

Feststellung der Invalidität nach Ablauf der ausserordentlichen Lohnfortzahlung

Wie ist bei Mitarbeitenden vorzugehen, bei denen die ausserordentliche Lohnfortzahlung abgelaufen ist, jedoch noch keine Erklärung der BVK betreffend eine allfällige Berufsinvalidität vorliegt?

Allgemeines

Sind Mitarbeitende über längere Zeit arbeitsunfähig, ist – neben der Durchführung eines Case Managements – eine vertrauensärztliche Untersuchung bei der BVK für die Klärung des Vorliegens einer allfälligen (Berufs-)Invalidität zu veranlassen (vgl. § 19 Abs. 1 VVO). Sobald die Feststellung der (teilweisen) Berufs- oder Erwerbsinvalidität durch die BVK vorliegt, ist das Arbeitsverhältnis gemäss § 19 Abs. 2 VVO je nach dem Grad der Invalidität ganz oder teilweise aufzulösen (zur teilweisen Entlassung invaliditätshalber siehe PaRat 92/941 vom April 2008). Ab dem Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird von der BVK eine Invalidenrente entrichtet. Die Auflösung erfolgt in der Regel auf das Ende des dritten der Invalidenklärung folgenden Monats und falls der Invalidenklärung eine Dienstaussetzung von mehr als drei Monaten vorausgegangen ist, auf das Ende des der Invalidenklärung folgenden Monats (vgl. § 19 Abs. 3 VVO). Die Dauer der ordentlichen Lohnfortzahlung darf dabei grundsätzlich nicht verkürzt werden (siehe § 10 Abs. 4 VVO). Eine Abfindung ist bei der Entlassung invaliditätshalber nicht geschuldet.

Liegt gemäss der Feststellung der BVK keine Invalidität vor und ist die oder der Mitarbeitende noch immer arbeitsunfähig, kann sie bzw. er gestützt auf § 16 Abs. 1 lit. c VVO wegen langandauernder Krankheit entlassen werden (zur Entlassung bei einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit siehe PaRat 100/1018 vom Juli 2010). In diesem Fall ist – sofern die Voraussetzungen nach § 26 Abs. 1 PG erfüllt sind – eine Abfindung geschuldet.

Lohnfortzahlung

Solange die Wiederaufnahme der Arbeit oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität noch ungewiss ist, bewilligt die Direktion in der Regel die Weiterausrichtung von höchstens 75 % des Lohnes (ausserordentliche Lohnfortzahlung) bis zu einer gesamten Lohnfortzahlungsdauer (ordentliche und ausserordentliche Lohnfortzahlung) von längstens zwei Jahren (vgl. § 99 Abs. 4 VVO). In der Regel liegt die Erklärung der BVK noch während der ausserordentlichen Lohnfortzahlung vor. Teilt die BVK sodann mit, dass eine Invalidität gegeben ist, kann der oder die Mitarbeitende noch während der ausserordentlichen Lohnfortzahlung invaliditätshalber entlassen werden.

Problematik: Anstellungsverhältnis ohne Lohnfortzahlung

Es kann aber vorkommen, dass die Erklärung der BVK bis zum Ablauf der ausserordentlichen Lohnfortzahlung noch nicht vorhanden ist. Eine Entlassung invaliditätshalber ist in diesem Fall (noch) nicht möglich. In diesem Fall ist der oder die Mitarbeitende trotz Ablauf der ausserordent-

lichen Lohnfortzahlung grundsätzlich noch im Arbeitsverhältnis zu belassen. Es ist jedoch die Lohnfortzahlung einzustellen (Verfügungsmuster siehe IX.3.3.22 HPR). Sobald die Invalidenerklärung der BVK vorliegt, ist die bzw. der Mitarbeitende auf den dem Bericht folgenden Monat invaliditätshalber zu entlassen. Die Invalidenrente wird in diesem Fall zwar vom Zeitpunkt der Beendigung der ausserordentlichen Lohnfortzahlung an ausgerichtet. Für die betroffenen Angestellten liegt in der Zeitspanne von der Beendigung der Lohnfortzahlung bis zum Vorliegen der Erklärung der BVK aber oft ein finanzieller Engpass vor. Zudem bedeutet das Zuwarten auf den Bericht der BVK für die betreffenden Mitarbeitenden eine belastende Unsicherheit.

Alternatives Vorgehen

Zur Überbrückung dieses finanziellen Engpasses können Mitarbeitende, welche die Voraussetzungen für eine Abfindung erfüllen, als Variante zur Weiterführung des Arbeitsverhältnisses auf Ablauf der ausserordentlichen Lohnfortzahlung gestützt auf § 16 Abs. 1 lit. c VVO wegen langandauernder Krankheit entlassen werden. Mit der Ausrichtung einer Abfindung kann eine soziale Härte vorübergehend abgefedert werden. Ergibt sich danach aus der Erklärung der BVK, dass eine (Berufs-)Invalidität vorliegt und ein Anspruch auf eine Invalidenrente besteht, tritt die Rente an Stelle der Abfindung.

Es ist in diesem Fall unbedingt ein Vorbehalt in der Austrittsverfügung infolge langandauernder Krankheit anzubringen, dass bei nachträglicher Feststellung des Vorliegens einer Invalidität die Abfindung zurückgefordert wird. Liegt keine Invalidität vor, wird die Abfindung nicht zurückgefordert.

Bei Vorliegen der Invalidenerklärung der BVK ist die rechtskräftige Entlassungsverfügung in Wiedererwägung zu ziehen, die Abfindung zu widerrufen und zurückzufordern und rückwirkend auf Ablauf der ausserordentlichen Lohnfortzahlung eine Entlassung invaliditätshalber vorzunehmen. Das Wiedererwägungsverfahren ist unmittelbar nach Empfang des BVK-Berichts einzuleiten. Dabei ist der/dem Mitarbeitenden vor Erlass der Wiedererwägungsverfügung das rechtliche Gehör zu gewähren.

Die Wiedererwägung könnte wie folgt begründet werden:

Das Arbeitsverhältnis mit Z wurde mit Verfügung vom xx.xx.xxxx infolge langandauernder Krankheit auf den xx.xx.xxxx aufgelöst und es wurde eine Abfindung von x Monatslöhnen unter dem Vorbehalt der Rückforderung festgelegt. Zu diesem Zeitpunkt lag noch keine Invalidenerklärung der BVK vor. Mit dem nach der rechtskräftigen Verfügung eingegangenen Bericht der BVK vom xx.xx.xxxx wird nun das Vorliegen einer Berufsinvalidität festgestellt. Es ist daher die Verfügung vom xx.xx.xxxx betreffend Entlassung infolge langandauernder Krankheit aufzuheben und durch eine Entlassung invaliditätshalber zu ersetzen. Da bei einer solchen kein Anspruch auf eine Abfindung besteht, ist diese von Z zurückzuerstatten.

Die Verfügung vom xx.xx.xxxx wird aufgehoben.

Die Abfindung in der Höhe von x Monatslöhnen wird widerrufen. Sie ist der Direktion Y zurückzuerstatten.

Anstelle der Entlassung wegen langandauernder Krankheit ist rückwirkend auf den Ablauf der ausserordentlichen Lohnfortzahlung eine Entlassung invaliditätshalber vorzunehmen (Musterverfügung IX.3.26 HPR). Die Verfügung ist begründet zu erlassen. **BES**