

Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit



Inhalt

Welche Pflichten hat in diesem Zusammenhang der Arbeitgeber?	3
Fürsorgepflicht	3
Lohnfortzahlung	3
Interview mit Peter B. Meier (KUBAG AG)	4
Herr Meier, können Sie uns einen kurzen Überblick über Ihre Person geben?... 4	
Können Sie uns eine Definition der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit nennen?.....	4
Wie kann ein Arbeitgeber feststellen, ob es sich um eine rein arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit handelt?	5
Welche Massnahmen empfehlen Sie KMU's um Mobbing, sexuelle Belästigung oder übermässige Belastungen am Arbeitsplatz zu verhindern?	5
Inwiefern sehen Sie einen positiven Effekt durch eine kurzfristige Übertragung der Arbeit auf andere Aufgaben im Betrieb?	5
Hat der Arbeitnehmer immer Anspruch auf Lohnfortzahlung, vorausgesetzt dass er eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit beweisen kann?	5
Inwiefern kann die Krankentaggeldversicherung die Lohnfortzahlung nicht übernehmen? Auf was muss der Arbeitgeber achten?	6
Wie verhält sich der Lohnanspruch bei verschiedenen Unterbrüchen während eines Dienstjahres?.....	6
Wie verhält sich der Lohnanspruch bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit?.....	6
Unter welchen Umständen kann es sein, dass der Versicherer keine Lohnfortzahlung übernimmt?	6
Wie wird im Allgemeinen die Lohnfortzahlungen bemessen?	6
Welches Vorgehen empfehlen Sie, um Streitigkeiten einer Kündigung zu vermeiden?	7

Diese Form der Arbeitsunfähigkeit zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitnehmer* seine Arbeitsleistung nur an seinem konkreten Arbeitsplatz nicht erbringen kann. Hingegen ist er in einem anderen Arbeitsumfeld oder gar bei einem anderen Arbeitgeber ganz normal einsatzfähig und auch in seiner privaten Lebenshaltung durch sein Leiden kaum eingeschränkt. Auslöser und Ursachen finden sich dabei meist in psychischen Belastungen, die am angestammten Arbeitsplatz auftreten. Als Auslöser kommen etwa Konflikte, Mobbing hohe Belastungen oder allergische Reaktionen auf Stoffe im Arbeitsumfeld in Frage.

Welche Pflichten hat in diesem Zusammenhang der Arbeitgeber?

Fürsorgepflicht

Der Arbeitgeber ist im Rahmen seiner Fürsorgepflicht (Art. 328 OR) verpflichtet, bei psychisch belastenden Situationen am Arbeitsplatz einzuschreiten und seine Angestellten zu schützen. Der Arbeitgeber ist ausserdem im Rahmen seiner Fürsorgepflicht verpflichtet, eine Betriebskultur zu fördern, die Mobbing, sexuelle Belästigung und übermässige Belastungen verhindert. Dabei gibt es verschiedene Möglichkeiten, um in entsprechenden Situationen zu reagieren. Um belastende Situationen zu entschärfen, kommen nebst Gesprächen mit den Betroffenen etwa die vorübergehende Zuweisung eines alternativen Arbeitsplatzes oder das Zuweisen einer anderen Arbeitstätigkeit in Frage. In Fällen, in denen trotz Eingreifen seitens des Arbeitgebers kein Ende der arbeitsbezogenen Arbeitsunfähigkeit absehbar ist, kann ein Arbeitnehmer auch angewiesen werden, eine neue Stelle zu suchen.

Lohnfortzahlung

Wie bei jeder unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall hat der Arbeitnehmer auch bei arbeitsbezogener Arbeitsunfähigkeit einen Lohnfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber (Art. 324a OR). Wichtig in diesem Zusammenhang ist zu bemerken, dass wenn der Arbeitnehmer den Konflikt hauptverantwortlich provoziert hat, ihm ein Verschulden anzurechnen ist und der Arbeitgeber somit nicht verpflichtet ist, Lohnfortzahlungen zu tätigen.

Krankentaggeldversicherungen verlangen in der Praxis oft gestützt auf (Art. 61 VVG) einen Stellen- oder Berufswechsel des betroffenen Arbeitnehmers innert drei bis fünf Monaten. Dies führt dazu, dass die KTGv oftmals nach dieser Zeit ihre Leistungen einstellen. Klare vertragliche Regelungen sind in solchen Fällen essenziell, damit der Arbeitgeber nicht verpflichtet werden kann, die Leistungen der KTGv zu erbringen.

Sperrfristschutz

Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich gegen Kündigung zur Unzeit infolge Krankheit oder Unfall im Rahmen der Dauer einer Sperrfrist geschützt (Art. 336c Abs. 1 lit. B OR, max. 30, 90 oder 180 Tage). Im vorliegenden Zusammenhang stellt sich die wichtige Frage, ob eine arbeitsbezogene Arbeitsunfähigkeit den geschilderten Kündigungsschutz auslöst. Der Kündigungsschutz dient dem Schutz des Arbeitnehmers vor Verlust des Arbeitsplatzes in Zeiten, in welchen seine Chancen gering sind, während der Kündigungsfrist eine neue Arbeitsstelle zu finden. Diese Konstellation trifft auf die typischen Fälle von arbeitsbezogener Arbeitsunfähigkeit zu. Damit muss der Kündigungsschutz entfallen. Mit anderen Worten kann die Konstellation eintreten, dass eine Arbeitgeberkündigung während einer arbeitsbezogenen Arbeitsunfähigkeit zwar wirksam ist, dem Arbeitnehmer aber bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Lohnfortzahlungen zustehen.

Interview mit Peter B. Meier (KUBAG AG)

Herr Meier, können Sie uns einen kurzen Überblick über Ihre Person geben?

Mein Name ist Peter Meier, ich bin Versicherungsmakler und bin seit 2010 Mitglied der Geschäftsleitung der Kurz & Bündig AG. Seit 1927 ist die Firma in der Versicherungsbranche tätig und betreut internationale sowie Schweizer Kunden. Dabei werden über 100 Gesellschaften in der Schweiz betreut.

Können Sie uns eine Definition der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit nennen?

Die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit bedeutet, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung an seinem jetzigen Arbeitsplatz nicht erbringen kann. An einem anderen Arbeitsplatz wäre dies aber möglich. Meistens sind die Ursachen dafür psychische Belastungen, wie zum Beispiel interne Konflikte, Mobbing, eine hohe Arbeitsbelastung oder Überforderung der Fähigkeiten am eigenen Arbeitsplatz.

Sind Sie der Meinung, dass diese Problematik in den letzten Jahren zugenommen hat, und haben Sie eine Vermutung an was dies liegen könnte?

Ja ich denke die Belastung hat in den vergangenen Jahren, seit ich das Phänomen beobachte zugenommen. Dies hat aber mehrere Gründe. Zum einen ist der Leistungsdruck bedeutend höher als früher, zum anderen wird die berufliche Tätigkeit nicht als alleiniger Lebensinhalt/Sinn verstanden und daher auch weniger Energie eingebracht. Ein weiteres Beispiel ist die aktuelle Corona-Situation, die viele Firmen in existentielle Notlagen ge-

bracht hat und somit auch die Arbeitnehmer unter enormen Druck sowie in Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes setzt.

Wie kann ein Arbeitgeber feststellen, ob es sich um eine rein arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit handelt?

In einer ersten Instanz ist dem Arbeitgeber geraten, sich über die Problematik zu informieren und aktiv auf die Mitarbeiter in den jeweiligen Mitarbeitergesprächen zuzugehen. Wenn zum Beispiel ein Mitarbeiter ständig krankheitshalber fehlt oder nicht konzentriert bei der Arbeit ist oder viel Zeit am privaten Telefon verbringt, sollte dies unbedingt in einem privaten Gespräch besprochen werden und somit frühzeitig auf allfällige arbeitsplatzbezogene Probleme zu reagieren und somit für alle Parteien stimmige Lösungen zu finden. In letzter Instanz entscheidet aber der zu behandelnde Arzt, wie lange ein Arbeitnehmer krankgeschrieben wird und mit welcher Begründung.

Welche Massnahmen empfehlen Sie KMU's um Mobbing, sexuelle Belästigung oder übermässige Belastungen am Arbeitsplatz zu verhindern?

Grundsätzlich ist jeder Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber dem Gleichstellungsgesetz unterstellt. Dies besagt, dass jede Art der Diskriminierung von Frauen oder Männern im Bereich der unselbständigen Erwerbsarbeit verboten ist. In der Praxis ist die Schwelle zur sexuellen Belästigung aber nicht klar definiert. Ausserdem gibt es bis heute noch relativ wenige Referenzfälle da diese Problematik in der Schweiz nicht sehr weit verbreitet ist. Als Arbeitnehmer ist dabei wichtig seine Mitarbeiter regelmässig zu schulen und bei problematischen Fällen in der Gruppe eine Lösung zu finden. Es kann dabei auch helfen eine neutrale Ansprechstelle zu schaffen, bei welcher die Mitarbeiter ihre Probleme besprechen können.

Inwiefern sehen Sie einen positiven Effekt durch eine kurzfristige Übertragung der Arbeit auf andere Aufgaben im Betrieb?

Da dies nicht bei jedem Arbeitsfeld möglich ist muss man von Fall zu Fall schauen. Falls dies gemacht werden kann ist das positiv und wirkt sich auch wertschätzend gegenüber dem Arbeitnehmer aus, welcher sich nicht wie eine Ressource fühlen muss sondern als respektiertes Mitglied des Geschäftes.

Hat der Arbeitnehmer immer Anspruch auf Lohnfortzahlung, vorausgesetzt dass er eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit beweisen kann?

Der Arbeitnehmer hat primär immer Anspruch auf eine Lohnfortzahlung. Problematisch wird dies aber nach der zweimonatigen Frist. Wenn diese abgelaufen ist, muss sich spätestens dann der Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz gesucht haben. Dies gestaltet sich aber vor allem bei psychischen Beschwerden als schwierig, da die Genesung oft länger braucht. Zudem ist wichtig zu bemerken, dass wenn der Arbeitnehmer einen Konflikt

zwischen sich und dem Arbeitgeber nachweislich provoziert hat, der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist eine Lohnfortzahlung zu tätigen.

Inwiefern kann die Krankentaggeldversicherung die Lohnfortzahlung nicht übernehmen? Auf was muss der Arbeitgeber achten?

Drei Punkte sind in diesem Zusammenhang sehr wichtig zu Beachten. Der erste Punkt ist, dass die Krankmeldung des Arbeitnehmers zwingend durchgängig ist. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer über einen zusammenhängenden Zeitraum krankgeschrieben werden muss, damit die Krankenversicherung greift. Als zweiter Punkt ist zu beachten das bei Gesamtarbeitsverträgen wie zum Beispiel der Gastrobranche dies (zusammenhängender Zeitraum der Krankschreibung) nicht der Fall ist. Dort werden die einzelnen Krankheitstage unabhängig voneinander addiert. Ein dritter wichtiger Punkt ist die fristgerechte Meldung der Krankheit beim Versicherer. Wenn die Wartefrist von 30 Tagen nicht eingehalten wird, gilt dies als kein versichertes Ereignis.

Wie verhält sich der Lohnanspruch bei verschiedenen Unterbrüchen während eines Dienstjahres?

Generell ist dies im Arbeitsvertrag geregelt. Es können aber je nach Branche auch Gesamtarbeitsverträge greifen.

Wie verhält sich der Lohnanspruch bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit?

Der Lohnanspruch wird dabei im Verhältnis zur Arbeitsunfähigkeit berechnet.

Unter welchen Umständen kann es sein, dass der Versicherer keine Lohnfortzahlung übernimmt?

In diesem Beispiel gehen wir von einem Arbeitnehmer aus, der krank ist und die Krankentaggeldversicherung zahlt nicht, da noch administrative Unterlagen fehlen. Aufgrund der finanziellen Notlage sucht sich der Arbeitnehmer einen neuen Job. Im Moment des Arbeitsplatzwechsels entfällt die Pflicht der Lohnfortzahlung für die Krankenversicherung und ist verwirkt. Vom Arbeitgeber erhält er für die geleisteten Stunden einen entsprechenden Betrag. Des Weiteren ist der Versicherer nicht verpflichtet Lohnfortzahlungen zu tätigen, wenn die Schuld der Arbeitsunfähigkeit selbstverschuldet und oder fahrlässig ist.

Wie wird im Allgemeinen die Lohnfortzahlungen bemessen?

In den meisten Fällen ist bei der Lohnabrechnung ein Eintrittsdatum zu wie vielen Prozent man arbeitstätig ist und welche Abdeckungen vorhanden sind ersichtlich. Auf Grundlage dieser Vereinbarung wird die Lohnfortzahlung prozentual berechnet.

Welches Vorgehen empfehlen Sie, um Streitigkeiten einer Kündigung zu vermeiden?

Generell bin ich der Meinung, dass man eine vernünftige und offenes Miteinander im Unternehmen pflegen sollte. Dabei ist es als Arbeitgeber wichtig, bei Unstimmigkeiten frühzeitig auf den Mitarbeiter zuzugehen, damit dieser die Möglichkeit hat darauf zu reagieren und sich zu verbessern. Als Beispiel nehme ich gerne den Mitarbeiter eines Krankenhauses, welcher verpflichtet ist, bei Kontakt mit Patienten eine Maske zu tragen. Dies wird aber nicht immer gemacht. Der richtige Weg ist nun, den Mitarbeiter frühzeitig auf die Problematik hinzuweisen und nicht erst beim Mitarbeitergespräch am Ende des Jahres dies mit einer schlechten Bewertung zu vermerken.