

1107 Personalrecht

Wiederholte Dienstaussetzungen und Teilarbeitsfähigkeit: Anwendungsbereich von § 101 VVO

In § 101 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO) wird geregelt, wann bzw. welche Dienstaussetzungen bei der Berechnung der Dauer der Lohnfortzahlung zusammengerechnet werden müssen. In der Praxis stellen sich immer wieder Anwendungsfragen, vor allem betreffend das Verhältnis von § 101 VVO zur ordentlichen bzw. ausserordentlichen Lohnfortzahlung. Deshalb soll die langjährige Praxis des Personalamts hier festgehalten werden.

Lohnfortzahlung gemäss § 99 VVO

In § 99 VVO wird die grundsätzliche Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Krankheit und Unfall geregelt. Die ordentliche Lohnfortzahlung berechnet sich jeweils nach Dienstjahren. Der volle Anspruch von zwölf Monaten besteht ab dem dritten Dienstjahr (§ 99 Abs. 2 und 3 VVO). Im Anschluss wird in der Regel die ausserordentliche Lohnfortzahlung bis zu einer gesamten Lohnfortzahlungsdauer von maximal zwei Jahren bewilligt. Eine Verlängerung dieser Lohnfortzahlung ist nicht möglich.

Auf die ordentliche Lohnfortzahlung besteht ein Anspruch, der grundsätzlich auch durch Kündigung nicht verkürzt werden darf (vgl. § 16 Abs. 1 lit. c und 19 Abs. 4 VVO). Auf die ausserordentliche Lohnfortzahlung besteht dagegen kein Anspruch, sie ist aber in der Regel auszurichten. Nur im Ausnahmefall, unter Wahrung der Verhältnismässigkeit und beim Vorliegen von sachlichen Gründen, kann die ausserordentliche Lohnfortzahlung gekürzt oder ganz verweigert werden. Sowohl die Gewährung als auch die Verweigerung der ausserordentlichen Lohnfortzahlung ist zu verfügen. Zweck der ausserordentlichen Lohnfortzahlung ist es grundsätzlich, bei langen Dienstausstet-

zungen allfällige Einkommenslücken bis zum BVK-Rentenentscheid bzw. bis zur Invalidisierung zu decken.

Zu beachten ist, dass es bei der Berechnung der Lohnfortzahlung keine Rolle spielt, ob während der Dienstaussetzungen eine volle oder nur eine teilweise Arbeitsunfähigkeit vorliegt bzw. vorlag.

Zusammenrechnung von Dienstaussetzungen (§ 101 VVO)

Grundsätzlich werden bei der Berechnung der Lohnfortzahlungsdauer alle Dienstaussetzungen zusammengezählt. Die Ausnahmen dieser Regel ergeben sich aus § 101 VVO. Klarzustellen ist, wann diese Ausnahmen anzuwenden sind. Da nur auf die ordentliche Lohnfortzahlung ein Rechtsanspruch besteht, kann sich § 101 VVO grundsätzlich auch nur darauf beziehen. Die ausserordentliche Lohnfortzahlung ist in jedem Einzelfall zu verfügen und kann beim Vorliegen von besonderen Gründen auch verweigert werden.

Der Einfachheit halber werden die einzelnen Abschnitte der Bestimmung gesondert dargestellt.

§ 101 Abs. 1 VVO:

«Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Lohnzahlung nicht berücksichtigt.»

Der Zähler der Lohnfortzahlung wird **also in jedem Fall nach sechs Monaten voller Arbeitsfähigkeit wieder auf null** gestellt. So-

lange dieser Fall nicht eintritt, läuft die Zusammenrechnung sämtlicher Dienstaussetzungen weiter. Daraus ergibt sich insbesondere, **dass die einmal abgelaufene Lohnfortzahlung nicht wieder aufleben kann**, solange keine volle Arbeitsfähigkeit während sechs Monaten bestanden hat.

§ 101 Abs. 2 VVO:

«Dienstaussetzungen, die weniger als sechs Monate auseinander liegen, werden gesamthaft angerechnet, in der Regel jedoch längstens bis anderthalb Jahre vor der neuen Dienstaussetzung zurück.»

Hier ist zunächst einmal zu beachten, dass die Begrenzung der möglichen Zusammenrechnung auf 18 Monate vor einer erneuten Dienstaussetzung nur in der Regel gilt. Eine Zusammenrechnung über einen längeren Zeitraum ist also im Einzelfall möglich, insbesondere in den Fällen, in denen in den Jahren zuvor bereits lange Lohnfortzahlungen geleistet wurden.

Weiter ist zu beachten, dass nach der Praxis des Personalamts § 101 Abs. 2 VVO **nur auf die ordentliche Lohnfortzahlung anwendbar** ist. Ist diese einmal abgelaufen, kommt § 101 Abs. 2 VVO nicht mehr zum Tragen. Würde nämlich Abs. 2 uneingeschränkt zur Anwendung kommen, würde dies im Einzelfall dazu führen, dass die Maximalfrist von zwei Jahren Lohnfortzahlung niemals ablaufen würde.

§ 101 Abs. 3 VVO:

«Werden Angestellte, die nach Ablauf der Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall wieder vollständig arbeitsfähig waren, erneut teilweise arbeitsunfähig, wird ihnen der volle Lohn während längstens drei Monaten weiter ausgerichtet.»

Anwendung findet § 101 Abs. 3 VVO **nur nach vollständigem Ablauf der ordentlichen Lohnfortzahlung**. Solange diese noch

nicht ausgeschöpft ist, läuft die ordentliche Lohnfortzahlung im Rahmen von § 99 Abs. 2 und 3 VVO weiter. Es geht hier also nur darum, die ausserordentliche Lohnfortzahlung bei einer Teilarbeitsfähigkeit während längstens drei Monaten **auf 100 %** zu erhöhen. Eine Verlängerung der Maximalfrist findet nicht statt.

Eine bestimmte Mindestdauer, die eine Mitarbeitende bzw. ein Mitarbeitender wieder das volle Pensum geleistet haben muss, damit § 101 Abs. 3 VVO angewendet wird, ist nicht festgelegt. Sofern das volle Pensum jedoch nur während einigen Tagen erbracht wurde und der Grund der neuen Teilarbeitsunfähigkeit in der gleichen Krankheit bzw. dem gleichen Unfall liegt, liegt ein Rückfall vor und es wird grundsätzlich von einer andauernden Arbeitsunfähigkeit ausgegangen. Die Lohnfortzahlung richtet sich in diesem Fall nach § 99 VVO und nicht nach § 101 Abs. 3 VVO. Wenn hingegen eine neue Krankheit vorliegt oder bei einem Rückfall mindestens ein Monat wieder gearbeitet wurde, kommt § 101 Abs. 3 VVO zum Tragen. Eine Beurteilung erfolgt aber jeweils im Einzelfall.

Verwaltungsgerichtsurteil vom 08. Februar 2012

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich hat im Entscheid vom 08. Februar 2012 § 101 Abs. 2 VVO jedoch anders ausgelegt. Es ging davon aus, dass bei **jeder** neuen Dienstaussetzung für die Zusammenrechnung maximal 18 Monate zurückgeschaut werden dürfe. Dabei übersah das Verwaltungsgericht, dass § 101 Abs. 2 VVO nur den Regelfall darstellt, Ausnahmen aber nach klarem Wortlaut der Bestimmung möglich sind. Das Personalamt hält daher an seiner Praxis fest.

(Der Verwaltungsgerichtsentscheid in ganzer Länge ist unter www.vgrzh.ch abrufbar, Entscheidungsnummer VB.2011.00682)