

Das Phänomen der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit

«Bei Krankheit ist jetzt eine Kündigung möglich» («Tages-Anzeiger» vom 7.6.2024) und «Auch bei Krankschreibung droht nun Kündigung» («Beobachter» vom 10.6.2024) – diese und ähnliche Schlagzeilen sorgten vor einigen Wochen in den HR-Abteilungen und in arbeitsrechtlichen Kreisen für Diskussionen. Auslöser war ein Urteil des Bundesgerichts vom 26.3.2024 (BGE 1C_595/2023), in welchem das höchste Gericht erstmals explizit festgehalten hat, dass beim Vorliegen einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit kein zeitlicher Kündigungsschutz bestehe.

Begründet wird dies mit dem Zweck der Sperrfrist, (nur) Arbeitnehmende zu schützen, bei denen eine Anstellung bei einem neuen Arbeitgeber am Ende der ordentlichen Kündigungsfrist wegen der Ungewissheit über Dauer und Grad der Arbeitsunfähigkeit höchst unwahrscheinlich erscheint. Bei einer rein arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ist dies offensichtlich nicht der Fall.

Was bedeutet arbeitsplatzbezogen?

Von einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit spricht man, wenn die betroffene Person nur an ihrer konkreten Stelle an der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit verhindert ist, bei einem anderen Arbeitgeber für dieselbe Tätigkeit aber arbeitsfähig wäre. Ausgangspunkt sind häufig Arbeitsplatzkonflikte oder Kündigungen.

Schwierigkeiten beim Nachweis

Damit sich ein Arbeitgeber mit gutem Gewissen auf den Standpunkt stellen kann, es handle sich um eine rein arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit und es gelte demnach keine Sperrfrist, ist ein entsprechender Nachweis erforderlich. Eine wichtige Voraussetzung ist eine explizite ärztliche Bestätigung, wonach die Arbeitsunfähigkeit tatsächlich rein arbeitsplatzbezogen ist. Die blosser Annahme des Arbeitgebers genügt nicht.

Herausforderung für die Ärzteschaft

In der Praxis zeigt sich allerdings, dass der Begriff der Arbeitsplatzbezogenheit (auch) von der Ärzteschaft häufig missverstanden wird. Wie bereits erwähnt, ist nicht jede Arbeitsunfähigkeit, bei welcher die Situation am Arbeitsplatz ein (Mit-)Auslöser ist, automatisch arbeitsplatzbezogen im Sinne der hier verwendeten Definition. Entscheidend ist vielmehr die Frage, ob die betroffene Person für dieselbe Tätigkeit wie beim jetzigen Arbeitgeber bei einem an-

deren Unternehmen voll arbeitsfähig wäre. Daher empfiehlt es sich, dies ganz konkret zu fragen: «Wäre der Patient bei einem anderen Arbeitgeber für dieselbe Tätigkeit zu 100% arbeitsfähig?»

Hat der Arbeitgeber Anspruch auf diese Information?

Im Rahmen einer Interessenabwägung darf man einen Anspruch des Arbeitgebers grundsätzlich bejahen, da er ohne die entsprechenden Informationen gar nicht in der Lage ist, den Beweis einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit zu erbringen. Im Sinne der Transparenz empfehlen wir, die betroffene Person über die Fragestellung an den Arzt zu orientieren.

Vorsicht: Nicht jede Arbeitsunfähigkeit nach einer Kündigung ist arbeitsplatzbezogen. Eine Entlassung kann bei den Betroffenen zu grosser Verunsicherung führen und die psychische Gesundheit beeinträchtigen. Gelegentlich wird auch das Vorgehen des Arbeitgebers rund um die Kündigung als kränkend empfunden, sodass sich die Betroffenen eine Weiterausübung der Tätigkeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oft kaum mehr vorstellen können.

Fazit: Wenn jemand z.B. als Folge eines Konflikts oder einer Kündigung arbeitsunfähig wird und ein medizinisch ausgewiesenes Krankheitsbild vorliegt, besteht auch in Zukunft ein Sperrfristenschutz.



Kontaktieren Sie uns – wir unterstützen Sie!

SIZ Care AG
Verena-Conzett-
Strasse 11
8004 Zürich

Ihr Ansprechpartner:
Kurt Mettler
Geschäftsführer
kurt.mettler@sizcare.ch
www.sizcare.ch

Abgrenzung arbeitsplatzbezogen/arbeitsplatzbedingt

Wurde eine Arbeitsunfähigkeit durch eine Situation am Arbeitsplatz (z.B. Konflikt, Kündigung) ausgelöst, handelt es sich zwar um eine arbeitsplatz**bedingte**, nicht aber zwingend um eine arbeitsplatz**bezogene** Arbeitsunfähigkeit. Der Begriff der Arbeitsplatzbezogenheit bezieht sich also nicht auf die Ursache einer Arbeitsunfähigkeit, sondern auf deren Auswirkung.