



Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

Merkblatt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Inhaltsverzeichnis

1. Gesetzliche Grundlagen	3
2. Meldepflicht	3
3. Arztzeugnis	3
4. Come back – Unterstützung bei der Reintegration	3
5. Mehrere Anstellungen beim Arbeitgeber „Basel-Stadt“	4
6. Arbeitsunfähigkeit.....	4
7. Arbeitszeit während Arbeitsunfähigkeit.....	5
8. Arztbesuche und Therapien während der Arbeitszeit.....	5
9. Ferienfähigkeit bei teilweiser oder ganzer Arbeitsunfähigkeit.....	5
10. Ortsabwesenheit	5
11. Kürzung des Ferienanspruchs bei Arbeitsverhinderung.....	6
12. Frei- und Feiertage während Krankheit.....	6
13. Vollmacht der Basler Versicherung (Krankentaggeldversicherung)	6
14. Beitragslücken bei der AHV bei Langzeitarbeitsunfähigkeit.....	6
15. Fragen und Unklarheiten	7

Dieses Merkblatt gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die infolge Krankheit teilweise oder vollständig arbeitsunfähig werden.

1. Gesetzliche Grundlagen

Alle Unterlagen können im Intranet unter Gesetzessammlung heruntergeladen werden.

SG 162.100	Personalgesetz
SG 162.110	Verordnung zum Personalgesetz
SG 162.200	Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Arbeitszeitverordnung)
SG 162.410	Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Ferien- und Urlaubsverordnung)
SG 164.420	Verordnung über die Ausrichtung von Spesen und Entschädigungen an die Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Spesenverordnung)
SG 165.100	Gesetz betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit

2. Meldepflicht

Mitarbeitende, die aus gesundheitlichen Gründen von der Arbeit fernbleiben, müssen dies ihrer vorgesetzten Stelle unverzüglich mitteilen.

3. Arztzeugnis

Während der Dauer der teilweisen oder vollständigen Arbeitsunfähigkeit benötigt Ihre vorgesetzte Stelle ab dem 4. Arbeitstag in regelmässigen Abständen, z.B. alle 14 Tage, jedoch **spätestens alle vier Wochen** ein Arztzeugnis.

Das Arztzeugnis ist ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit auszustellen und muss jeweils direkt nach dem Arztbesuch der vorgesetzten Stelle zugeschickt werden. Zudem muss dieses bei andauernder Arbeitsunfähigkeit fortlaufend/nahtlos ausgestellt werden. Kann die Arbeitstätigkeit früher als geplant gesteigert oder voll aufgenommen werden, so muss das Arztzeugnis entsprechend angepasst werden. Das gleiche gilt, falls die Arbeitsunfähigkeit erhöht werden muss.

Bitte beachten Sie, dass die Versicherung **kein „Dauerzeugnis“** (z.B. „bis auf Weiteres“) oder Arztzeugnis, welches für länger als einen Monat ausgestellt wurde, akzeptiert.

4. Come back – Unterstützung bei der Reintegration

Durch das Come back werden Mitarbeitende in einer schwierigen gesundheitlichen Situation gezielt unterstützt und entlastet. Durch die frühzeitige und kompetente Unterstützung sollen lange Absenzen und eine mögliche Invalidität abgewendet werden. Die Unterstützung wird von ausgebildeten Fachpersonen geleistet (Case Managerinnen und Case Manager), welche auf die Reintegration von erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden spezialisiert sind. Die Zusammenarbeit im Rahmen von Come back geht bei Bedarf auch über das Gesundheitliche hinaus:

Die Case Managerinnen und Case Manager können im beruflichen, rechtlichen oder sozialen Bereich konkrete Unterstützung leisten, denn diese Bereiche sind häufig mitbetroffen, wenn es darum geht,

ein Gesundheitsproblem erfolgreich zu meistern. Der Arbeitgeber „Basel-Stadt“ bietet die Reintegrationsunterstützung seinen Mitarbeitenden kostenlos an und ist freiwillig.

Der erste Schritt zu einer Unterstützung durch Come back ist die Meldung einer länger als 14 Kalendertage dauernden Absenz durch die Vorgesetzte/den Vorgesetzten, in der Regel über die Personalabteilung. Mitarbeitende können sich auch aus eigener Initiative bei Come back melden, wenn sie mit einer gesundheitlichen Thematik konfrontiert sind, auch wenn (noch) kein Arbeitsausfall eingetreten ist. Für Rückfragen stehen Ihnen die zuständige Personalabteilung und die Abteilung Care Management des Human Resources Basel-Stadt, wo das Come back-Team angesiedelt ist, gerne zur Verfügung (Tel. +41 61 267 48 00 oder E-Mail: anmeldung.comeback@bs.ch).

5. Mehrere Anstellungen beim Arbeitgeber „Basel-Stadt“

Bei mehreren Anstellungen beim Arbeitgeber „Basel-Stadt“ senden Sie bitte das Original des Arztzeugnisses Ihrer vorgesetzten Stelle mit dem höchsten Beschäftigungsgrad. Vermerken Sie dazu auf dem Original alle Personalnummern, welche Sie aus Ihren Lohnabrechnungen entnehmen können. Eine Kopie des Arztzeugnisses mit dem Vermerk Ihrer Personalnummern senden Sie bitte Ihren weiteren vorgesetzten Stellen zu.

Betrifft Ihre teilweise oder volle Arbeitsunfähigkeit nicht alle Arbeitsstellen im gleichen Masse, so müssen Sie für jene Stelle(n) mit einer anders lautenden Arbeitsunfähigkeit ein eigenes Arztzeugnis ausstellen lassen. Für die lückenlose und rechtzeitige Zustellung der Arztzeugnisse, an alle von Ihrer teilweisen oder vollen Arbeitsunfähigkeit betroffenen Stellen, sind Sie verantwortlich.

6. Arbeitsunfähigkeit

Ist auf einem Arztzeugnis der Grad der Arbeitsunfähigkeit lediglich mit einer Prozentzahl angegeben, ist davon auszugehen, dass sich diese Angabe auf ein **100%-Pensum** bezieht. Soll sich der attestierte Grad der Arbeitsunfähigkeit auf Ihren Beschäftigungsgrad beziehen, ist dies von der Ärztin bzw. vom Arzt ausdrücklich auf dem Arztzeugnis zu erwähnen. Mitarbeitende mit Teilzeitanstellung informieren daher bitte Ihren Arzt über die Teilzeitanstellung und sofern vorhanden, über weitere Anstellungen auch ausserhalb der Kantonalen Verwaltung.

Beispiel: Arztzeugnis wird ausgestellt **mit Hinweis auf Ihren effektiven Beschäftigungsgrad**

Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter ist zu 70% (29,4 Std./Woche) angestellt. Vom Arzt wird eine Arbeitsunfähigkeit im Umfang von 50% vom effektiven Beschäftigungsgrad attestiert. Das Arbeitspensum beträgt somit 50% der 70% Anstellung (14,7 Std./Woche) und für die restlichen 50% (14,7 Std./Woche) ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter arbeitsunfähig.

Beispiel: Arztzeugnis wird ausgestellt **ohne Hinweis auf Ihren effektiven Beschäftigungsgrad**

Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter ist zu 70% (29,4 Std./Woche) angestellt. Vom Arzt wird eine Arbeitsunfähigkeit im Umfang von 50% attestiert. Es ist davon auszugehen, dass sich diese Angabe auf ein 100%-Pensum bezieht. Das Arbeitspensum beträgt somit 71.4%. (21 Std./Woche) und die Arbeitsunfähigkeit beträgt umgerechnet 28.6%.

Bei einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit werden die Aufgaben sowie die Arbeitszeiten mit der vorgesetzten Stelle vereinbart. Zudem sind Sie und die vorgesetzte Stelle dafür verantwortlich, dass die zeitlichen Vorgaben aufgrund der attestierten Arbeitsunfähigkeit eingehalten werden. Siehe auch Ziffer 7 Arbeitszeit während Arbeitsunfähigkeit“.



Wurde mit Ihnen, Ihrer Ärztin bzw. Ihrem Arzt, Ihrer vorgesetzten Stelle ein Arbeitsversuch vereinbart, muss dieser durch die Ärztin bzw. den Arzt auf dem Arztzeugnis vermerkt werden. Zudem muss festgehalten werden, wie der Arbeitsversuch erfolgen soll (Anzahl Stunden pro Tag und an welchen Wochentagen). Die Präsenzzeit während einem Arbeitsversuch wird nicht in der Zeiterfassung erfasst, da die Arbeitsunfähigkeit unverändert bleibt.

Werden von der Ärztin bzw. vom Arzt explizite Arbeitszeiten pro Tag/Woche zur „Wiedereingliederung“ verlangt, so muss dies mit Angabe der Arbeitstage/Arbeitszeit im Zeugnis erwähnt werden.

7. Arbeitszeit während Arbeitsunfähigkeit

Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit dürfen weder Überstunden angeordnet und geleistet werden noch darf das Gleitzeitsaldo aufgebaut werden. Bei Mitarbeitenden mit SAP-Zeiterfassung wird der aufgebaute Gleitzeitsaldo spätestens bei Wiedererlangung der vollständigen Arbeitsfähigkeit oder bei Ferienbezug auf den Ursprungs-Saldo vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit zurückgesetzt. Bei Mitarbeitenden ohne SAP-Zeiterfassung erfolgt diese Korrektur nach den Weisungen Ihrer Dienststelle/Departement. Ein allfälliger Abbau des Gleitzeitsaldos ist hingegen möglich.

8. Arztbesuche und Therapien während der Arbeitszeit

Die Zeit für planbare (zahn-)ärztliche Konsultationen sowie ärztlich verordnete Therapien wird nicht an die Arbeitszeit angerechnet. Bei Mitarbeitenden, die nach festen Einsatzplänen arbeiten, werden Absenzen für planbare (zahn-)ärztliche Konsultationen sowie für ärztlich verordnete Therapien ausnahmsweise der Arbeitszeit angerechnet, wenn der Termin nicht ausserhalb der Arbeitszeit gelegt werden kann. Sofern Absenzen ausnahmsweise der Arbeitszeit angerechnet werden dürfen, darf dies maximal im Umfang der Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitplan oder Einsatzplan erfolgen.

9. Ferienfähigkeit bei teilweiser oder ganzer Arbeitsunfähigkeit

Bei Ferien in der Schweiz oder im Ausland muss die Ferienfähigkeit durch die Ärztin bzw. den Arzt auf dem Zeugnis bestätigt werden.

10. Ortsabwesenheit

Unter der Bedingung, dass die Rekonvaleszenz eher beschleunigt bzw. zumindest nicht verzögert wird, kann eine Ortsabwesenheit erlaubt sein. Es gilt jedoch, dass man sich während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit zu erholen und den nötigen Therapien zu unterziehen hat.

Auf jeden Fall muss vorgängig die behandelnde Ärztin bzw. der behandelnde Arzt ihr bzw. sein schriftliches Einverständnis geben. Das Arztzeugnis ist frühzeitig einzureichen und hat hierbei ausdrücklich festzuhalten, dass Sie nicht ferienfähig sind und dass eine Ortsabwesenheit der Rekonvaleszenz nichts entgegensteht.

Bitte beachten Sie, dass Sie erst nach Genehmigung durch Ihre vorgesetzte Stelle/Personalabteilung Ihre Ortsabwesenheit definitiv planen können. Allfällige Kosten aufgrund eines negativen Entscheids gehen zu Ihren Lasten.

11. Kürzung des Ferienanspruchs bei Arbeitsverhinderung

Ist eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter innert eines Jahres insgesamt während **maximal drei Monaten** voll oder teilweise arbeitsunfähig, erfolgt keine Kürzung des Ferienanspruchs.

Ist eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter innert eines Jahres insgesamt **mehr als drei Monate** voll oder teilweise arbeitsunfähig, verkürzt sich der Ferienanspruch ab dem 4. Monat jeweils um 1/12 pro Monat. Die prozentuale Arbeitsunfähigkeit ab dem 4. Monat wird bei der Kürzung berücksichtigt.

Nimmt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter an einem Arbeitsversuch teil, so ist die geleistete Arbeitszeit für die Berechnung der Ferienkürzung nicht zu berücksichtigen. Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter beispielsweise zu 100% arbeitsunfähig, nimmt aber während dieser Zeit im Rahmen von 50% an einem Arbeitsversuch teil, so ist die Ferienkürzung zu berechnen, als wäre die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während der Dauer des Arbeitsversuchs lediglich zu 50% arbeitsunfähig gewesen.

12. Frei- und Feiertage während Krankheit

Frei- und Feiertage die wegen Krankheit nicht bezogen werden können, werden nicht ersetzt.

13. Vollmacht der Basler Versicherung (Krankentaggeldversicherung)

Im Krankheitsfall wird Ihnen die Rimas im Namen der Basler Versicherung eine Vollmacht zustellen, die Sie unterschrieben zurücksenden müssen¹. Die Vollmacht wird von der Basler Versicherung benötigt, damit alle Personen Auskünfte erteilen können, die für die Abklärung von Leistungsansprüchen erforderlich sind. Die eingegangenen Informationen werden von der Basler Versicherung vertraulich behandelt und nicht an den Arbeitgeber oder Dritte weitergegeben.

Wird die Vollmacht nicht vollständig ausgefüllt oder der Basler Versicherung nicht zugestellt, kann dies die Einstellung von Krankentaggeldzahlungen zur Folge haben. Falls Sie bei den erforderlichen Abklärungen nicht mitwirken sollten, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, sofern die Basler Versicherung die Taggeldleistungen einstellt, den Lohnanspruch auf die 20%, die nicht von der Taggeldversicherung gedeckt sind, zu reduzieren.

14. Beitragslücken bei der AHV bei Langzeitarbeitsunfähigkeit

Auf Kranken- und Unfalltaggelder werden keine Sozialversicherungsabgaben entrichtet. Dadurch können bei Langzeitarbeitsunfähigkeit Beitragslücken entstehen, die sich auf die Höhe Ihrer künftigen AHV- oder allfälligen IV-Rente auswirken.

Der Arbeitgeber Basel-Stadt kennt über die Taggelder hinaus die Lohnfortzahlung, auf die Sozialversicherungsabgaben entrichtet werden. Aus diesem Grund wird in den meisten Fällen eine Beitragslücke vermieden. Sollte eine Beitragslücke bestehen, übernimmt er auf Gesuch hin allfällige Nichterwerbstätigenbeiträge (unter Ausschluss des Anteils für Ehepartner).

Wenden Sie sich bei einer längeren, mehrere Monate dauernden Arbeitsunfähigkeit an Ihre Personalabteilung. Dort wird man Ihnen helfen, Ihre persönliche Beitragssituation mit der Ausgleichskasse zu

¹ Alle Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung sind der Basler Versicherung angeschlossen. Davon ausgenommen sind drittmittelfinanzierte sowie affilierte Betriebe (Auflistung nicht abschliessend)



klären und wird mit Ihnen das weitere Vorgehen besprechen. Weitere Informationen können Sie zudem dem Merkblatt 2.03 der Ausgleichskasse entnehmen.

15. Fragen und Unklarheiten

Bei Fragen rund um Ihr Arbeitsverhältnis steht Ihnen Ihre Personalabteilung und bei Fragen zur Beitragssituation der AHV die Ausgleichskasse Basel-Stadt gerne zur Verfügung.