Baselstädtisches Personalrecht: Kündigungsschutz und Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 29, 2020

Der Kündigungsschutz und der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall sind häufig Gegenstand von Anfragen rechtsuchender Mitglieder an das Sekretariat des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV). Der vorliegende Beitrag soll einen Überblick über die entsprechenden Regelungen im Anwendungsbereich des Personalgesetzes des Kantons Basel-Stadt geben.

Kündigungsschutz bei Arbeitsunfähigkeit

Wie im Obligationenrecht ist auch im Personalgesetz vom 17. November 1999 des Kantons Basel-Stadt (PG) für den Fall der (ganzen oder teilweisen) Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall eine Kündigungssperrfrist verankert. Gemäss § 37 PG gilt für das baselstädtische Staatspersonal eine Sperrfrist von 365 Tagen, innert welcher den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht gekündigt werden darf. Die Kündigungssperrfrist hat zum Zweck, dass den Mitarbeitenden in einer Zeitperiode, in welcher sie aufgrund der Arbeitsverhinderung keine neue Stelle finden können, Schutz vor dem Verlust der Stelle gewährt werden soll (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, N 2 zu Art. 336c).

Die Sperrfrist gelangt – wie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis – erst nach Ablauf der Probezeit zur Anwendung. Befristet angestellte Mitarbeitende können sich nicht auf die Sperrfrist berufen, wenn die Auflösung des Anstellungsverhältnisses aufgrund des Ablaufs der Befristung erfolgt. Auch bei einer fristlosen Entlassung greift der Sperrfristenschutz nicht. Die Frage, inwiefern das Verschulden der Mitarbeitenden an der eigenen Arbeitsunfähigkeit für die Auslösung einer Sperrfrist relevant ist, ist im PG nicht explizit geregelt. Gemäss baselstädtischer Rechtspraxis ist hinsichtlich der Frage des Verschuldens auf das Privatrecht abzustellen, da § 37 PG – mit Ausnahme der Dauer der Sperrfrist – bezüglich sämtlicher Tatbestandsvoraussetzungen auf die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) über die Kündigung zur Unzeit nach Ablauf der Probezeit verweist. Gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. b OR kommt der Sperrfristenschutz nur bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung zur Anwendung. Eine Arbeitsunfähigkeit ist gemäss privatrechtlicher Lehre grundsätzlich verschuldet, wenn diese durch grobes Selbstverschulden herbeigeführt wurde (vgl. zum Ganzen Meyer/Weihrauch/Hafner/Reimann, Öffentliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt, S. 132, 134 m. w. H.).

Eine während der Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig und muss nach Ablauf der Sperrfrist wiederholt werden. Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst nach der Zustellung der Kündigung ein, bleibt die Kündigung zwar gültig, jedoch wird der Lauf der Kündigungsfrist während der Dauer der Sperrfrist unterbrochen und erst mit dem Ende der Arbeitsunfähigkeit bzw. mit der Ausschöpfung der maximalen Sperrfrist fortgesetzt (vgl. Streiff/von Kaenel/ Rudolph, a.a.O., N 10 zu Art. 336c).

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung löst jede auf einem neuen Grund beruhende Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall eine neue Sperrfrist aus, sofern zwischen den Krankheiten oder Unfällen kein Zusammenhang besteht (vgl. u.a.

Urteil des Bundesgerichts 4A_706/2016 vom 4. August 2017 E. 2.1). Beruhen verschiedene Arbeitsunfähigkeiten auf derselben medizinischen Ursache, so werden die Krankheits- bzw. Unfalltage zusammengezählt, bis die maximale Dauer der Sperrfrist erreicht ist (vgl. Entscheid der Personalrekurskommission Basel-Stadt Nr. 89 vom 20. April 2010 E. 2.2).

Dauert die Arbeitsunfähigkeit auch nach Ablauf der Sperrfrist fort, kann die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis gestützt auf den Kündigungsgrund der ganzen oder teilweisen Verhinderung an der Aufgabenerfüllung gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG kündigen. Die Anstellungsbehörde ist jedoch – auch wenn dies im Gesetz nicht ausdrücklich vorgesehen ist – gehalten, im Einzelfall rechtzeitig zu prüfen, ob allenfalls eine andere Einsatzmöglichkeit und damit die Weiterbeschäftigung der betroffenen Person möglich ist (vgl. Ratschlag des Regierungsrates vom 7. September 1999 zum Erlass des Personalgesetzes, S. 22 und 51 f.).

§ 34 Abs. 1 PG sieht vor, dass das Anstellungsverhältnis mit Beginn von Rentenzahlungen der Eidgenössischen Invalidenversicherung bzw. nach 16-monatiger ganzer oder teilweiser Arbeitsverhinderung auch ohne Kündigung endet. Aus der vom Bundesgericht bestätigten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts des Kantons Basel-Stadt ergibt sich jedoch, dass § 34 Abs. 1 PG im Sinne einer teleologischen Reduktion dahingehend auszulegen ist, dass eine automatische Auflösung des Anstellungsverhältnisses nur in Fällen erfolgen kann, wo Ansprüche auf Rentenleistungen der Invalidenversicherung bestehen (vgl. u. a. Urteil des Verwaltungsgerichts Basel-Stadt VD.2016.75 vom 19. Oktober 2016 E. 3.3.8; bestätigt durch Urteil des Bundesgerichts 8C_46/2017 vom 7. August 2017 E. 5.3). Für Mitarbeitende, die zwar über die Dauer von 16 Monaten hinaus an der Aufgabenerfüllung verhindert sind, jedoch (noch) nicht über entsprechende Rentenansprüche verfügen, kommt § 34 Abs. 1 PG

somit nicht zur Anwendung. Der Anstellungsbehörde steht es in solchen Fällen jedoch frei, eine ordentliche Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG auszusprechen (Meyer/Weihrauch/Hafner/Reimann, a.a.O, S. 239).

Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit

Gemäss § 26 Abs. 1 PG haben Angestellte des Kantons Basel-Stadt, die wegen einer Krankheit oder eines Unfalls an der Arbeitsleistung verhindert sind, Anspruch auf Lohnfortzahlung bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, längstens jedoch bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Geschuldet ist der Grundlohn zuzüglich regelmässig bezogener Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Pikettdienstzulagen, welche gemäss § 39 der Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Arbeitszeitverordnung, AZV) bei Krankheit ab dem 15. Tag und bei Unfall ab dem 4. Tag weiter ausgerichtet werden.

Der Kanton Basel-Stadt hat zugunsten seiner Angestellten eine Taggeldversicherung für krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit abgeschlossen. Die Krankentaggeldversicherung richtet unter Anrechnung einer Wartezeit während maximal 730 Tagen ein Taggeld in der Höhe von 80% des Lohnes aus (vgl. § 2 Abs. 3 des Gesetzes betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit vom 29. April 1992). Bei befristeten Anstellungen besteht der Anspruch auf Krankentaggeld nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis für mehr als sechs Monate eingegangen wurde (vgl. Dokument «Allgemeine Anstellungsbedingungen beim Arbeitgeber Basel-Stadt» von Human Resources Basel-Stadt, Ziff. 3). Bei unfallbedingter Arbeitsverhinderung richten sich die Taggeldleistungen nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 (Taggeld in Höhe von 80% des versicherten Verdienstes bis zur

Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit bzw. bis zum Beginn einer Rente). Dies bedeutet, dass sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ab dem Zeitpunkt der Ausrichtung der Taggeldleistungen auf die verbleibenden 20% des Lohnes beschränkt (vgl. §26Abs.3PG).

Während die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers – wie eingangs erwähnt – an den Bestand des Arbeitsverhältnisses geknüpft ist, erfolgen die Leistungen der Krankentaggeld- und der Unfallversicherung auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses.