

# **VS\_GERICHTE A1 23 120 vom 27. November 2023**

VS Kantonsgericht, 2023-11-27, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs\\_gerichte\\_A1 23 120](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_A1_23_120)

FR: VS\_GERICHTE A1 23 120 du 27 novembre 2023

IT: VS\_GERICHTE A1 23 120 del 27 novembre 2023

## **Regeste**

22 RVJ / ZWR 2024 Beamtenrecht Fonction publique KGE (Öffentlichrechtliche Abteilung) vom 27. November 2023 – A1 23 120 Kündigung des Dienstverhältnisses aufgrund bleibender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit - Voraussetzungen der Kündigung durch den Arbeitgeber aufgrund bleibender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall (Art. 59 kGPers; E. 6.5). - Dauer der Lohnfortzahlungspflicht bei Teilarbeitsunfähigkeit (Art. 12 BesG; E. 6.5.1). - Berechnung der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht bei verschiedenen Krankheitsgründen (E. 6.5.2 ff.). Résiliation des rapports de service en raison d'une incapacité de travail durable due à une maladie - Conditions de la résiliation par l'employeur en cas d'incapacité durable de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident (art. 59 LcPers ; consid. 6.5). - Durée de l'

## **Erwägungen**

### **E. 22**

RVJ / ZWR 2024

Beamtenrecht Fonction publique KGE (Öffentlichrechtliche Abteilung) vom 27. November 2023 – A1 23 120 Kündigung des Dienstverhältnisses aufgrund bleibender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit - Voraussetzungen der Kündigung durch den Arbeitgeber aufgrund bleibender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall (Art. 59 kGPers; E. 6.5). - Dauer der Lohnfortzahlungspflicht bei Teilarbeitsunfähigkeit (Art. 12 BesG; E. 6.5.1). - Berechnung der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht bei verschiedenen Krankheitsgründen (E. 6.5.2 ff.). Résiliation des rapports de service en raison d'une incapacité de travail durable due à une maladie - Conditions de la résiliation par l'employeur en cas d'incapacité durable de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident (art. 59 LcPers ; consid. 6.5). - Durée de l'obligation de verser le salaire en cas d'incapacité de travail partielle (art. 12 LTrE ; consid. 6.5.1). - Calcul de la durée de l'obligation de verser le salaire en cas de cumul d'absences pour cause de maladie (consid. 6.5.2 ss).

Aus den Erwägungen

6.4 Art. 58 kGPers regelt die ordentliche Kündigung einer unbefristeten Anstellung durch den Arbeitgeber. Die zuständige Behörde kann nach der Probezeit gemäss Art. 58 Abs. 1 kGPers eine unbefristete Anstellung unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Ende eines Monats und bei Vorliegen eines Kündigungsgrundes kündigen. Ein solcher Kündigungsgrund liegt insbesondere nach Art. 58 Abs. 2 lit. a kGPers in wiederholten oder dauerhaften Mängeln in der Leistung und/oder im Verhalten, nach Art. 58 Abs. 2 lit. b kGPers in der mangelnden Eignung oder Fähigkeit, die mit der Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen oder nach Art. 58 Abs. 2 lit. c kGPers im Wegfall einer der Anstellungsbedingungen gemäss Gesetz oder Anstellungsverfügung. 6.5 Bei bleibender

Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers kann hingenommen werden der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis in Anwendung

RVJ / ZWR 2024

### **E. 23**

von Art. 59 KGPers kündigen. Dabei genügt der Nachweis der dauernden Arbeitsunfähigkeit des Angestellten. Ein sachlicher Grund i.S.v. Art. 58 KGPers muss nicht vorliegen (Urteil des Kantonsgerichts A1 13 279 vom 12. Juli 2013 E. 5.7, publ. in ZWR 2014 S. 51). Zudem ist es unerheblich, welche Art von Krankheit oder Unfall zur bleibenden Arbeitsunfähigkeit geführt hat oder was der Grund dafür war (Urteil des Kantonsgerichts A1 17 189 vom 4. Juli 2018 E. 5.2.2). 6.5.1 Die Kündigung durch den Arbeitgeber bei bleibender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall erfolgt auf das Datum, welches dem Erlöschen des Lohnanspruchs entspricht (vgl. Art. 59 Abs. 1 KGPers). Dem Wortlaut kann entnommen werden, dass das Arbeitsverhältnis auf das Datum des Endes des Lohnanspruchs hin zu kündigen ist. Der Lohnanspruch bemisst sich bei krankheitsbedingter Abwesenheit nach der Dienstdauer (vgl. Art. 12 BesG). Für den Angestellten, der seit wenigstens drei Jahren im Dienste steht, tritt keine Kürzung der Besoldung ein, wenn die Krankheit, Samstage, Sonntage und Feiertage inbegriffen, höchstens zwölf Monate dauert. Nach Ablauf dieser Zeit wird die Besoldung um die Hälfte gekürzt und noch während drei Monaten ausgerichtet. Nach einem Jahr und drei Monaten oder nach dreizehneinhalb Monaten entfällt jeder Besoldungsanspruch gemäss Art. 12 Abs. 2 BesG. Für die Anstellungsbehörde besteht bezüglich des Endes des Lohnanspruchs kein Ermessenspielraum. Nach Ablauf der genannten Lohnleistung kommen die einschlägigen Bestimmungen der Vorsorgekasse zur Anwendung (Art. 12 Abs. 4 BesG). Bei einer Teilarbeitsunfähigkeit stellt sich die Frage, ob der während beschränkter Dauer geschuldete Lohn als Zeit- oder Geldkredit zu verstehen ist. Unter Annahme des Lohnminimums würde sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei verbleibender Arbeitsfähigkeit eines Arbeitnehmers entsprechend verlängern, während dieselbe Person demgegenüber bei Annahme des Zeitminimums, unabhängig vom Grad der verbleibenden Arbeitsfähigkeit, in jedem Fall nur ein Anspruch während der vorgesehenen Zeitdauer hätte (WENGER, Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und Lohnfortzahlung, Schutz vor Lohnausfällen nach Privatrecht, Bundespersonalrecht, Personalrecht Basel-Landschaft und Basel-Stadt, in: SUTTER-SOMM [Hrsg.], IMPULSE - Impulse zur praxisorientierten Rechtswissenschaft Band/Nr. 44, 2019). Vorliegend zu prüfen bleibt, ob es sich bei der in Art. 12 Abs. 2 BesG festgelegten Lohnanspruchsdauer um ein Zeit- oder ein Lohnminimum handelt.

### **E. 24**

RVJ / ZWR 2024

Der Wortlaut der Bestimmung Art. 12 Abs. 2 BesG spricht davon, dass der Lohnfortzahlungsanspruch während «höchstens» zwölf Monaten dauert. Nach Ablauf dieser Zeit wird die Besoldung um die Hälfte gekürzt und noch während drei Monaten ausgerichtet. Nach einem Jahr und drei Monaten oder nach dreizehneinhalb Monaten entfällt jeder Besoldungsanspruch. Hinsichtlich der maximalen Zeitdauer enthält die Bestimmung mit „höchstens“ also eine Begrenzung, was gegen eine Verlängerung der Lohnfortzahlungsfrist bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit und somit für die Annahme eines Zeitminimums spricht. Die Frage, ob vorliegend das Lohn- oder Zeitminimum gilt, lässt

sich auch anhand kantonaler Rechtsprechung beantworten, wonach die Dauer der Lohnfortzahlung nicht vom Grad der Arbeitsunfähigkeit abhängt (Urteil des Kantonsgerichts A1 14 299 vom 9. September 2015 E. 4.5). Entsprechend handelt es sich bei der in Art. 12 Abs. 2 BesG statuierten Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit um ein Zeitminimum und nicht um ein Lohnminimum. 6.5.2 Der Staatsratsentscheid vom 12. Dezember 1984 hält fest, dass der Wortlaut der Bestimmung betreffend Besoldung bei Krankheit (Art. 12 BesG) in dem Sinne ausgelegt wird, dass die Bestimmung nur für die gleiche Krankheit innert drei Jahren gilt (S. 77). Diesfalls erschiene das alleinige Abstellen auf die ärztlichen Zeugnisse des Dr. med. X. sachgemäss, zumindest aber nicht zum Nachteil des Beschwerdeführers. Es sei ergänzt, dass dieser Psychiater den Beschwerdeführer bereits im Jahr 2019 behandelt hat und ihm eine teilweise oder vollständige Arbeitsunfähigkeit attestiert hat (S. 32 f.). Das Spitalzentrum Oberwallis und Allgemeinmediziner haben ausserdem in den Jahren 2020 und im 2021 wiederholt Zeugnisse für weitere Krankheitstage oder -phasen ausgestellt (S. 34 ff.). Das Kantonsgericht hat schliesslich in einem kürzlich ergangenen Urteil den zitierten Entscheid der Exekutive aus dem Jahr 1984 relativiert (Urteil des Kantonsgerichts A1 23 36 vom 22. September 2023). 6.5.3 (...) Da der Beschwerdeführer seit dem 1. Februar 2007 unbefristet beim Staat Wallis angestellt war, hat er einen Lohnfortzahlungsanspruch im Falle von Krankheit während maximal dreizehneinhalb Monaten innert drei Jahren. Massgeblich ist vorliegend das Zeitminimum, mithin geht

RVJ / ZWR 2024

## **E. 25**

die Lohnfortzahlung nach dem dritten Dienstjahr auch bei bloss teilweiser Arbeitsunfähigkeit nicht länger als dreizehneinhalb Monate (vgl. E. 6.4). Die oben aufgeführten ärztlichen Zeugnisse bescheinigen dem Beschwerdeführer eine Teilarbeitsunfähigkeit für die Monate (Mitte) Januar 2021 bis (Anfang) März 2021, April 2021, Juli 2021, September 2021 bis (Ende) Oktober 2021, Dezember 2021 bis (Ende) Juni 2022 und Oktober 2022 bis (Anfang) April 2023. Der Beschwerdeführer war damit innerhalb von zwei Jahren, alleine aufgrund von Attesten des Psychiaters, rund 19 Monate teilarbeitsunfähig. Es liegen aufgrund weiterer Arztezeugnisse in den 3 Jahren vor dem 3. April 2023 weitere Arbeitsunfähigkeiten vor. Der Angestellte ist ferner bereits früher wiederholt arbeitsunfähig geschrieben worden, teils von Allgemeinärzten, teils von Psychiatern. Zum Zeitpunkt der Beendigung der Lohnzahlungen am 3. April 2023 war der Beschwerdeführer ebenso arbeitsunfähig. Des Weiteren ist dem Personaldossier des Beschwerdeführers zu entnehmen, dass auf Anweisung von Dr. med. X. eine längerfristige Auszeit von zwei Monaten zur Diskussion gestanden hat (vgl. Besprechungsprotokoll vom 13. Februar 2023). Der Psychiater hat am 6. Februar 2023 bescheinigt, der Gesundheitszustand seines Patienten bleibe weiterhin stationär-inkonstant. Eine zunehmende Negativsymptomatik stehe neben der kurzdauernden ängstlich-paranoiden und depressiven Auslenkung zunehmend im Vordergrund. Der im vor genannten Bericht verzeichnete Verlauf könne letztlich mutatis mutandis fortgeschrieben werden. Eine konstante Erhöhung der seit Januar 2021 reduzierten Arbeitsfähigkeit (50 % der vorgesehenen 80 % Präsenzleistung) sei leider nicht realisierbar. Die effektive Präsenzleistung dürfte letztlich im Bereich von 20-30 % liegen. Der Beschwerdeführer hat am 27. Februar 2023 schliesslich selbst schriftlich mitgeteilt, er erreiche seit Jahren angesichts seiner gesundheitlich bedingten mangelhaften

Konstanz eine effektive Arbeitsfähigkeit von höchstens, aber immerhin 40 %. Die Vorlage der ärztlichen Zeugnisse durch den Arbeitnehmer ist ausreichend und es bedarf vorliegend keiner weiteren Abklärungen und Untersuchungen der Anstellungsbehörde, um das Arbeitsverhältnis aufgrund der bleibenden Arbeitsunfähigkeit nach Art. 59 kGPers zu kündigen (vgl. oben E. 5.4.2). Die Akten enthalten keinerlei Hinweise, dass sich der Gesundheitszustand bis Juni 2023 verbessert hätte.

## **E. 26**

RVJ / ZWR 2024

6.5.4 Nach obigen Ausführungen kann festgehalten werden, dass die Kündigung auf den 12. Juni 2023 gestützt auf Art. 59 kGPers i.V.m. Art. 12 BesG aufgrund einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers erfolgen durfte, da der Beschwerdeführer länger als dreizehneinhalb Monate arbeitsunfähig war. Die Vorinstanz hat diese Kündigungsfrist zweifelsfrei eingehalten. Die vom Beschwerdeführer vorgebrachte dreimonatige Kündigungsfrist gemäss Art. 58 kGPers ist vorliegend nicht massgebend. Da der Lohnfortzahlungsanspruch aufgrund von Art. 12 BesG auch dann auf maximal dreizehneinhalb Monate beschränkt ist, wenn der Arbeitnehmer wie vorliegend teilarbeitsunfähig ist, hätte die BFO den Lohn spätestens dreizehneinhalb Monate nach Eintritt der Teilarbeitsunfähigkeit am 15. Januar 2021 (siehe oben E. 6.5.3) nicht mehr bezahlen müssen. Die BFO ist damit ihrer Verpflichtung zur Lohnfortzahlung nachgekommen und sogar darüber hinausgegangen. (...) 10. 10.1 Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde wird nach dem Gesagten abgewiesen. Dieser Ausgang des Verfahrens bestimmt nach Art. 89 VVRG die Kostentragung und ist nach Art. 91 VVRG für den Entscheid über die Zusprechung einer Parteientschädigung massgebend.

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