

## Entlassung invaliditätshalber – Teilentlassung im Besonderen

Die Entlassung invaliditätshalber im Sinne von § 19 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO) setzt eine Invalidierklärung des Vertrauensarztes der BVK voraus. Die Entlassung erfolgt in der Regel auf das Ende des dritten der Invalidierklärung folgenden Monats. Falls der Invalidierklärung eine Dienstaussetzung von mehr als drei Monaten vorausgegangen ist, erfolgt die Auflösung auf das Ende des der Invalidierklärung folgenden Monats. Die Sperrfristen gemäss § 20 PG i. V. m. Art. 336 c OR sind jedoch zu beachten. Ebenfalls darf die Dauer der Lohnfortzahlung gemäss § 99 Abs. 2 und 3 sowie § 108 Abs. 1 VVO grundsätzlich nicht verkürzt werden. Dies bedeutet, dass eine Entlassung invaliditätshalber unter Umständen erst auf Ablauf eines Jahres verfügt werden kann.

Liegt nur eine Teilinvalidität vor, besteht die Möglichkeit, eine Teilentlassung zu verfügen. Wenn der oder die Mitarbeitende an der gleichen Stelle mit einem reduzierten Beschäftigungsgrad weiter beschäftigt werden kann, ist die Angelegenheit unproblematisch. Die Weiterbeschäftigung mit einer Teilzeitanstellung ist aber nicht immer möglich. Der bzw. die Mitarbeitende darf diesfalls nicht gestützt auf die Teilinvalidierklärung voll entlassen werden. Vielmehr muss für jenen Teil der Entlassung, der über den Invaliditätsgrad hinausgeht, ein sachlich zureichender Grund gemäss § 16 VVO vorliegen. Ist eine Person z. B. zu 40% teilinvalid erklärt worden, muss sie grundsätzlich an der ursprünglichen Stelle zu 60% weiterbeschäftigt werden. Nur wenn dies objektiv nicht möglich

ist, z. B. wenn eine Aufteilung der Stelle in zwei Teilzeitstellen aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, darf der/die Mitarbeitende im Umfang der restlichen 60% entlassen werden. Vorher ist allerdings zu prüfen, ob nicht eine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder eine Neuanstellung im Rahmen des Sozialstellenplans möglich ist.

Im Gegensatz zur Entlassung invaliditätshalber, bei der kein Anspruch auf eine Abfindung besteht, muss bei der «restlichen» Teilentlassung geprüft werden, ob eine Abfindung geschuldet ist. Dasselbe gilt, wenn anstelle einer Teilentlassung zu 60% eine Versetzung, die eine Lohnreduktion zur Folge hat, verfügt wird.

[be]