Verordnung über die Lohngarantie des Staatspersonals bei Krankheit und Unfall

vom 16.09.2003 (Fassung in Kraft getreten am 01.01.2023)

Der Staatsrat des Kantons Freiburg

gestützt auf den Artikel 110 des Gesetzes vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG);

gestützt auf die Verordnung vom 25. Juni 2002 über das Inkrafttreten des Gesetzes über das Staatspersonal;

auf Antrag der Finanzdirektion,

beschliesst:

1 Gegenstand

Art. 1

[1] Diese Verordnung regelt die Bedingungen der in Artikel 110 StPG umschriebenen Lohngarantie bei Krankheit oder Unfall.

2 Lohngarantie während 730 Tagen

Art. 2 Anspruchsberechtigte

[1] In den Genuss der Lohngarantie während 730 Tagen (vollständige Lohngarantie) kommen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder mit einem befristeten Arbeitsvertrag für mindestens zwei Jahre.

Art. 3 Beginn und Ende der vollständigen Lohngarantie

[1] Die vollständige Lohngarantie beginnt am ersten Tag des vertraglich festgelegten Stellenantritts, spätestens jedoch am ersten tatsächlichen Arbeitstag. Vorbehalten bleibt die Hinfälligkeit des Anstellungsvertrags in Anwendung von Artikel 28 Abs. 2 StPG.

[2] Die Lohngarantie endet bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

Art. 4 Leistungen – Grundsatz

[1] Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall kommt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während insgesamt 730 Tagen in den Genuss der Leistungen aus der vollständigen Lohngarantie.

[2] Diese Leistungen setzen sich zusammen aus:

a) der Gehaltsfortzahlung während den ersten 365 Tagen der Arbeitsunfähigkeit. Dieses Gehalt ist in Artikel 5 (massgebendes Gehalt) definiert und wird direkt vom Staat ausgezahlt;

b) den Taggeldzahlungen vom 366. bis zum 730. Tag der Arbeitsunfähigkeit. Diese Taggelder entsprechen dem massgebenden Gehalt abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge und des in Artikel 10 vorgesehenen Lohnrückbehalts. Die Taggelder werden von der Pensionskasse des Staatspersonals (die Pensionskasse) ausgerichtet.

Die Artikel 6 und 7 bleiben vorbehalten.

[3] Die Taggeldzahlungen werden nur ausgerichtet, wenn bei der IV-Stelle ein Antrag auf IV-Leistungen gestellt wurde.

Art. 5 Leistungen – Massgebendes Gehalt

[1] Massgebend ist das bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit vertraglich geschuldete Gehalt. Für das Lehrpersonal ist das Gehalt entsprechend der vereinbarten Lektionenzahl bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit massgebend.

[2] Das massgebende Gehalt umfasst:

a) das der AHV unterstellte Grundgehalt, einschliesslich 13. Monatsgehalt;

b) die Treueprämie;

c) die monatlichen, der AHV unterstellten Pauschalentschädigungen;

d) ab Beginn des auf den vierten Monat der Arbeitsunfähigkeit folgenden Monats die punktuellen Entschädigungen für unregelmässige Arbeitszeit, Pikett- und Präsenzdienst oder sonstige besondere Dienstzeiten, sofern ein regelmässiger Anspruch auf diese Entschädigungen besteht. Der massgebende Betrag entspricht dem Durchschnitt der in den letzten sechs Monaten vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit geschuldeten Beträge;

e) die Familienzulagen und die Arbeitgeberzulagen für Kinder.

[3] Der Teil der Honorare, der den Ärztinnen und Ärzten abgetreten wird, sowie gegebenenfalls die entsprechende Entschädigung gehören nicht zum massgebenden garantierten Gehalt.

Art. 6 Leistungen – Berechnung der Dauer

[1] Zur Bestimmung des Zeitpunkts, an dem der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung erlischt, werden die Ganztages- oder Teilabwesenheiten bis zu 365 Tagen während einer Dauer von 547 aufeinander folgenden Tagen zusammengezählt, rückwirkend berechnet ab jedem neuen Tag der Abwesenheit. Artikel 7 bleibt vorbehalten.

[2] Zur Bestimmung des Zeitpunkts, an dem der Taggeldanspruch erlischt, werden die Ganztages- oder Teilabwesenheiten bis zu 730 Tagen zusammengezählt, abzüglich der Tage, die Anspruch auf Gehaltsfortzahlung gemäss Absatz 1 gegeben haben. Die Abrechnung erfolgt über einen Zeitraum von 912 aufeinander folgenden Tagen, rückwirkend berechnet ab jedem neuen Tag der Abwesenheit.

Art. 7 Leistungen – Bei Auflösung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der ersten 365 Arbeitsunfähigkeitstage

[1] Löst die Mitarbeiterin resp. der Mitarbeiter oder der Arbeitgeber das Dienstverhältnis vor Ablauf der ersten 365 nach Artikel 6 Abs. 1 berechneten Arbeitsunfähigkeitstage auf, so stellt die Pensionskasse die Auszahlung der Taggelder bis nach Ablauf der 730 Tage über einen Zeitraum von 912 aufeinander folgenden Tagen sicher.

Art. 8 Leistungen – Vorzeitiges Ende

[1] In jedem Fall enden die Leistungen vor Ablauf der 730 Arbeitsunfähigkeitstage:

a) am Ende des auf den Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters folgenden Monats;

b) bei Wiedererlangung der Erwerbsfähigkeit;

c) zum effektiven Zeitpunkt der Pensionierung;

d) nach Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags.

Art. 9 Finanzierung der vollständigen Lohngarantie – Grundsatz

[1] Die vollständige Lohngarantie wird vom Staat und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern finanziert.

[2] Der Staat übernimmt die Finanzierung der Gehaltsfortzahlung.

[3] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen mittels Lohnrückbehalt die Kosten der Taggeldleistungen, nach Abzug aller IV-Leistungen der Pensionskasse und der Leistungen, die sich aus Artikel 83 StPR ergeben.

Art. 10 Finanzierung der vollständigen Lohngarantie – Lohnrückbehalt

[1] Der Lohnrückbehalt beträgt 2,3 ‰ des Bruttogehalts.

[2] Der Lohnrückbehalt wird auf dem Gehalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgenommen, auch während der Dauer einer Arbeitsunfähigkeit. Der Lohnrückbehalt wird jedoch nicht von den Taggeldern der Pensionskasse abgezogen.

Art. 11 Finanzierung der vollständigen Lohngarantie – Fonds für die Lohngarantie während 730 Tagen

[1] Der Lohnrückbehalt wird bei der Pensionskasse in einen Fonds eingezahlt, der als Fonds für die Lohngarantie während 730 Tagen (der Fonds) bezeichnet wird.

[2] Die Pensionskasse belastet dem Fonds jedes Jahr:

a) den Betrag der von ihr ausgerichteten Taggelder, abzüglich ihrer eigenen Leistungen sowie der Leistungen, die sich aus Artikel 83 StPR ergeben;

b) einen Betrag für ihre Verwaltungskosten, der nach Anhören der Delegation des Staatsrats für das Personalwesen (die Delegation für das Personalwesen) und der nach Artikel 128 StPG anerkannten Partner im Voraus mit der Finanzdirektion vereinbart wird.

Art. 12 Finanzierung der vollständigen Lohngarantie – Fondsverwaltung

[1] Der Fonds wird von der Pensionskasse verwaltet. Die Zinsen des Bankkontokorrents und gegebenenfalls der Kapitalanlagen werden dem Fonds gutgeschrieben.

[2] Die Pensionskasse informiert die Finanzdirektion, die Delegation für das Personalwesen sowie die nach Artikel 128 StPG anerkannten Partner jedes Jahr über den Vermögensstand des Fonds.

[3] Das Finanzinspektorat kontrolliert jährlich die Rechnung des Fonds und teilt der Delegation für das Personalwesen seinen Bericht mit.

Art. 13 Finanzierung der vollständigen Lohngarantie – Anpassung des Lohnrückbehalts

[1] Die Finanzdirektion beantragt dem Staatsrat alle drei Jahre anhand des Vermögensstandes des Fonds nach Stellungnahme der Delegation für das Personalwesen und der anerkannten Partner die Beibehaltung oder die Änderung des Satzes für den Lohnrückbehalt.

3 Teil-Lohngarantie

Art. 14 Anspruchsberechtigte und Leistungen

[1] Das für eine Dauer von weniger als zwei Jahren angestellte Personal kommt in den Genuss einer Teil-Lohngarantie.

[2] Diese besteht in der Auszahlung des Gehalts während einer begrenzten Dauer.

[3] Dieses Gehalt umfasst:

a) das der AHV unterstellte Grundgehalt, einschliesslich 13. Monatsgehalt;

b) die Familienzulagen und die Arbeitgeberzulagen für Kinder.

Art. 15 Dauer des Gehaltsanspruchs

[1] Die Dauer der Gehaltsfortzahlung beträgt:

a) einen Monat, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für eine Dauer von einem Jahr oder weniger angestellt ist;

b) drei Monate, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für eine Dauer von über einem Jahr angestellt ist und die Arbeitsunfähigkeit im ersten Dienstjahr eintritt;

c) sechs Monate, wenn die Arbeitsunfähigkeit im zweiten Dienstjahr eintritt.

[2] Bei ausserordentlicher Vertragsverlängerung über zwei Jahre hinaus wird das Gehalt im Verhältnis zur Verlängerung bis zu zwölf Monate ab dem vierten Dienstjahr weiter ausbezahlt.

[3] Bei Berufskrankheit oder Berufsunfall beträgt die Gehaltsfortzahlung zwölf Monate.

[4] Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Stelle wegen Krankheit oder Unfall nicht antreten können, beträgt die Gehaltsfortzahlung höchstens einen Monat.

[5] Ausnahmsweise und in Härtefällen kann die Gehaltsfortzahlung um höchstens drei Monate verlängert werden.

Art. 16 Berechnung der Dauer des Gehaltsanspruchs

[1] Zur Bestimmung des Zeitpunkts, an dem der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung erlischt, werden die Ganztages- oder Teilabwesenheiten während einer Dauer von 547 Tagen zusammengezählt, rückwirkend berechnet ab jedem neuen Tag der Arbeitsunfähigkeit.

[2] Mit dem Erlöschen des Dienstverhältnisses aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags oder aus Gründen, die in keinem Zusammenhang mit der Krankheit oder dem Unfall stehen, erlischt der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung.

4 Gemeinsame Bestimmungen

Art. 17 Kontrolle und Leistungskürzung

[1] Die Anstellungsbehörde beziehungsweise die Pensionskasse kann die Gehaltsfortzahlung oder die Taggeldzahlung davon abhängig machen, dass das Arztzeugnis, das die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt, von der Vertrauensärztin oder vom Vertrauensarzt des Staates kontrolliert wird. Gegebenenfalls kann die Anstellungsbehörde oder die Pensionskasse verlangen, dass die versicherte Person direkt von der Vertrauensärztin oder vom Vertrauensarzt des Staates untersucht wird.

[2] Nach Anhören der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes des Staates und nach Stellungnahme des Amtes für Personal und Organisation kann die Anstellungsbehörde die Leistungen der Lohngarantie im selben Verhältnis kürzen wie die obligatorische Unfallversicherung, wenn der Unfall auf ein grobes Selbstverschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zurückzuführen ist. Die Leistungen können auch bei Krankheit infolge Nichteinhaltung einer Weisung des Arbeitgebers Staat bis zu 50 % gekürzt werden.

Art. 18 Leistungen bei unbezahltem Urlaub

[1] Während der ganzen Dauer eines unbezahlten Urlaubs werden die bei Arbeitsunfähigkeit geschuldeten Leistungen nicht ausgezahlt.

[2] Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vor Beginn eines unbezahlten Urlaubs arbeitsunfähig, so werden die Leistungen der Lohngarantie bis zum letzten Tag vor dem Urlaubsbeginn ausbezahlt, sofern nicht der Urlaub verschoben oder annulliert wird.

[3] Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach einem unbezahlten Urlaub arbeitsunfähig, so entsteht der Anspruch auf die Leistungen der Lohngarantie am ersten Tag nach dem Ende des unbezahlten Urlaubs.

Art. 19 Leistungen während Eingliederungsmassnamen

[1] Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die während der Dauer der Gehaltsfortzahlung oder nach deren Ablauf während der Dauer der Taggeldzahlung Eingliederungsmassnahmen der Invalidenversicherung unterstellt sind, wird der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung bis zum Abschluss der Eingliederungsmassnahmen verlängert, höchstens aber bis zum Ablauf von 912 Tagen seit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit.

[2] Der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung wird jedoch während der Dauer von Eingliederungsmassnahmen nicht verlängert, wenn das Dienstverhältnis vor Ablauf eines Jahres der Gehaltfortzahlung aufgelöst wird.

Art. 20 Subrogation

[1] Die Leistungen des Staates bei Arbeitsunfähigkeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters werden um denjenigen Taggeld- oder Rentenbetrag gekürzt, den die Unfall-, Invaliden- oder Militärversicherung der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter schuldet und der durch die Leistungen des Arbeitgebers für den gleichen Zeitraum bereits abgedeckt ist. Leisten Sozialversicherer für die vom Arbeitgeber bei Arbeitsunfähigkeit bereits abgedeckte Zeitspanne rückwirkend Taggeld- oder Rentenzahlungen, so tritt der Staat oder gegebenenfalls die Pensionskasse in die Rechte der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ein.

[2] Ausserdem werden die bei Arbeitsunfähigkeit geschuldeten Leistungen um den Betrag gekürzt, den ein Dritter aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen über die Haftpflicht als Lohnausfallentschädigung zahlt. In diesem Fall tritt der Staat beziehungsweise die Pensionskasse in die Rechte der betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, die ihre Ansprüche nur mit Einwilligung des Staates oder der Pensionskasse geltend machen können. Bei Zuwiderhandlung kann der Staat oder die Pensionskasse das Gehalt im Umfang des erlittenen Schadens kürzen.

Art. 21 Verwaltung der krankheits- und unfallbedingten Abwesenheiten

[1] Die Abwesenheitstage wegen Arbeitsunfähigkeit werden entweder vom Amt für Personal und Organisation oder nach der in Artikel 6 Abs. 2 StPR vorgesehenen Vereinbarung von der Fachstelle abgerechnet, die das Dossier der abwesenden Mitarbeiterin oder des abwesenden Mitarbeiters verwaltet. Das Amt für Personal und Organisation oder die Fachstelle übermittelt diese Abrechnung jeden Monat den Verwaltungseinheiten. Bei lang dauernder Abwesenheit gibt das Amt für Personal oder die Fachstelle ausserdem gemäss Artikel 36 StPR das Datum an, an dem der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung erlischt, wenn dieser voraussichtlich in den folgenden drei Monaten endet.

[2] Bei einer Abwesenheit von mehr als zwei Monaten erkundigt sich die Dienstchefin oder der Dienstchef regelmässig nach dem Gesundheitszustand der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Sie oder er nimmt dazu direkt mit der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter Kontakt auf oder, wenn es durch die Umstände geboten ist, mit den Angehörigen. Die Dienstchefin oder der Dienstchef kann mit der Zustimmung der abwesenden Person mit der behandelnden Ärztin oder mit dem behandelnden Arzt Kontakt aufnehmen.

[3] Das Amt für Personal und Organisation erlässt Richtlinien für das Vorgehen bei Fällen von lang dauernder Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall. Es arbeitet mit der Dienstchefin oder dem Dienstchef zusammen, um die betreffende Mitarbeiterin oder den betreffenden Mitarbeiter bei den verschiedenen Schritten zu beraten, die bei den zuständigen Instanzen, insbesondere bei den Sozialversicherungen, unternommen werden müssen.

Art. 22 Ergänzungsleistungen bei Eintritt eines mit der Funktion verbundenen Risikos

[1] Bei Krankheit oder Unfall, die auf den Eintritt eines in der Funktion liegenden Risikos zurückzuführen sind, ohne dass dabei der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Verschulden oder grobe Fahrlässigkeit angelastet werden kann, übernimmt der Staat oder eine von ihm abgeschlossene Versicherung die vom UVG nicht gedeckten Kosten bis zum Betrag, der üblicherweise von der Versicherungen für die halbprivate Abteilung übernommen wird.

[2] Im Todesfall oder bei Invalidität, die auf den Eintritt eines in der Funktion liegenden Risikos zurückzuführen sind, ohne dass dabei der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Verschulden oder grobe Fahrlässigkeit angelastet werden kann, zahlt der Staat oder eine von ihm abgeschlossene Versicherung eine Entschädigung in Höhe eines Jahresgehalts.

Art. 23 Auskunftserteilung

[1] Die Empfängerin oder der Empfänger von Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit übermittelt der Dienststelle, der sie oder er angehört, beziehungsweise der Pensionskasse regelmässig die Arztzeugnisse, die die Arbeitsunfähigkeit bescheinigen.

[2] Das Amt für Personal und Organisation, die Fachstellen für die Personalbewirtschaftung sowie die Pensionskasse teilen sich gegenseitig die für die reibungslose Verwaltung der Lohngarantie erforderlichen Auskünfte mit.

5 Übergangsbestimmung

Art. 24

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unbefristetem Arbeitsvertrag oder befristetem Arbeitsvertrag für mindestens zwei Jahre, die bei Inkrafttreten dieser Verordnung arbeitsunfähig sind, kommen in den Genuss der Leistungen der Lohngarantie während 730 Tagen, wenn die folgenden Bedingungen kumulativ erfüllt sind:

a) Die Arbeitsunfähigkeit ist frühestens am 1. Juli 2003 eingetreten.

b) Das Dienstverhältnis besteht am 31. Dezember 2003 noch.

c) Der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung gemäss altem Recht ist am 31. Dezember 2003 noch nicht erloschen.

[2] Die Abrechnung der Arbeitsunfähigkeitstage berücksichtigt die Abwesenheitstage vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung.

[3] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Bedingungen nach Absatz 1 nicht erfüllen und am 1. Januar 2004 arbeitsunfähig sind, unterstehen weiterhin den vor Inkrafttreten dieser Verordnung anwendbaren Regelungen.

[4] Diese Verordnung findet auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Absatz 3 erst ab dem 1. Januar 2005 Anwendung, und zwar unter der Voraussetzung, dass die betreffende Mitarbeiterin oder der betreffende Mitarbeiter an diesem Datum seit mindestens sechs Monaten wieder erwerbsfähig ist.

6 Schlussbestimmung

Art. 25

[1] Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2004 in Kraft.

Änderungstabelle – Nach Beschlussdatum

Beschluss	Berührtes Element	Änderungstyp	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
16.09.2003	Erlass	Grunderlass	01.01.2004	2003_119
11.10.2004	Art. 5	geändert	01.10.2004	2004_107
07.11.2006	Art. 21	geändert	01.01.2007	2006_140
06.11.2007	Art. 10	geändert	01.01.2008	2007_104
24.09.2013	Art. 10	geändert	01.01.2014	2013_074
14.12.2021	Art. 10 Abs. 1	geändert	01.01.2023	2021_180
14.12.2021	Art. 11 Abs. 2, b)	geändert	01.01.2023	2021_180
14.12.2021	Art. 12 Abs. 2	geändert	01.01.2023	2021_180
14.12.2021	Art. 12 Abs. 3	geändert	01.01.2023	2021_180
14.12.2021	Art. 13 Abs. 1	geändert	01.01.2023	2021_180

Änderungstabelle – Nach Artikel

Berührtes Element	Änderungstyp	Beschluss	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
Erlass	Grunderlass	16.09.2003	01.01.2004	2003_119
Art. 5	geändert	11.10.2004	01.10.2004	2004_107
Art. 10	geändert	06.11.2007	01.01.2008	2007_104
Art. 10	geändert	24.09.2013	01.01.2014	2013_074
Art. 10 Abs. 1	geändert	14.12.2021	01.01.2023	2021_180
Art. 11 Abs. 2, b)	geändert	14.12.2021	01.01.2023	2021_180
Art. 12 Abs. 2	geändert	14.12.2021	01.01.2023	2021_180
Art. 12 Abs. 3	geändert	14.12.2021	01.01.2023	2021_180
Art. 13 Abs. 1	geändert	14.12.2021	01.01.2023	2021_180
Art. 21	geändert	07.11.2006	01.01.2007	2006_140