

Fragen zum Arbeitsversuch während laufender Anstellung

1. Grundsätzliches zum Arbeitsversuch

Der Arbeitsversuch stellt eine Eingliederungsmassnahme der Invalidenversicherung (IV) dar und wurde anlässlich der 6. IV-Revision eingeführt. Die Eingliederungsmassnahme richtet sich an versicherte Personen mit gesundheitlich bedingter Leistungsbeeinträchtigung. Mit dem Arbeitsversuch soll die tatsächliche Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden im regulären Arbeitsmarkt festgestellt und eine Invalidisierung verhindert oder rückgängig gemacht werden (Art. 18a des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung [IVG], SR 831.20). Der Arbeitsversuch dauert dabei höchstens 180 Tage und wird durch eine Fachperson der IV-Stelle begleitet und laufend evaluiert.

In der Privatwirtschaft wird ein Arbeitsversuch meistens bei einem Einsatzbetrieb durchgeführt, der mit der betroffenen Person **kein Arbeitsverhältnis** eingeht. Anstelle einer Lohnzahlung erhält die betroffene Person entweder IV-Taggelder oder – falls sie bereits Rentenbezügerin ist – die bisherigen Rentengelder (Art. 18a Abs. 2 IVG).

2. Besonderheiten beim Arbeitsversuch im Kanton

Anders stellt sich die Situation beim Kanton dar. Aufgrund der personalrechtlichen Besonderheiten (insbesondere der Lohnfortzahlung von längstens zwei Jahren und dem Erfordernis des sachlichen Kündigungsgrundes), besteht im Regelfall noch das **normale Anstellungsverhältnis** zwischen der/dem Mitarbeitenden und dem Kanton, währenddem ein Arbeitsversuch durchgeführt wird.

Im Nachfolgenden sollen daher Fragen geklärt werden, die sich im Zusammenhang mit der speziellen Konstellation ergeben, wenn der Arbeitsversuch während laufendem Arbeitsverhältnis und beim bisherigen Arbeitgeber durchgeführt wird.

2.1 Arbeitsunfähigkeit und Lohnfortzahlung während des Arbeitsversuchs

Wie der Begriff «Arbeitsversuch» bereits festhält, handelt es sich lediglich um einen **Versuch, die Arbeit wiederaufzunehmen** oder die Arbeitsfähigkeit zu steigern. Eine entsprechende Arbeits- und Leistungsfähigkeit kann und darf im Umfang des Arbeitsversuches nicht vorausgesetzt werden. In der Regel ist die erbrachte Leistung mit der normalen Arbeitsleistung denn auch nicht vergleichbar. Während und im Umfang des Arbeitsversuches ist die/der Mitarbeitende **arbeitsunfähig**. Aus dem Arztzeugnis muss klar hervorgehen, in welchem Umfang die/der Mitarbeitende arbeitsfähig, arbeitsunfähig bzw. ein Arbeitsversuch möglich ist. Bei unklaren oder nicht mehr zutreffenden Arztzeugnissen – bspw. da sich die Arbeitsfähigkeit verbessert oder verschlechtert hat – ist ein angepasstes Arztzeugnis zu verlangen.

Da folglich während und im Umfang eines Arbeitsversuches keine Arbeits- und Leistungsfähigkeit ausgewiesen ist, ist der Arbeitgeber grundsätzlich weiterhin zur Lohnfortzahlung verpflichtet, sofern diese noch nicht ausgeschöpft ist (§§ 99 ff. VVO). Die während des Arbeitsversuchs ausgerichteten IV-Taggelder werden dabei grundsätzlich auf den Lohn angerechnet (vgl. § 104 Abs. 1 VVO). Erhält die/der Mitarbeitende eine Rente der Invalidenversicherung, so bestimmt sich die Anrechnung auf den Lohn nach § 105 VVO¹. Auch die Informationsstelle AHV/IV hat in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Sozialversicherungen ein Merkblatt «Taggelder der IV» (Stand 1. Januar 2015) zu dieser Problematik herausgegeben und führt in Ziff. 27 aus: «Die ganzen Taggelder oder ein Teil davon können dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin überwiesen werden, wenn dieser oder diese der versicherten Person während der Eingliederung einen Lohn (ohne entsprechende Leistung der versicherten Person) oder einen Vorschuss auf Taggelder ausgerichtet hat.»

Beispiel: Eine Mitarbeiterin ist mit einem Beschäftigungsgrad von 80 % bei einem Amt angestellt. Gemäss Arztzeugnis ist sie jedoch lediglich zu 50 % arbeitsfähig, für die anderen 30 % ist ein Arbeitsversuch am angestammten Arbeitsplatz möglich. Folglich erhält die Mitarbeitende im Umfang ihrer Arbeits- und Leistungsfähigkeit eine Lohnzahlung von 50 %. Im Rahmen des Arbeitsversuchs von 30 % ist die Mitarbeiterin arbeitsunfähig und erhält eine Lohnfortzahlung von 30 %, sofern die Lohnfortzahlung noch nicht ausgeschöpft ist (gemäss §§ 99 ff. VVO). Erhält die Mitarbeitende Taggelder oder eine Rente der IV, werden diese grundsätzlich an die Lohnfortzahlung angerechnet (§§ 104 und 105 VVO).

¹ Vgl. PaRat 108/1113: Anrechnung der IV-Taggelder an die Lohnfortzahlung.

2.2 Ferienbezug und Ferienkürzung während Arbeitsversuch

Während eines Arbeitsversuchs, welcher bis zu 180 Tage dauern kann, ist es üblich, dass die/der Betroffene auch Ferien bezieht. Der Ferienbezug während des Arbeitsversuchs ist gleich zu behandeln wie der Ferienbezug bei vorbestehender Arbeitsunfähigkeit². Es besteht entweder eine **volle Ferienfähigkeit oder keine**. In Zweifelsfällen ist ein Ferienfähigkeitszeugnis vom Mitarbeitenden zu verlangen. Ist die/der Mitarbeitende ferienfähig, werden die Ferien voll bezogen – unabhängig von einer ansonsten vorliegenden (teilweisen) Arbeitsunfähigkeit.

Des Weiteren stellt sich die Frage, ob die Zeit des Arbeitsversuches für die **Berechnung der Ferienkürzung**³ berücksichtigt wird oder nicht. Im Regelfall besteht während eines Arbeitsversuchs eine zumindest teilweise Arbeitsfähigkeit. Folglich liegt keine vollständige Dienstaussetzung vor, weshalb auch keine Ferienkürzung vorgenommen wird (§ 79 Abs. 3 VVO). Besteht während des Arbeitsversuchs keine Arbeitsfähigkeit, liegt eine vollständige Dienstaussetzung vor, welche grundsätzlich für die Berechnung der Ferienkürzung berücksichtigt wird.

2.3 Arbeitszeugnis und Arbeitsversuch

Wie bereits ausgeführt, besteht beim Kanton – im Gegensatz zum Privatrecht – in der Regel ein Arbeitsverhältnis mit der/dem Mitarbeitenden. Der Kanton ist damit nicht nur Einsatzbetrieb, sondern normaler Arbeitgeber. Der Arbeitgeber erstellt jeweils auf den Austrittszeitpunkt ein Arbeitszeugnis über die ganze Anstellung (§ 139 Abs. 2 VVO). Ein Hinweis, dass die/der Mitarbeitende während einer bestimmten Zeitspanne einen Arbeitsversuch absolvierte, wird im Arbeitszeugnis aber grundsätzlich nicht erwähnt.