

Titel	Kündigung: Kündigungsschutz bei IV-Taggeldern
Untertitel	Art. 21 LMV
Dokumentnummer	VK SPK 21/2005
Datum	20.07.2005

Kategorien

Arbeitsvertrag

SVK Zusammenfassung / Hinweise

Art. 21 LMV erwähnt im Rahmen des Kündigungsschutzes die IV-Taggelder nicht. Es ist zu klären, ob im Falle von IV-Taggeldern auch der Kündigungsschutz greift. Es ist im Einzelfall zu prüfen, aus welchem Grund IV-Taggelder verfügt worden sind, um abzuklären, ob der Kündigungsschutz greift.

Entscheid

Wie sind IV-Taggelder in Bezug auf den Kündigungsschutz zu behandeln

Im Rahmen des Kündigungsschutzes in Art. 21 LMV werden die IV-Taggelder nicht erwähnt. In diesem Zusammenhang ist zu klären, ob im Falle von IV-Taggelder auch der Kündigungsschutz greift.

Die Kommission hat diesbezüglich Folgendes festgehalten:

In der Regel werden IV-Taggelder befristet verfügt, wenn es um Abklärungsmassnahmen geht. Hierbei kann es sich um Wartezeiten (Abklärungen der Invalidität) oder um Umschulungsmassnahmen handeln. Während dieser Zeit werden anstelle des Krankentaggeldes oder des SUVA-Taggeldes diese IV-Taggelder bezahlt.

Im Einzelfall ist im Zusammenhang mit Art. 21 LMV jeweils zu prüfen, aus welchem Grund die IV-Taggelder verfügt worden sind. Im Weiteren ist zu prüfen und abzuklären, ob die Ansprüche auf Krankentaggelder bzw. SUVA-Taggelder ausgeschöpft worden sind oder nicht.

Für den Fall, dass nach Ablauf der IV-Taggelder erneut Krankentaggelder bzw. SUVA-Taggelder ausbezahlt werden, greift der Kündigungsschutz von Art. 21 LMV. Dieser Sachverhalt ist jeweils im Einzelfall zu klären. Es ist deshalb nicht möglich, eine allgemeinen Aussage bezüglich dem Kündigungsschutz im Sinne von Art. 21 LMV bei befristet verfügten IV-Taggelder zu machen.