

LU_GERICHTE 7H 14 39 vom 2. April 2015

LU Gerichte, 2015-04-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/lu_gerichte_7H_14_39

FR: LU_GERICHTE 7H 14 39 du 2 avril 2015

IT: LU_GERICHTE 7H 14 39 del 2 aprile 2015

Regeste

Voraussetzungen zur Kürzung der Entschädigungszahlung nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses zufolge dauernder Arbeitsunfähigkeit. Entscheidend ist die vertrauensärztlich festgestellte Restarbeitsfähigkeit. Ob diese wirtschaftlich verwertbar ist, hängt vom konkreten, auf die Situation des Betroffenen bezogenen Arbeitsmarkt ab. Nur bei einer dauernden, vorbehaltlosen und konstanten Verbesserung der gesundheitlichen Situation kommt eine Kürzung der Entschädigungszahlung in Betracht. | § 21 PG; § 24 Abs. 1 PVO. | Personalrecht

Erwägungen

E. 3.1

§ 24 Abs. 1 der Verordnung zum Personalgesetz (PVO; SRL Nr. 52) regelt die Entschädigungszahlung nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses zufolge dauernder Arbeitsunfähigkeit (vgl. dazu § 21 des Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis [PG; SRL Nr. 51]). Sie knüpft an § 23 PVO an, wonach einem Angestellten bei Arbeitsunfähigkeit ab deren erstem Tag während maximal 730 Kalendertagen die Besoldung inklusive allfälliger Sozialzulagen fortbezahlt wird. Wird indes das Arbeitsverhältnis bei dauernder Arbeitsunfähigkeit vor Ablauf dieser Frist aufgelöst oder umgestaltet (vgl. § 21 Abs. 1 PG), wird gemäss § 24 Abs. 1 PVO bis zu ihrem Ablauf eine Entschädigung in der Höhe der Fortzahlung der Besoldung inklusive allfälliger Sozialzulagen ausgerichtet, sofern die Arbeitsunfähigkeit für die ganze Zeitdauer ausgewiesen ist und das Arbeitsverhältnis für diese Zeitdauer oder unbefristet eingegangen worden ist.

E. 3.2

Der Beschwerdeführer wurde von der Vorinstanz mit Entscheid vom 30. August 2013 infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit gestützt auf § 21 PG entlassen. § 21 Abs. 1 PG setzt für die Umgestaltung oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses voraus, dass der oder die Betroffene dauernd ausserstande war, die Dienstpflichten voll zu erfüllen. Sie muss länger als zwölf Monate gedauert haben oder gestützt auf ein Gutachten des Vertrauensarztes entsprechend beurteilt werden. Unter dem Titel Arbeitsverhinderung findet sich sodann eine Definition der Arbeitsunfähigkeit in § 20 PVO: Danach ist ganz oder teilweise arbeitsunfähig, wer infolge Krankheit oder Unfall seine berufliche Tätigkeit nicht oder nur teilweise ausüben kann (Urteil des Verwaltungsgerichts Luzern V 06 255 vom 22.6.2007 E. 5b). ■ Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfalls führt zu einem besonderen Schutzbedürfnis des betroffenen Arbeitnehmers, womit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (§ 30 PG) entsprechende Bedeutung zukommt (zur Fürsorgepflicht: Urteil des Verwaltungsgerichts Luzern V 06 211 vom 15.5.2007). Während im privaten Arbeitsvertragsrecht bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung zufolge Unfalls oder

Krankheit die Kündigung des Arbeitsverhältnisses während einer beschränkten Zeitdauer überhaupt ausser Betracht fällt (Art. 336c Abs. 1 lit. b und Abs. 2 des Obligationenrechts [OR; SR 220]; vgl. auch § 24 PG), lässt § 21 PG die Auflösung (oder Umgestaltung) im Fall dauernder Arbeitsunfähigkeit zu (zur Möglichkeit einer vorherigen Auflösung: LGVE 2004 II Nr. 3 E. 3b). Dem besonderen Schutzbedürfnis wird dabei mit einer materiellen Absicherung in Form eines Entschädigungsanspruchs Rechnung getragen. Dieser tritt an die Stelle der Lohnfortzahlungspflicht, mithin des Besoldungsanspruchs, der bei Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von 730 Kalendertagen besteht (vgl. § 23 PVO), und es soll damit der Anschluss an die Leistungen der Sozialversicherungen hergestellt werden. Dieser Entschädigungsanspruch findet seinen Ursprung im Arbeitsverhältnis und misst diesen Wirkungen zu, die zeitlich über seinen formalen Bestand hinaus greifen. Auf der Grundlage dieses Entschädigungsanspruchs bleiben die Parteien des vormaligen Arbeitsverhältnisses denn auch weiterhin miteinander verbunden, und dies mit Rechten wie mit Pflichten. Im Zentrum steht die Leistungspflicht des Gemeinwesens (§ 24 Abs. 1 PVO); hinsichtlich des ehemaligen Angestellten sei ferner verwiesen auf § 21 Abs. 4 PVO, betreffend seine Verpflichtung zur Einreichung eines Arztzeugnisses, oder auf § 22 Abs. 2 PVO, betreffend Pflicht zur vertrauensärztlichen Abklärung (vgl. § 56 PG), und auf § 27 Satz 2 PVO, betreffend Pflicht zur Geltendmachung sozialversicherungsrechtlicher Ansprüche (LGVE 2007 II Nr. 3 E. 3b/aa).

E. 4

Die Vorinstanz stützte den hier angefochtenen Kürzungsentscheid auf das am 9. Dezember 2013 von Dr. med. Z erstattete vertrauenspsychiatrische Gutachten. Darin hielt dieser fest, die psychiatrische Situation des Beschwerdeführers habe sich seit Sommer 2013 kaum verändert, im Gegenteil sogar eher noch verschlechtert. (...).Trotz der weiterhin bestehenden depressiven Symptomatik sei der Explorand seines Erachtens auf einem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ca. 40 % arbeitsfähig. Er benötige aber Unterstützung bei der Arbeitssuche. (...).

E. 5.1

Der Beschwerdeführer macht geltend, im Personalrecht komme – im Gegensatz zum Sozialversicherungsrecht – der "ausgeglichene Arbeitsmarkt" für die rechtliche Beurteilung der vorliegenden Streitfrage nicht zur Anwendung. Es gehe vorliegend einzig darum, ob er reale Chancen auf eine Anstellung für die Verwertung der Restarbeitsfähigkeit habe oder nicht. Demnach habe der konkrete Arbeitsmarkt zu spielen. Seine persönlichen Umstände wie zum Beispiel Alter und Status seien miteinzubeziehen. Für ihn, der zurzeit psychisch schwer angeschlagen sei, und dessen Gesundheitszustand sich seit Sommer 2013 nochmals verschlechtert habe, existiere auf dem konkreten Arbeitsmarkt überhaupt keine Anstellungsmöglichkeit.

E. 5.2

Die Vorinstanz nimmt den Standpunkt ein, es sei nicht relevant, ob der Beschwerdeführer tatsächlich eine Stelle antrete. Entscheidend sei einzig, dass eine Arbeitsfähigkeit von 40 % bestehe. Massgebend sei weiter der Normzweck von § 24 PVO, der den Anschluss an die Leistungen der Sozialversicherungen herstelle. Vorliegend könne der Beschwerdeführer für die vertrauensärztlich bescheinigte Arbeitsfähigkeit von 40 % Leistungen der Arbeitslosenversicherung beanspruchen. Dort werde er auch Unterstützung bei der Stellensuche erhalten. Weshalb für den Beschwerdeführer im Umfang seiner

Erwerbsfähigkeit auf dem konkreten Arbeitsmarkt "überhaupt keine Anstellungsmöglichkeit" bestehen soll, wie er dies behauptete, sei unerfindlich.

E. 6

Zu prüfen ist, welche Bedeutung der vertrauensärztlich festgestellten Restarbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers von 40 % zukommt.

E. 6.1

Im Sozialversicherungsrecht ist das trotz der gesundheitlichen Beeinträchtigungen zumutbarerweise erzielbare Einkommen bezogen auf einen ausgeglichenen Arbeitsmarkt zu ermitteln, wobei an die Konkretisierung von Arbeitsgelegenheiten und Verdienstaussichten keine übermässigen Anforderungen zu stellen sind (Urteil des Kantonsgerichts Luzern 5V 13 329 vom 11.2.2015 E. 3.1 mit Verweis auf BGer-Urteil 9C_830/2007 vom 29.7.2008 E. 5.1). Das fortgeschrittene Alter wird in der Rechtsprechung des Bundesgerichts zur Invalidenversicherung anerkannt, obgleich es sich dabei um einen invaliditätsfremden Faktor handelt. Zusammen mit weiteren persönlichen und beruflichen Gegebenheiten kann dieses dazu führen, dass die einer versicherten Person verbliebene Resterwerbsfähigkeit auf dem ausgeglichenen Arbeitsmarkt realistischerweise nicht mehr nachgefragt wird, und dass ihr deren Verwertung auch gestützt auf die Selbsteingliederungslast nicht mehr zumutbar ist. Fehlt es an einer wirtschaftlich verwertbaren Resterwerbsfähigkeit, liegt eine vollständige Erwerbsunfähigkeit vor, die einen Anspruch auf eine ganze Invalidenrente begründet. Der Einfluss des Lebensalters auf die Möglichkeit, das verbliebene Leistungsvermögen auf dem ausgeglichenen Arbeitsmarkt zu verwerten, lässt sich nicht nach einer allgemeinen Regel bemessen, sondern hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Massgebend können die Art und Beschaffenheit des Gesundheitsschadens und seiner Folgen, der absehbare Umstellungs- und Einarbeitungsaufwand und in diesem Zusammenhang auch Persönlichkeitsstruktur, vorhandene Begabungen und Fertigkeiten, Ausbildung, beruflicher Werdegang oder Anwendbarkeit von Berufserfahrung aus dem angestammten Bereich sein (Urteil des Kantonsgerichts Luzern 5V 13 329 vom 11.2.2015 E. 3.1 mit Hinweis auf BGE 138 V 457 E. 3.1 sowie BGer-Urteil 8C_345/2013 vom 10.9.2013 E. 4.3.2).

E. 6.2.1

Die vorstehenden Überlegungen für das Sozialversicherungsrecht – das in Bezug auf die Verwertung der Restarbeitsfähigkeit streng ausgestaltet ist – können von den Grundsätzen her auch auf den vorliegenden personalrechtlichen Sachverhalt angewendet werden. Die Fürsorgepflicht der Vorinstanz als Arbeitgeberin besteht selbst nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit längstens bis zu dem Zeitpunkt weiter, in welchem die Zweijahresfrist im Sinn von § 23 Abs. 1 PVO verstrichen ist (vgl. dazu vorstehende E. 3.2). Diesbezügliche Änderungen bzw. eine Reduktion der Fürsorgeleistungen durch die ehemalige Arbeitgeberin scheinen nur dann angezeigt, wenn sich die Situation des betroffenen Arbeitnehmers nachhaltig und in erheblichem Mass verbessert hat. ■ Bereits im Verfahren die Rechtmässigkeit der Kündigung betreffend, hielt das Kantonsgericht fest, dass zwar die Kündigung als rechtmässig zu beurteilen sei, die Vorinstanz daraus aber nichts zu ihren Gunsten ableiten könne, was die Kürzung der Entschädigungszahlung aufgrund der Feststellung der theoretischen Arbeitsfähigkeit von 40 % auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt betreffe (vgl. Urteil des Kantonsgerichts Luzern 7H 13 109 vom 26.8.2014 E. 4.2 am Schluss). ■ Mit anderen Worten ist vorliegend nicht von

einem allgemeinen, sondern von einem konkreten, auf die Situation des Beschwerdeführers bezogenen Arbeitsmarkt auszugehen. Der ausgeglichene Arbeitsmarkt ist selbst bei der Bemessung einer allfälligen Invalidenrente einer Person im fortgeschrittenen Alter nicht allein massgebend. Vielmehr sind die persönlichen Umstände des Betroffenen einzubeziehen und es ist die Möglichkeit der Verwertung der Restarbeitsfähigkeit realistisch zu beurteilen. Die rein theoretische Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers kann hier nicht losgelöst von dessen persönlichen Umständen und seinen damit zusammenhängenden Chancen, den Weg zurück in den Arbeitsprozess zu finden, entscheidend sein. ■ 6.2.2-6.2.4 (konkrete Würdigung des Einzelfalls)

E. 6.3

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer aufgrund seines fortgeschrittenen Alters, seines Gesundheitszustands bzw. dessen lediglich sprunghafter und nicht konstanter Besserung, kaum eine reelle Chance hat, auf dem konkreten Arbeitsmarkt wieder Fuss zu fassen. Davon zeugen auch die zahlreichen persönlichen Arbeitsbemühungen bzw. Bewerbungsschreiben, die der Beschwerdeführer bisher ohne Erfolg bei diversen möglichen Arbeitgebern in der ganzen Schweiz seit Oktober 2013 eingereicht hat. Erschwerend kommt hinzu, dass er gemäss dem aktuellen psychiatrischen Gutachten lediglich in einem Kleinpensum von ca. 40 % tätig sein könnte. (...).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.