



## **Langandauernde Dienstunfähigkeiten von Lehrpersonen der Volksschule aus gesundheitlichen Gründen**

Geschätzte Damen und Herren

Wir hatten heute die Informationsveranstaltung zum Vorgehen bei einer langandauernden Dienstunfähigkeit von Lehrpersonen der Volksschule aus gesundheitlichen Gründen. Spezialisten haben dazu ausführlich und kompetent Red und Antwort gegeben. Ich fasse die Referate zusammen und gebe einen allgemeinen Überblick zur Thematik, zum Teil in Mundart und zum Teil in Hochsprache, weil ich delikate Punkte zitieren werde.

Sie fragen sich, warum kümmert sich das Bildungsdepartement um das Thema "langandauernde Dienstunfähigkeit von Lehrpersonen der Volksschule aus gesundheitlichen Gründen"?

Ganz einfach, weil das Dienstrecht der Lehrpersonen der Volksschule kantonal ist und das Bildungsdepartement im Vollzug Mitverantwortung trägt, so auch bei der Auflösung des Dienstverhältnisses nach einer langandauernden Dienstunfähigkeit.

Diese Mitverantwortung ergeht u.a. aus der folgenden kantonalen Gesetzgebung:

- Volksschulgesetz (sGS 213.1, abgekürzt VSG)
- Gesetz über die Besoldung der Volksschullehrer (sGS 213.51, abgekürzt LBG)
- Verordnung über den Staatsdienst (sGS 143.20, abgekürzt VStD)

Zusätzlich von Bedeutung sind:

Das Eidgenössisches Sozialversicherungsrecht, insbesondere:

- Bundesgesetz über den allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (SR 830.1, abgekürzt ATSG)
- Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (SR 831.20, abgekürzt IVG)

Die Bestimmungen zur Lehrerversicherungskasse:

- Verordnung über die kantonale Lehrerversicherungskasse (sGS 213.550, abgekürzt VLVK)

Die wichtigsten Bestimmungen daraus sind:

- Art. 73 VSG                      Auflösung des Dienstverhältnisses durch das BLD (auf Antrag Schulrat)
- Art. 11bis LBG                   Besoldung bis zur Auflösung des Dienstverhältnisses, längstens für ein Jahr
- Art. 42 VStD                      Berechnung der Dauer der Dienstunfähigkeit, 12 Monate innert drei Jahren
- Art. 8 ATSG                      Invalidität im Sinne der IV
- Art. 28 ff. IVG                    Invalidenrente der IV
- Art. 45 VLVK                      Feststellung der Invalidität (Invaliditätsbegriffe und Invaliditätsfeststellung durch die IV)
- Art. 46 VLVK                      Höhe der Rente und Teil-Invalidität
- Art. 47 und                      Überbrückungs- und  
Art. 47 bis VLVK                    Ersatzrente

Bei all diesen Bestimmungen kommt der Begriff Invalidität vor.

Zur Problematik der Invalidität, ein Auszug aus der Broschüre "IV und Arbeitgeber - die Partnerschaft mit Gewinn":

- Krankheit oder gar Invalidität sind keine Sackgasse.
- Ist ein Arbeitnehmer, eine Arbeitnehmerin auffallend häufig krank oder Arbeitsunfähig, lohnt sich für jeden Arbeitgeber, der möglichst frühe Kontakt zur IV-Stelle.
- Früherfassung gibt professionelle Hilfe.
- Die richtige Massnahme kann zu einem nachhaltigen Erfolg führen.

## **Was sagt uns das?**

Kernaussage: Eingliederung vor Rente!

Das heisst, dass für Personen mit einem Handicap, Integrationsmassnahmen zu finden sind, damit diese im Alltag bestehen können und nicht invalid werden (z.B. durch berufliche Massnahmen, medizinische Massnahmen, Eingliederungsberatung etc.).

Zitat: Invalid im Sinne des IVG ist nicht schon, wer im bisherigen Beruf ganz oder teilweise arbeitsunfähig ist. Invalid 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 ATSG).

Kann die betroffene Lehrperson mit einer anderen Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt ganz oder teilweise verdienen, liegt in diesem Umfang zwar möglicherweise eine Arbeitsunfähigkeit als Lehrperson vor (Dienstunfähigkeit), aber keine Invalidität (Erwerbsunfähigkeit). = Kein Anspruch auf IV-Rente!

Nach einem Jahr ist die Chane, dass jemand wieder eingegliedert werden kann, nur noch bei rund 10 %, nach einem halben Jahr immerhin noch bei 50 % (je früher, desto besser).

### **Wie sind diese Aussagen zu verstehen:**

Zitat:

- **Arbeitsunfähigkeit ist**

Gesundheitsbedingte Leistungseinschränkung am Arbeitsplatz (Dienstunfähigkeit für die aktuelle Tätigkeit).

- **Erwerbsunfähigkeit ist**

Unfähigkeit, aus gesundheitlichen Gründen weder der angestammten Tätigkeit, noch einer anderen Erwerbstätigkeit nachgehen zu können (Unmöglichkeit, durch eigene Arbeit den Lebensunterhalt zu bestreiten).

- **Invalidität ist**

Gesundheitsbedingte Leistungseinschränkung nach Wiedereingliederungsmassnahmen in irgendeinem Beruf, langdauernd und voraussichtlich bleibend.

## **Wann gibt es eine IV-Rente**

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, eine Rente auszurichten.

Zitat:

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

## **Wann gibt es eine Rente der KLVK**

Invalidenleistungen der KLVK beginnen frühestens mit dem Ende der dienstrechtlichen Lohnfortzahlungspflicht. Die KLVK wird deshalb bei einem Antrag auf Auflösung des Dienstverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen vor Erlass der Auflösungsverfügung durch das BLD angehört.

Anspruch auf eine Invalidenrente der KLVK hat, wer infolge Krankheit oder Unfall erwerbsunfähig geworden ist und deshalb seine bisherige oder eine andere zumutbare Tätigkeit nicht mehr oder nicht mehr voll ausüben kann (Art. 45bis Abs. 1 der VLVK).

Wichtig: Die Begriffe der IV zur Invalidität gelten auch für die KLVK.

Eine Besonderheit bei der KLVK ist, dass es unter Umständen eine frühere Rente als bei der IV gibt und zwar in Form der Überbrückungsrente, dies aber nur im Ausnahmefall.

### **Was sind die Leistungen der KLVK**

- Ordentliche Leistungen = Invalidenrenten
- Sonderfall-Leistungen = Überbrückungsrenten und Ersatzrenten
- Zusätzliche Leistungen = Kinderrenten



### Einige Beispiele:

Lehrperson ist zu 100% arbeitsunfähig, in einer anderen Tätigkeit aber zu 100% erwerbsfähig.

- Eidgenössische IV                      Keine Rente
- KLVK                                      Keine Rente

Lehrer ist zu 20% arbeitsunfähig

- Eidgenössische IV                      Keine Rente
- KLVK                                      Rente ist möglich

Lehrperson kann aus gesundheitlichen Gründen keinen Turnunterricht erteilen (3Lektionen)

- Eidgenössische IV                      Keine Rente
- KLVK                                      Keine Rente (Lektionentausch ist möglich)

## **Was hat der Arbeitgeber insbesondere zu beachten:**

Der Erlass der Auflösungsverfügung zum Dienstverhältnis aus gesundheitlichen Gründen durch das Bildungsdepartement, Amt für Volksschule, und die Massnahmen, Leistungen der KLVK und der IV, verlangen ein koordiniertes und geplantes Vorgehen.

Je früher alle Beteiligten informiert sind, desto besser können die Leistungen koordiniert werden und desto weniger entstehen Einkommenslücken für den Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin, daher:

### **1. Absenzenmanagement**

Die Schulgemeinde führt über die Absenzen ihrer Angestellten Buch. Dazu hat das BLD ein Excel-Berechnungstool entwickelt. Bitte anwenden.

Die Besoldung dauert bis zur Auflösung des Dienstverhältnisses, längstens für ein Jahr (Art. 11bis LBG). Zu beachten gilt Art. 42 VStD, wonach die Besoldung nur für 12 Monate Dienstunfähigkeit innert drei Jahren voll ausgerichtet wird.

## **2. IV-Früherfassung (durch die SVA) "Case Management"**

Rechtzeitig melden bei der SVA mit Kopie an die KLVK, wenn

- vier Wochen Arbeitsunfähigkeit oder wiederholte Kurzabsenzen auftreten,
- mehr als 30 Ausfalltage in einem Jahr festgestellt werden,
- eine Person wegen gesundheitlicher Probleme in der Leistung nachlässt,
- Unklarheiten bezüglich der Arbeitsfähigkeit bestehen,
- professionelle Unterstützung bei gesundheitlichen Schwierigkeiten benötigt werden.

Die SVA analysiert die gesundheitlichen und beruflichen Möglichkeiten. Es wird innerhalb von 30 Tagen geprüft, ob Massnahmen zur Wiedereingliederung oder Erhalt des Arbeitsplatzes angezeigt sind. Dann IV-Anmeldung!

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu melden. Gegenüber der gemeldeten Person besteht jedoch eine Informationspflicht über die Meldung.

Die SVA kann den Arbeitgeber in den Prozess "Case Management" miteinbeziehen.

### **3. Information an die Pensionskasse (KLVK)**

Aus Koordinationsgründen und um Einkommenslücken zu vermeiden, ist die KLVK von Beginn an über die eingeleiteten Schritte bei der SVA zu informieren.

### **4. IV-Anmeldung zum Bezug von Rentenleistungen**

- Spätestens sechs Monate nach Beginn der andauernden Arbeitsunfähigkeit (Früherfassung gibt Aufschluss über den Zeitpunkt – also möglichst früh).
- Die IV-Anmeldung kann nur durch die Lehrperson erfolgen.
- Anspruch auf die IV-Rente besteht nach einem Jahr der Arbeitsunfähigkeit und frühestens 6 Monate nach der IV-Anmeldung (d.h. die Anmeldung muss spätestens 6 Monate vor dem theoretischen Rentenbeginn nach einem Jahr erfolgen).
- Wird der Anmeldetermin für den Rentenbezug verpasst, entstehen Einkommenslücken.

## **5. KLVK-Anmeldung zum Bezug von Rentenleistungen**

- Parallel zur Anmeldung bei der IV erfolgt die Anmeldung bei der KLVK.
- Die KLVK stützt sich beim Verfahren auf die Ergebnisse der IV ab.
- Die KLVK nimmt Einblick in die Akten der IV.
- Die KLVK entscheidet über die Renten.

## **6. Antrag an BLD auf Auflösung des Dienstverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen**

Der Schulrat stellt Antrag beim BLD, Amt für Volksschule:

- Nach einem Jahr der Dienstunfähigkeit.
- Vier Monate nach Einstellung des Schuldienstes, wenn ein Wiedereinstieg ausgeschlossen ist.

Beim Antrag auf Auflösung des Dienstverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen sind Unterlagen beizulegen, welche die gesundheitlichen Gründe dokumentieren:

- Berichte und Zeugnisse der behandelnden Ärzte über die Krankengeschichte.
- Diagnose, Erfolg und Verlauf der ärztlichen Behandlung.
- Prognose zu den Heilungsaussichten.
- Diagnose zur gesundheitlichen Beeinträchtigung auf die Tätigkeit als Lehrperson.
- IV-Entscheid, wenn dieser bereits vorliegt.

## **Ausblick**

Oberstes Ziel ist, Arbeitskräfte bei gesundheitlichen Problemen zu integrieren, bzw. den Arbeitsplatz zu erhalten, statt ihnen eine Rente auszurichten. Bei Fragen nutzen Sie die Dienstleistungen der SVA St.Gallen, der KLVK und des BLD.

Die Detailunterlagen zu diesem Thema finden Sie auf der Homepage des BLD:

[www.schule.sg.ch](http://www.schule.sg.ch) → Volksschule → Leitung und Verwaltung → Verwaltung → Anstellung Lehrpersonen

Bernhard Blatter

BLD AVS, Leiter Volksschulfinanzen