

Das Verhältnis von Lohnfortzahlungspflicht und Sperrfrist

Lohnfortzahlungspflicht schützt vor Lohnausfall

Die Lohnfortzahlungspflicht (§§ 99 ff. und 108 VVO) stellt die Pflicht des Arbeitgebers dar, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer im Krankheitsfall weiterhin den Lohn – bzw. einen Teil davon – auszurichten. Die Lohnfortzahlungspflicht soll folglich vor Lohnausfall schützen, wenn die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer aufgrund einer unverschuldeten gesundheitlichen Beeinträchtigung ihrer/seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen kann. Mehrere unterschiedliche krankheitsbedingte Abwesenheiten führen grundsätzlich nicht dazu, dass jedes Mal eine neue Lohnfortzahlungspflicht ausgelöst wird. Die entsprechenden Abwesenheiten werden im Regelfall zusammengerechnet und gesamthaft dem „Lohnfortzahlungskonto“ belastet (vgl. § 101 Abs. 2 VVO). Für die Dauer der Lohnfortzahlung ist das fiktive Dienstalter, d.h. die Summe der Dienstjahre aller bisherigen kantonalen Anstellungen massgebend.

Sperrfrist dient dem Kündigungsschutz

Die Sperrfrist (§ 20 Abs. 1 PG i.V.m. Art. 336c OR) verfolgt einen anderen Zweck als die

Lohnfortzahlungspflicht. Sie dient ausschliesslich dem Kündigungsschutz der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, indem beim Vorliegen gewisser Tatbestände, wie z.B. Krankheit, Schwangerschaft oder Militärdienst, eine zeitliche Periode definiert wird, während der der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. dem betroffenen Arbeitnehmer unter keinen Umständen gekündigt werden kann.

Eine während der Sperrfrist erklärte Kündigung ist nichtig. Das bedeutet, dass sie keinerlei Wirkung besitzt und nach Ablauf der Sperrfrist wiederholt werden muss.

Die Kündigung, welche vor Beginn einer Sperrfrist ausgesprochen wurde, ist zwar gültig, die Kündigungsfrist wird aber während der Dauer der Sperrfrist unterbrochen.

Unterschiedliche Auswirkungen bei erneuter gesundheitlicher Beeinträchtigung

Im Gegensatz zur Lohnfortzahlungspflicht löst jeder Verhinderungsfall eine neue, eigene Sperrfrist aus, sofern er auf einem neuen Grund beruht. Ein Rückfall oder eine klare Folgeerscheinung einer Krankheit lösen keine

neue Sperrfrist aus. So würde bspw. eine Lungenentzündung, welche sich aus einer Erkältung entwickelt hat, keine neue Sperrfrist auslösen. Die Lungenentzündung, welche auf einen Beinbruch folgt, würde hingegen eine neue Sperrfrist zur Folge haben.

Es gilt schliesslich noch zu beachten, dass bei einem Rückfall der allfällige Rest einer noch nicht vollständig abgelaufenen Sperrfrist in Anspruch genommen werden kann.

Da es sich bei der Lohnfortzahlungspflicht und der Sperrfrist um zwei voneinander unabhängige Erscheinungen handelt, kann es auch

PaRat Nr. 105 Ausgabe März 2012
vorkommen, dass bei einer Dienstaussetzung wegen Krankheit die Lohnfortzahlungspflicht bereits abgelaufen ist, die Sperrfrist aber noch weiterläuft bzw. eine neue Sperrfrist ausgelöst wird.

Deshalb ist immer auch im Rahmen von Kündigungen wegen wiederholter Krankheitsausfälle während längerer Zeit gemäss § 16 Abs. 1 lit. c VVO zu prüfen, ob trotz abgelaufener ordentlicher oder ausserordentlicher Lohnfortzahlung vor der Aussprache einer Kündigung allenfalls eine noch laufende Sperrfrist abgewartet werden muss.