



PA-INFO

ADMINISTRATION



639 Mailadresse für Auskünfte im Personalrecht

- Die Rechtsabteilung des Personalamts verfügt über eine neue Mailadresse für Rechtsauskünfte:

recht@pa.zh.ch

- Die eingehenden Mails werden von uns täglich zu Bürozeiten gelesen und nach Möglichkeit umgehend beantwortet. Für aufwendigere Abklärungen nehmen wir mit Ihnen Rücksprache und legen die Bearbeitungszeit fest.
- Weiterhin stehen wir Ihnen täglich zwischen 10 und 12 Uhr telefonisch für Rechtsauskünfte zur Verfügung unter der Nummer 01 259 48 97 oder per Fax über Nummer 01 259 42 31. (Da)

POLITIK UND RECHT



640 Verhältnis von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Entlassung invaliditätshalber

Im Nachgang zu unserem Artikel «Auflösung des Dienstverhältnisses bei länger dauernder Krankheit und Invalidität» (vgl. PA-Info Nr. 57 Rd. 622 A. a) bedarf die Frage nach dem Verhältnis von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Entlassung invaliditätshalber einer Klärung. Grundsätzlich ist nach § 19 VVO vorzugehen. Erkrankt oder verunfallt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, darf nach einer Dienstabwesenheit von drei vollen Monaten eine vertrauensärztliche Untersuchung eingeleitet werden. Führt das vertrauensärztliche Gutachten zu einer Invalidenklärung, ist in einem ersten Schritt zu prüfen, ob die Sperrfristen noch laufen. Das Arbeitsverhältnis darf auch im Falle einer Invalidisierung erst nach Ablauf der zwingenden Sperrfristen aufgelöst werden. Die Sperrfristen betragen gemäss Art. 336c lit. b OR

INHALTSVERZEICHNIS

59

November 2000

639	Mailadresse für Auskünfte im Personalrecht	1	642	Weiterbildung, Kostenübernahme und Rückforderungsvorbehalt	3
640	Verhältnis von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Entlassung invaliditätshalber	1	643	Coaching - Annäherung an ein Modewort	4
641	Abkürzung der Kündigungsfristen	2	644	«Instant-Coaching»	7

- im ersten Dienstjahr 30 Tage
- ab zweitem bis fünftem Dienstjahr 90 Tage und
- ab dem 6. Dienstjahr 180 Tage.

Für die anschliessende Auflösung gelten gemäss § 19 Abs. 3 VVO wesentlich kürzere Fristen als bei einer ordentlichen Kündigung. War die betreffende Person vor der Invalidierklärung schon mehr als drei Monate krank, kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Frist von nur 1 Monat aufgelöst werden. Andernfalls gilt eine Kündigungsfrist von 3 Monaten. Bei langjährigen älteren Mitarbeitenden können diese kurzen Fristen dazu führen, dass jemand schon vor Ablauf der zwölfmonatigen Lohnfortzahlung invalidisiert wird und danach nur noch rund 60% des Lohnes erhält. Dies im Unterschied zu Angestellten in der Privatwirtschaft, welche über die Krankentaggeldversicherung während rund 2 Jahren 80% des Verdienstes erhalten. Um diese vom Kanton nicht beabsichtigte Schlechterstellung zu vermeiden, erachtet es das Personalamt als wichtig, dass die Lohnfortzahlungsfrist beim Entscheid über eine Entlassung invaliditätshalber angemessen berücksichtigt wird, so dass im Normalfall die betroffene Person ein Jahr lang den vollen Krankheitslohn erhält, bevor sie invalidisiert wird. Sollte die Stelle der erkrankten Person auf Grund des Arbeitsanfalls rasch möglichst wieder besetzt werden, ist dieses Problem nicht mit einer raschen Invalidisierung der betroffenen Person, sondern über den eigens für solche Fälle vorgesehenen Sozialstellenplan zu lösen.

(Ku)

der bzw. des Mitarbeitenden).

Die Frage einer Verkürzung der Fristen stellt sich aber häufig erst, wenn die Kündigung aktuell wird. Weil für das Dienstalter alle Anstellungen beim Kanton angerechnet werden, ist die Zahl der Personen mit einer sechsmonatigen Kündigungsfrist verhältnismässig hoch. Die Frist wurde zum Schutz der Mitarbeitenden festgelegt und stellt einen Ersatz für die aufgehobene Wahl auf Amtsdauer dar. Bei einem geplanten Stellenwechsel kann sie aber zum Handicap werden. Oft tritt deshalb bei Mitarbeitenden der Wunsch nach einer Verkürzung der Frist auf.

Zunächst ist festzuhalten, dass eine Entlassung vor Ablauf der Kündigungsfrist nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich ist (vorbehalten natürlich die fristlose Auflösung aus wichtigem Grund, § 22 PG). Will sich jemand nicht auf das Entgegenkommen der vorgesetzten Stelle im Zeitpunkt der Kündigung verlassen, steht es ihm oder ihr frei, im voraus eine vereinbarte verkürzte Kündigungsfrist anzustreben, die dann allerdings beidseitig gilt. Andererseits ist festzuhalten, dass das Fortkommen und die Mobilität der Mitarbeitenden nicht unnötig behindert werden dürfen. Unter altem Beamtenrecht herrschte nahezu flächendeckend die Praxis, dass Mitarbeitenden, die um Entlassung ersuchten, diese mit einer Frist von drei Monaten gewährt wurde, obwohl eine Verpflichtung auf bis zu 4 Jahre und nicht nur auf 6 Monate bestand. Das Personalamt erachtet es deshalb als zweckmässig und richtig, einem Ersuchen um vorzeitige Entlas-