



# Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit

Wenn ein Arbeitnehmer aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausfällt – mitunter für Monate, sieht sich der Arbeitgeber grundsätzlich mit Lohnfortzahlungen sowie Kündigungssperrfristen konfrontiert. Etwas anders sieht die Rechtslage bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers aus.

---

Von Melanie Jauch, lic. iur. Rechtsanwältin

Bei der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer – im Gegensatz zur normalen Arbeitsunfähigkeit – nur in Bezug auf seine konkrete Arbeitsstelle arbeitsunfähig. An einem anderen Arbeitsplatz ist er jedoch normal einsatz-

fähig und in seiner privaten Lebensgestaltung gar nicht oder kaum eingeschränkt. Häufig tritt diese Art von Arbeitsunfähigkeit bei psychischen Belastungen wie Stress, persönlichen Konflikten oder Mobbing am Arbeitsplatz auf, welche es dem Arbeitnehmer verunmöglichen, seine Arbeitsleistung an seinem gewohnten Arbeitsplatz zu erbringen. Der Verdacht einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit besteht ferner häufig

in Fällen, wo unmittelbar kurz vor oder unmittelbar kurz nach einer Arbeitgeberkündigung eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit attestiert wird.

## **LOHNFORTZAHLUNGSPFLICHT**

Ist ein Arbeitnehmer infolge Krankheit unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den da-

rauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate dauerte oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Die Dauer der Lohnfortzahlung hängt vom Kanton und von den verschiedenen Skalen ab. Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht grundsätzlich auch bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit. Massgebend ist einzig die Frage, ob der Arbeitnehmer seine Arbeitstätigkeit ausüben kann oder nicht, unabhängig davon, ob er in seiner Freizeitgestaltung ebenfalls eingeschränkt ist.

### KRANKENTAGGELDVERSICHERUNG

Oft hat ein Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, welche die gesetzlich vorgesehene Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ersetzt. Im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit entrichtet die Krankentaggeldversicherung nach einer gewissen Wartezeit Taggelderleistungen im Umfang von 80 % des Lohnes, in der Regel für eine beschränkte Zeit. Problematisch wird es nun aber, wenn die Krankentaggeldversicherung nach einer gewissen Zeit ihre Leistungen einstellt. Dem Arbeitnehmer obliegt im Privatversicherungsrecht eine Schadens-

«Massgebend ist einzig die Frage, ob der Arbeitnehmer seine Arbeitstätigkeit ausüben kann oder nicht, unabhängig davon, ob er in seiner Freizeitgestaltung ebenfalls eingeschränkt ist.»

minderungspflicht. Aus diesem Grund kann ihm eine Krankentaggeldversicherung nach einer länger andauernden arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit eine Frist für die Suche nach einer neuen Arbeitstelle ansetzen, und bei Ablauf der Frist ihre Leistungen einstellen. Ob nach einer solchen Einstellung die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers wieder auflebt, ist umstritten, wird aber in der neueren Lehre tendenziell verneint.

### KÜNDIGUNGSPERRFRISTEN

Ist ein Arbeitnehmer unverschuldet durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, darf der

Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, ab dem 2. bis 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem 6. Dienstjahr während 180 Tagen nicht kündigen (sogenannte Sperrfristen). Ist die Kündigung bereits ausgesprochen, steht die Kündigungsfrist während der Sperrfrist still.

Lehre und kantonale Rechtsprechung verneinen grundsätzlich die Anwendbarkeit der Sperrfristen bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit. Begründet wird dies mit dem Zweckgedanken der obigen Bestimmung. Dieser besteht im Schutzbedürfnis des kranken Arbeitnehmers vor einem Stellenverlust, solange er aufgrund seiner Krankheit keine intakten Chancen hinsichtlich einer Neuanstellung aufweist. Bei einem Arbeitnehmer, welcher nun aber lediglich in Bezug auf die konkrete Arbeitsstelle arbeitsunfähig, im Übrigen aber normal einsatzfähig ist, liegt keine rechtlich relevante Beeinträchtigung der Anstellungschancen vor. Damit steht ihm die Anstellung durch einen neuen Arbeitgeber grundsätzlich offen.

Dies hat zur Folge, dass eine Kündigung, die während einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen wird, gültig erfolgt bzw. dass eine bereits laufende Kündigungsfrist infolge einer später eintretenden arbeitsplatzbezo-

genen Arbeitsunfähigkeit nicht unterbrochen wird.

### FÜRSORGEPLICHT DES ARBEITGEBERS

Selbst wenn keine Kündigungssperrfristen zur Anwendung gelangen, hat der Arbeitgeber zu beachten, dass er vor einer allfälligen Kündigung aufgrund seiner Fürsorgepflicht zunächst alles ihm Zumutbare unternehmen muss, um die Umstände, die beim Arbeitnehmer zur Verhinderung der Arbeitsleistung führen, zu beseitigen. Andernfalls läuft der Arbeitgeber Gefahr, dass die von ihm ausgesprochene Kündigung als missbräuchlich qualifiziert wird. Insbesondere soll hier

geprüft werden, ob der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen beschäftigt werden kann, für welchen die Arbeitsunfähigkeit nicht besteht. Gemäss der herrschenden Lehre ist der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts auch ohne vertragliche Abmachung dazu berechtigt.

«Eine Krankentaggeldversicherung kann nach einer länger andauernden arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit eine Frist für die Suche nach einer neuen Arbeitstelle ansetzen.»

### AUSKUNFTSPFLICHT

Die Praxis zeigt, dass es für einen Arbeitgeber oft nicht ersichtlich ist, ob eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorliegt, da das heutige Standard-Arztzeugnis keine entsprechende Information beinhaltet. Einerseits können die Arbeitgeber von einem detaillierten Arztzeugnis Gebrauch machen, sofern der Arbeitnehmer zustimmt, oder sie können einen Vertrauensarzt beiziehen. Andererseits ist ein Arbeitnehmer aufgrund seiner Treuepflicht grundsätzlich dazu verpflichtet, auf entsprechende Anfrage des Arbeitgebers wahrheitsgetreu darüber Auskunft zu geben, ob die Erbringung der vertraglich geschuldeten Leistung an einem anderen Arbeitsort möglich wäre. ■

Melanie Jauch, lic. iur. Rechtsanwältin  
Muri Rechtsanwälte AG  
Schmidstrasse 9  
8570 Weinfelden  
www.muri-anwaelte.ch  
Tel. +41 (0) 71 622 00 22