohnfortzahlung geschieht jedoch unabhängig davon. Die Lohnfortzahlung endet nicht auf Ende des Monats, sondern an dem Tag, an dem der Anspruch von 24 Monaten effektiv aufgebraucht ist.

3.5 Erneute Arbeitsunfähigkeit

Bei einer erneuten Absenz wird der Anspruch auf Lohnfortzahlung neu berechnet, und zwar unabhängig davon, wie lange die zwischenzeitliche Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit gedauert hat.

4. Case Management für das Staatspersonal

Das Case Management begleitet und unterstützt Mitarbeitende mit krankheits- und unfallbedingten Absenzen (die Zuständigkeit für die einzelnen Institutionen finden Sie in Anhang 2). Als oberstes Ziel verfolgt es die Wiedereingliederung, sei es am ursprünglichen Arbeitsplatz oder – wenn dies aus medizinischen, persönlichen oder organisatorischen Gründen nicht möglich ist – an einem anderen Arbeitsplatz. Das Case Management entlastet auch die Vorgesetzten, indem es Abklärungen mit Ärzten, Therapeuten und Sozialversicherungspartnern trifft und koordinativ wirkt. Das Case Management nimmt in ihrer Funktion eine allparteiliche Rolle ein.

Die Anmeldung erfolgt durch die vorgesetzte Person oder die Personalverantwortlichen (bitte beachten Sie dazu die internen Weisungen Ihrer Institution). Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber soll nach vorgängiger Information der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters dem Case Management längere Abwesenheiten, wiederholt auftretende auffällige Abwesenheiten, festgestellte Anzeichen von Suchtverhalten und einen markanten, nicht erklärbaren Leistungsabfall melden (Art. 20 PersV).

Eine frühzeitige Fallmeldung und gegenseitiges Verständnis und Entgegenkommen zwischen den betroffenen Personen, den Teams und Vorgesetzten bieten die beste Grundlage für ein erfolgreiches Case Management.

5. Eidgenössische Invalidenversicherung (IV)

Primäres Ziel der IV ist es, Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung solange als möglich im Erwerbsprozess zu halten und nur dann, wenn ein Verbleib oder eine Wiedereingliederung in den Erwerbsprozess nicht mehr möglich ist, Renten auszurichten.

Mit der 5. und 6. Revision des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (SR 831.20; abgekürzt IVG) wurden in der IV Instrumente geschaffen, um bei langandauernder krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit vom Arbeitsplatz rasch die nötigen Massnahmen zum Verbleib oder zur Wiedereingliederung in den Erwerbsprozess treffen zu können. Insbesondere soll nicht nur die versicherte Person, sondern auch der Arbeitgeber unterstützt werden, wenn ein Fall von langandauernder gesundheitsbedingter Abwesenheit vom Arbeitsplatz eintritt.

5.1 Früherfassung

Erfahrungen in der Vergangenheit haben gezeigt, dass sich Personen, die aus gesundheitlichen Gründen während längerer Zeit von ihrem Arbeitsplatz fernbleiben, häufig nicht mehr oder nur mit grossen Anstrengungen wieder in den Arbeitsprozess integrieren lassen. Damit möglichst rasch die richtigen Schritte eingeleitet werden, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen längere Zeit oder wiederholt von der Arbeit fernbleibt, wurden mit der 5. IV-Revision die Instrumente der Früherfassung und Frühintervention eingeführt. Sie plant zusammen mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und den involvierten Stellen (z.B. Arbeitgeber, Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung, Taggeldversicherung usw.) das weitere Vorgehen.

Während der Früherfassung klärt die IV-Stelle ab, ob und welche Massnahmen nötig sind, um eine Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess oder den Erhalt der Stelle zu ermöglichen. Dazu wird eine erste Analyse der medizinischen, beruflichen und sozialen Situation vorgenommen. In der Regel wird dazu ein Früherfassungsgespräch mit der versicherten Person geführt. Mit dem Einverständnis der versicherten Person können dazu auch Drittpersonen, z.B. der Arbeitgeber, eingeladen werden. Auf Initiative der IV kann auch eine Ärztin oder ein Arzt des regionalen ärztlichen Dienstes der IV (RAD) am Gespräch teilnehmen. Die IV-Stelle entscheidet innert 30 Tagen nach der Meldung, wie im gemeldeten Fall weiter vorzugehen ist.

Wichtig ist, dass eine Meldung zur Früherfassung an die zuständige IV-Stelle möglichst früh erfolgt. Diese Meldung gilt noch nicht als Anmeldung zum Bezug von IV-Leistungen. Eine Meldung zur Früherfassung ist angezeigt, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während 30 Tagen ununterbrochen arbeitsunfähig war oder wiederholt Kurzabsenzen hat, die während einem Jahr mindestens 30 Tage ausmachen. Meldeberechtigt sind – neben der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer – auch weitere Personen, wie z.B. der Arbeitgeber (Art. 3b IVG). Erfolgt eine Meldung durch eine weitere Person, ist die Arbeitnehmerin /der Arbeitnehmer darüber vorgängig zu informieren.

Erst wenn die Früherfassung gezeigt hat, dass Frühinterventionsmassnahmen (niederschwellige Eingliederungsmassnahmen, bevor die Invaliditätsfrage abschliessend geklärt ist), medizinische oder berufliche Eingliederungsmassnahmen oder eine Rentenprüfung nötig sind, wird die versicherte Person von der IV-Stelle aufgefordert, sich formell zum Bezug von Leistungen anzumelden.

Zuständig ist die IV-Stelle des Kantons, in dem die versicherte Person im Zeitpunkt der Meldung ihren Wohnsitz hat (Art. 55 IVG). Für Personen mit Wohnsitz im Kanton St.Gallen ist die Meldung an die IV-Stelle St.Gallen zu richten (Kontakt siehe [Anhang 1: Kontaktadressen](#)).

5.2 Invalidenrente der IV

Anspruch auf eine Rente der IV haben Versicherte, die ihre Erwerbsfähigkeit nicht durch zumutbare Eingliederungsmassnahmen wiederherstellen, erhalten oder verbessern können und während eines Jahres ohne wesentlichen Unterbruch durchschnittlich mindestens 40 Prozent arbeitsunfähig waren und nach Ablauf dieses Jahres zu mindestens 40 Prozent invalid sind (Art. 28 IVG).

Invalid im Sinne des IVG ist nicht schon, wer im bisherigen Beruf ganz oder teilweise arbeitsunfähig ist. Invalid im Sinne der IV ist nur, wer sowohl dem bisherigen Beruf als auch einer anderen zumutbaren Tätigkeit nicht mehr nachgehen kann und damit ganz oder teilweise erwerbsunfähig ist (Art. 8 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts, SR 830.1, abgekürzt ATSG). Kann die oder der betroffene Mitarbeitende mit einer anderen Erwerbstätigkeit ihren bzw. seinen Lebensunterhalt ganz oder teilweise verdienen, liegt in diesem Umfang zwar möglicherweise eine Arbeitsunfähigkeit vor (Dienstunfähigkeit), aber keine Invalidität (Erwerbsunfähigkeit).

Der Anspruch auf eine Rente der IV beginnt nach Ablauf des Karenzjahres (Art. 28 IVG), frühestens aber sechs Monate nach der Anmeldung zum Bezug von IV-Leistungen (Art. 29 IVG). Die Meldung zur Früherfassung oder Anmeldung zum Bezug von Leistungen sollte daher nicht nur zur Steigerung der Erfolgsaussichten für eine Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit möglichst frühzeitig erfolgen, sondern auch, um Einkommenslücken zwischen dem Ablauf der Lohnfortzahlung und dem Einsetzen von finanziellen Leistungen der IV zu vermeiden.

Spätestens vor Ablauf von sechs Monaten andauernder ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit hat sich die betroffene Mitarbeiterin oder Mitarbeiter bei der IV-Stelle zum Bezug von Leistungen anzumelden. Diese Anmeldung muss die betroffene Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter selber machen; der Arbeitgeber ist dazu nicht befugt.

6. Invalidenleistung der St.Galler Pensionskasse (sgpk)

Der Begriff Invalidität richtet sich nach Bundesgesetz über die Invalidenversicherung IVG es gelten folgende Grundsätze (Vorsorgereglement Ziff. 55ff):

- Versicherte Personen, die bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität geführt hat, bei der Pensionskasse versichert waren, haben Anspruch auf eine Invalidenrente (Ziff. 56 Abs. 1). Die sgpk stellt die Invalidität auf der Grundlage der Verfügung der IV-Stelle fest (Ziff. 55 Abs. 1). Dabei spielt es keine Rolle, ob die Invalidität durch Krankheit oder Unfall eingetreten ist.
- Liegt der Invaliditätsgrad unter 40 Prozent, bemisst die sgpk den Invaliditätsgrad selbst. Die sgpk ist jederzeit befugt eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen. Der minimale Invaliditätsgrad, der einen Anspruch auf Invalidenleistungen begründet, entspricht einem Grad von 20 Prozent.
- Der Anspruch auf eine Invalidenrente beginnt analog der Regelung der eidgenössischen Invalidenversicherung, frühestens aber mit dem Ende des Anspruchs auf Lohn oder Lohnfortzahlung (Ziffer 56 Abs. 2 und 3).
- Bei einer vollen Invalidität entspricht die Invalidenrente 55 Prozent des bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit versicherten Lohnes. Die Leistung ist unabhängig von der Höhe des Sparguthabens sowie der Beitragsdauer (Ziff. 58 Abs. 1).
- Die Ausrichtung der Invalidenrente erfolgt längstens bis zum ordentlichen Rentenalter (= vollendetes 65. Altersjahr). Nach dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters wird die Invalidenrente durch die Altersrente abgelöst. Die Altersrente wird anhand des nachgeführten Invalidensparguthabens berechnet (Ziff. 63 Abs. 1 und 2).

7. Gesuch um Ausrichtung von Invalidenleistungen an die sgpk

Aus Koordinationsgründen, aber auch um Einkommenslücken bestmöglich zu vermeiden, empfiehlt sich eine frühzeitige Anmeldung bei der sgpk. Die Anmeldung zum Bezug von Invalidenleistungen sollte daher rund 6 Monate vor Ende der Lohnfortzahlungspflicht durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber erfolgen. Diese frühzeitige Anmeldung erlaubt es der sgpk, die Prüfung ihrer Leistungspflicht unter Umständen bereits bis zum Ablauf der Lohnfortzahlung abzuschliessen. Dabei stützt sich die sgpk vorwiegend auf das Verfahren und die Ergebnisse der IV-Stelle ab und nimmt daher insbesondere Einsicht in die Akten der IV. Liegt der Invaliditätsgrad unter 40 %, prüft die sgpk selbst und kann vertrauensärztliche Abklärung vornehmen. Mit Ablauf der Lohnfortzahlung kann sie im Invaliditätsfall dann direkt anschliessend die Invalidenrente ausrichten, womit für die betroffene Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter keine Einkommenslücke entsteht.

Bei komplexeren Fällen kann das Verfahren bei der IV länger dauern, weil interdisziplinäre Abklärungen zu treffen sind. Hat die IV bis zum Ende der Lohnfortzahlungspflicht noch nicht über die Ausrichtung einer Invalidenrente entschieden und wird aufgrund der Sachlage mit überwiegender Wahrscheinlichkeit eine (Teil-)Invalidenrente auszurichten sein, besteht die Möglichkeit, eine Überbrückungsrente durch die sgpk zu beantragen (Ziff. 59).

Anhang 1: Kontaktadressen

Case Management Kanton St.Gallen

Sicherheits- und Justizdepartement, Departement des Innern, Finanzdepartement und die Gerichte	Daniela Fritschi Telefon +41 58 229 27 52 daniela.fritschi@sg.ch
Bau- und Bildungsdepartement	Sandra Egerer Telefon +41 58 229 42 78 sandra.egerer@sg.ch
Staatskanzlei, Volkswirtschafts- und Gesundheitsdepartement (ohne Spitalregionen und Psychiatrien)	Karin Bon Telefon +41 58 229 59 01 karin.bon@sg.ch
Kantonsspital St.Gallen	Nadine Geisser-Wohlwend Telefon +41 71 494 32 00 nadine.geisser-wohlwend@kssg.ch Nadine Henning-Grob Telefon +41 71 494 96 73 nadine.henning-grob@kssg.ch
Spitalregion Rheintal Werdenberg Sarganserland	Matthias Isenschmid Telefon +41 79 494 32 17 matthias.isenschmid@kssg.ch
Spitalregion Fürsteland Toggenburg, Spital Linth	Gabriela Huldi Telefon +41 71 494 20 16 gabriela.huldi@kssg.ch

St.Galler Pensionskasse

Trägerinnen der öffentlichen Volksschulen und Schulgemeinden (ausser unteres und mittleres Toggenburg und Neckertal), Arbeitgebende mit Anschlussvertrag (ehemals KLVK)	sgpk-Kundenberatung Telefon +41 58 228 77 66 arbeitgeber@sgpk.ch
Bildungsdepartement, Gerichte, Heimstätten Wil, Psychiatrie St. Gallen, Spitalregion Fürstentland Toggenburg, Spitalregion Rheintal Werdenberg Sargans, Zentrum für Labormedizin	
Baudepartement, Departement des Innern, Finanzdepartement, GVA, Gesundheitsdepartement, Kantonsspital St.Gallen, Pädagogisch Hochschule, Schulpsychologischer Dienst, Staatskanzlei, Universität St.Gallen, Volkswirtschaftsdepartement	
Sicherheits- und Justizdepartement, Spital Linth, Sozialversicherungsanstalt, Trägerinnen der öffentlichen Volksschule und Schulgemeinden (unteres und mittleres Toggenburg und Neckertal), Arbeitgebende mit Anschlussvertrag (ehemals VKStP)	

Fragen zur Lohnfortzahlung

Staatspersonal	Liliane Kurmann, Leiterin Payroll und Sozialversicherungen Telefon +41 58 229 86 31 liliane.kurmann@sg.ch
	Finanzdepartement des Kantons St.Gallen Personalamt / Abteilung HR Services und Support Davidstrasse 35 9001 St.Gallen
Volksschullehrpersonen	Irène Schmid Telefon +41 58 229 32 24 irene.schmid@sg.ch
	Bildungsdepartement des Kantons St.Gallen Amt für Volksschule Davidstrasse 31 9001 St.Gallen

Invalidenversicherung

Arbeitnehmer(-innen) mit Wohnsitz im Kanton St.Gallen	Sozialversicherungsanstalt des Kantons St.Gallen IV-Stelle Brauerstrasse 54 9016 St.Gallen Telefon +41 71 282 66 33
Arbeitnehmer(-innen) mit Wohnsitz in einem anderen Kanton	IV-Stelle des jeweiligen Wohnkantons

Informationen zur IV (Merkblätter, Formulare usw.) können unter www.svasg.ch abgerufen werden.

Anhang 2: Vorgehen bei Arbeitsunfähigkeit

Wann	Was	Wer	Warum
Fortlaufend	Konsequentes Erfassen von Absenzen	Personalverantwortliche/r	Erkennen von «auffälligen» Abszenzmustern
nach drei Tagen Arbeitsunfähigkeit	Einreichen eines Arztzeugnisses	Mitarbeiter(-in)	
nach 30 Tagen Arbeitsunfähigkeit, wenn vollständige Rückkehr zur bisherigen Tätigkeit nicht klar und begründet absehbar ist (oder nach wiederholten Kurzabsenzen von 30 Tagen in einem Jahr)	a. Meldung an Case Management b. Meldung zur Früherfassung an die IV-Stelle	Mitarbeiter(-in) oder Arbeitgeber(-in) (wenn Mitarbeiter(-in) zuvor über die Meldung informiert wurde)	frühzeitige Abklärung durch die IV, ob und wenn ja welche Massnahmen angezeigt sind
innert 30 Tagen nach der Meldung	Früherfassungsverfahren, Entscheid über das weitere Vorgehen	IV-Stelle (Mitwirkung durch die versicherte Person, unter Umständen in Zusammenarbeit mit Ärzten, Arbeitgebern und anderen involvierten Stellen)	möglichst früh Massnahmen einleiten zum Erhalt des Arbeitsplatzes oder zur Wiedereingliederung
spätestens 6 Monate nach Beginn der andauernden ganzen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit	Anmeldung bei der IV-Stelle zum Bezug von IV-Leistungen	Mitarbeiter(-in) (= versicherte Person)	Massnahmen beruflicher Art, Integrationsmassnahmen, Rente
ca. 6 Monate vor Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht	Gesuch um Invalidenleistungen an die sgpk unter Beilage des Lohnfortzahlungsnachweises	Arbeitgeber(-in)	
1 Monat vor Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht	Meldung Austritt oder BG-Senkung an sgpk unter Beilage des Lohnfortzahlungsnachweises	Arbeitgeber(-in)	
Auflösung des Arbeitsverhältnisses			
– Volksschullehrpersonen:	– auf Antrag des Schulrats (Art. 73 VSG)	– Amt für Volksschule	
– übriges Personal:	– gemäss interner Weisung	– vorgesetzte Stelle	
Rentenentscheid		eidg. IV und sgpk	



Haben Sie Fragen oder benötigen Sie weitere Informationen?

Unser Team Leistungen ist gerne für Sie da.

www.sgpk.ch/Team-Leistungen

St.Galler Pensionskasse
Rosenbergstrasse 52
9001 St.Gallen
www.sgpk.ch