

Temporärer Ersatz von Mitarbeitenden bei Krankheit, Unfall oder Mutterschaft

„Wieso wird unsere wegen Krankheit längerfristig abwesende Kollegin nicht ersetzt?“ „Ab wann dürfen Mitarbeitende ersetzt werden, die wegen Unfall abwesend sind?“ „Stimmt es, dass Mitarbeiterinnen, die Mutterschaftsurlaub beziehen, erst ab dem unbezahlten Urlaub ersetzt werden dürfen?“ Solche und ähnliche Anfragen gelangen immer wieder an die Personalkommission und personalthurgau.

Die Anfragen werden von Mitarbeitenden gestellt, die sich übermässig belastet fühlen, weil in ihrem Team längerfristige Abwesenheiten von Kolleginnen oder Kollegen intern aufgefangen werden müssen. Die Personalkommissionen des Kantonsspitals Münsterlingen und der Psychiatrischen Dienste Thurgau gingen daher in einer Umfrage der Frage nach, wie oft Abwesenheiten ersetzt werden. Sie erhoben bei vorgesetzten Stellen, in wie vielen Fällen fehlende Mitarbeitende temporär ersetzt wurden bei Krankheit (ab dem 90. Tag), Unfall (ab dem 3. Tag) und Mutterschaft (ab Mutterschaftsurlaub). In den rund 140 in den Antworten genannten Fällen wurde die Frage nach einem Ersatz in fast zwei Dritteln mit „nein“ beantwortet. Als Begründung wurde oft angegeben, dass es schwierig sei, Ersatz zu finden oder auch dass die Einarbeitung aufwändig / schwierig sei. In einigen Fällen wurden auch Fehlinformationen als Grund angegeben. Diese Umfrage erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, zeigt aber doch ein ungefähres Bild.

Keine allgemeingültige Regelung für Ersatz

Es kursieren verschiedene Versionen, ab wann Abwesende überhaupt ersetzt werden dürfen. Das führt zu Unsicherheit und Unzufriedenheit. Die HR Berater (Personaldienst) informierten auf Anfrage, dass die Fragestellung des Ersatzes einer abwesenden Mitarbeiterin *jedes Mal wieder situativ angeschaut werden müsse*, da wesentliche Kriterien wie z.B. Informationsstand über Dauer der Abwesenheit, Grösse des Teams oder Verfügbarkeit von Ersatz unterschiedlich sein können. Es gebe daher *keine allgemeingültige Regelung* z.B. im Sinne einer Tabelle „wenn x Tage abwesend, dann Ersatz nach y Tagen zu z%“. Daher entstehe vielleicht der Eindruck, dass Abwesenheiten unterschiedlich gehandhabt werden.

Einige grundsätzliche Überlegungen und Kriterien der HR Berater zum Thema: Sie seien bestrebt, im frühzeitigen Gespräch mit den Vorgesetzten passende Lösungen zu finden. Ein Instrument seien die sog. Pool-Mitarbeitenden, die flexibel abgerufen werden können. Wenn es die Teamgrösse zulasse, könnten auch intern durch temporäre Beschäftigungsgrad-Erhöhungen Lösungen gesucht werden. Bei einem Ausfall in einem kleinen Team werde sofort nach Ersatz gesucht, da die Aufgaben wahrscheinlich nicht einfach aufgefangen oder zeitlich verschoben werden können. Es könne sich dann aber als schwierig erweisen, Ersatz extern zu finden, da die Dauer nicht bekannt sei, oder eine Befristung unattraktiv sei. Für die Vorgesetzten sei es wirklich anspruchsvoll, kompetenten, externen Ersatz zu finden. Die HR Berater arbeiteten daher auch mit Temporär-Büros zusammen, um interne und eigene externe Bemühungen zu ergänzen. Grundsätzlich wüssten die Vorgesetzten: Wenn Versicherungsgelder fliessen (Unfalltaggeld ab dem 4. Tag, Krankentaggeld ab dem 91. Tag, Mutterschaftstaggeld ab der Geburt des Kindes)

könne sowieso problemlos Ersatz angestellt werden. Das bedeute aber nicht, dass das nicht auch schon vorher möglich ist. Die HR Berater betrachten ihre verstärkten Bemühungen im Absenzen- und Case-Management ebenfalls als Beitrag, um genau diese Belastungen aus Abwesenheiten für die anwesenden Teammitglieder zu minimieren.

Das Gespräch suchen, wenn man überlastet ist

Es gibt also keine Regelung, dass Ersatz erst ab einer bestimmten Abwesenheitsdauer möglich ist, sondern es kommt auf die Umstände des Einzelfalls an. Vorgesetzte sind gefordert, bei geplanten oder ungeplanten Vakanzen rasch zu reagieren und Unterstützung bei den HR Beratern zu suchen. Es ist wichtig, dass sie alle Möglichkeiten ausschöpfen und dem Team kommunizieren, welche Massnahmen ergriffen wurden, um Ersatz bereit zu stellen. Sind befristete Pensenerhöhungen notwendig, soll das ganze Team an der Lösungssuche beteiligt werden.

Wer sich durch ein zusätzliches Pensum überlastet fühlt, soll das nicht verstecken, sondern sich möglichst schnell bei dem oder der Vorgesetzten und allenfalls einem HR Berater melden. Mitarbeitende können sich auch jederzeit durch die Personalkommission, **personal**thurgau oder MOVIS beraten lassen.

31. Juli 2014 / Mette Baumgartner, Leiterin der Geschäftsstelle von **personal**thurgau