

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

(Änderung vom 24. Oktober 2007)

Der Regierungsrat beschliesst¹:

I. Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 wird wie folgt geändert:

§ 19. ¹ Die Direktion, das zuständige oberste kantonale Gericht oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen können eine vertrauensärztliche Untersuchung veranlassen. Invalidität

² Ergibt sich aus dem vertrauensärztlichen Bericht, dass die betroffene Person voraussichtlich die volle Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit nicht wieder erlangt, ist das Arbeitsverhältnis je nach dem Grad der Invalidität ganz oder teilweise aufzulösen. Dabei wird geprüft, ob eine Neuanstellung im Rahmen des Sozialstellenplans möglich ist.

Abs. 3 und 4 unverändert.

§ 100. ¹ Können Angestellte wegen Krankheit oder Unfall ihre Arbeit nicht uneingeschränkt ausüben, melden sie dies ihren Vorgesetzten so rasch als möglich. Meldung, Arztzeugnisse

² Dauert die volle oder teilweise Dienstaussetzung länger als eine Woche, reichen sie ihren Vorgesetzten innert angemessener Frist oder auf erstes Verlangen hin ein ärztliches Zeugnis ein. Die Vorgesetzten und die Personaldienste können auch für Dienstaussetzungen von weniger als einer Woche ein ärztliches Zeugnis verlangen.

³ Dauert die volle oder teilweise Dienstaussetzung länger als einen Monat, reichen die Angestellten jeweils zu Beginn der folgenden Monate oder gemäss besonderer Weisung der Vorgesetzten oder der Personaldienste weitere ärztliche Zeugnisse ein.

⁴ Die Direktionen, die obersten kantonalen Gerichte oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen können jederzeit eine dienstrechtliche vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

§ 100 a. ¹ Die Vorgesetzten oder die Personaldienste halten Kontakt mit den kranken oder verunfallten Angestellten. Fallbegleitung

² Sie klären die Möglichkeit einer Fallbegleitung (Case Management) ab:

- a. bei einer voraussichtlich länger dauernden vollen oder teilweisen Dienstaussetzung; die Abklärung erfolgt innerhalb der ersten zwei Monate Abwesenheit,
- b. bei Feststellung einer möglicherweise länger dauernden Leistungseinbusse am Arbeitsplatz, die auf Krankheit oder Unfall zurückgeführt werden kann.

³ Dauert die volle oder teilweise Dienstaussetzung länger als zwei Monate oder hält die Leistungseinbusse an, erstatten die Vorgesetzten oder die Personaldienste der Direktion, dem obersten kantonalen Gericht oder den von ihnen ermächtigten Amtsstellen einen schriftlichen Statusbericht. Sie äussern sich darin auch über die Möglichkeit einer Fallbegleitung.

⁴ Die Direktion, das oberste kantonale Gericht oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen entscheiden über die Durchführung einer Fallbegleitung. Sie können hierzu eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

⁵ Bei der Fallbegleitung wird der oder dem Angestellten eine Fallbegleiterin (Case Managerin) oder ein Fallbegleiter (Case Manager) beigegeben. Diese oder dieser wirkt in Zusammenarbeit mit der oder dem Angestellten, den Vorgesetzten, dem Arbeitgeber und weiteren betroffenen Stellen darauf hin, dass

- a. die oder der Angestellte möglichst rasch an den bisherigen, allenfalls angepassten Arbeitsplatz zurückkehren oder eine neue Arbeitsstelle besetzen kann,
- b. das Arbeitsverhältnis nicht wegen Invalidität ganz oder teilweise aufgelöst werden muss.

§ 103. ¹ Der Lohn kann gekürzt werden, wenn

- a. die Arbeitsunfähigkeit ganz oder teilweise auf Krankheiten oder Unfallfolgen zurückgeht, die beim Diensteantritt bereits bestanden haben,
- b. der Unfall oder eine Krankheit von der betroffenen Person absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt worden oder die Folge einer ausserberuflich bewusst eingegangenen, besonderen Gefährdung ist,
- c. ärztliche Zeugnisse nicht oder nicht rechtzeitig im Sinne von § 100 eingereicht werden,

Kürzung
der Lohnfort-
zahlung

- d. der oder die Angestellte die zumutbare Mitwirkung im Rahmen der Fallbegleitung (Case Management) gemäss § 100 a verweigert,
- e. die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung verweigert oder verzögert wird.

Abs. 2 und 3 unverändert.

§ 161. ¹ Aushilfen sind Angestellte, die ausserhalb des Stellenplans befristet für längstens zwölf Monate angestellt werden. Aushilfen als Ersatz für arbeitsunfähige Angestellte können bis längstens zwei Jahre angestellt werden.

Abs. 2–4 unverändert.

II. Diese Änderung tritt am 1. April 2008 in Kraft.

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin:
Fuhrer

Der Staatsschreiber:
Husi

¹ Begründung siehe [ABI 2007, 1984](#).