

**1018** Personalrecht

## Teilkündigung, Änderungskündigung, Reduktion des Beschäftigungsgrads bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit

Wird beabsichtigt, eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter wegen längerer Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder Nichtberufsunfall zu entlassen, kann sich der Arbeitgeber je nach konkreter Situation auf zwei mögliche Kündigungsgründe stützen: Invalidität gemäss § 19 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO) oder lang andauernde Krankheit gemäss § 16 Abs. 1 lit. c VVO. In beiden Fällen kann die Kündigung erst nach Ablauf der Sperrfristen sowie grundsätzlich erst nach Ablauf der ordentlichen Lohnfortzahlung ausgesprochen werden.

Gemäss Praxis des Personalamts sollte keine Kündigung wegen lang andauernder Krankheit ausgesprochen werden, wenn noch ungewiss ist, ob eine Berufsinvalidität vorliegt oder ob wieder die volle Arbeitsfähigkeit erlangt werden kann. In solchen Fällen wird grundsätzlich bis zu einer Maximaldauer von zwei Jahren der auf 75% reduzierte Lohn weiter ausgerichtet (ausserordentliche Lohnfortzahlung). Voraussetzung der Entlassung invaliditätshalber ist die Erklärung des Vertrauensarztes der Versicherungskasse für das Staatspersonal (BVK), dass eine Berufsinvalidität vorliegt. Liegt eine teilweise Invalidität vor, kann eine Teilkündigung verfügt werden.

Liegt gemäss vertrauensärztlichem Bericht definitiv keine Invalidität vor, ist aber trotzdem die oder der Mitarbeitende nach wie vor ganz oder teilweise ärztlich krankgeschrieben, kann das Arbeitsverhältnis wegen lang andauernder Krankheit gestützt auf § 16 Abs. 1 lit. c VVO aufgelöst werden. Es handelt sich dabei allerdings um eine seltene und unwahrscheinliche Konstellation, da bei andauernder Arbeitsunfähigkeit die Frage der Invalidität meist aktuell bleibt. Vor einer Kündigung sind im Rahmen des Case Managements alle alternativen Vorgehensmöglichkeiten zu prüfen, insbesondere ist zusammen mit den Sozialversicherungen die Frage von Wiedereingliederungsmassnahmen bzw. der

Berufsinvalidität nochmals intensiv zu klären. Im Unterschied zur Entlassung invaliditätshalber ist bei einer Entlassung wegen lang andauernder Krankheit eine Abfindung auszurichten, sofern die Voraussetzungen betreffend Alter und Dienstalter gegeben sind.

Wird eine ganze oder teilweise Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Betracht gezogen, ohne dass eine Invalidität vorliegt, stellt sich die Frage, ob eine teilweise Entlassung, eine Reduktion des Beschäftigungsgrads oder eine Änderungskündigung verfügt werden soll. Grundsätzlich kann unseres Erachtens in solchen Fällen bei Einverständnis der bzw. des Mitarbeitenden eine teilweise Entlassung oder eine Reduktion des Beschäftigungsgrads verfügt werden, unter Ausrichtung einer Abfindung auf der Lohndifferenz, sofern die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Ist der Mitarbeiter nicht einverstanden, muss wohl eine Änderungskündigung in Betracht gezogen werden, d.h. die Kündigung des ganzen Arbeitsverhältnisses mit dem Angebot einer Weiterbeschäftigung zu einem reduzierten Beschäftigungsgrad. In beiden Fällen muss wie erwähnt das Vorgehen durch die weiter andauernde verminderte Arbeitsfähigkeit gerechtfertigt und aufgrund der vertrauensärztlichen Abklärungen klar sein, dass keine Berufsinvalidität vorliegt.

Wird vom Vertrauensarzt eine teilweise Berufsinvalidität festgestellt, ist ebenfalls eine teilweise Entlassung (invaliditätshalber) zu verfügen. Es sollte wenn immer möglich dafür gesorgt werden, dass die oder der Mitarbeitende im Umfang, wie die Arbeitsfähigkeit noch vorhanden ist, weiter beschäftigt werden

kann. Ist dies aus sachlich ausreichenden z. B. organisatorischen Gründen nicht möglich, kann das Arbeitsverhältnis ganz gekündigt werden, wobei auch hier bei Vorliegen der Voraussetzungen eine Abfindung auszurichten ist.

**[be]**