

Arbeitsunfähigkeit nach Kündigung – «Aufrundungsfrist» beachten

Die B. AG hat dem Mitarbeiter A. am 24.2.2023 unter Einhaltung der vertraglichen zweimonatigen Kündigungsfrist per 30.4.2023 gekündigt. Da A. kurz vor Ende des Arbeitsverhältnisses vom 20.4. bis 24.4.2023 krank war, stand die Kündigungsfrist während diesen fünf Tagen still (Art. 336c Abs. 1 OR). Als Folge dieser Sperrfrist verlängerte sich das Arbeitsverhältnis nicht etwa nur um diese fünf Tage, sondern – gestützt auf Art. 336c Abs. 3 OR – um einen ganzen Monat bis zum 31.5.2023. Die Arbeitgeberin ist besorgt, dass weitere (kurze) krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeiten das Arbeitsverhältnis weiter verlängern könnten, und erklndigt sich nach der Rechtslage.

Was geschieht bei einer erneuten Arbeitsunfähigkeit während der verlängerten Kündigungsfrist? Bei einer weiteren Arbeitsunfähigkeit aus demselben Krankheitsgrund wird die Kündigungsfrist erneut unterbrochen, aber die maximale Sperrfrist – je nach Dienstjahr 30, 90 oder 180 Tage – darf nicht überschritten werden. Hingegen wird bei einer anderen Krankheitsursache (oder einem Unfall) wieder eine neue Sperrfrist ausgelöst. Zu beachten ist jedoch, dass eine neue Arbeitsunfähigkeit während der sogenannten «Aufrundungsfrist» nach Art. 336c Abs. 3 OR – also normalerweise während der Verlängerungsfrist bis zum nächsten Monatsende – keine neue Sperrfrist mehr auslöst.

Im vorliegenden Fall ist die verlängerte Kündigungsfrist am 5.5.2023 (30.4.2023 + fünf Tage) abgelaufen, das Arbeitsverhältnis endet jedoch wegen der erwähnten «Aufrundungsfrist» erst am 31.5.2023. Sollte der Mitarbeiter nun in der Zeitspanne vom 6.5. bis 31.5.2023 aus welchen Gründen auch immer erneut arbeitsunfähig werden, würde dies folglich keine neue Sperrfrist mehr auslösen. Die Befürchtungen der Arbeitgeberin sind somit unbegründet.

Praxistipp: Bei der Sperrfristenberechnung ist zwischen der (verlängerten) Kündigungsfrist und der Aufrundungsfrist zu unterscheiden.

Kurt Mettler, Rechtsanwalt



Diese Rubrik wird unterstützt durch

SIZ Care AG

Verena-Conzett-Strasse 11, CH-8004 Zürich
T 044 496 63 00, F 044 496 63 19
info@sizcare.ch, www.sizcare.ch

tesystem. Selbstverwirklichung und die Sinnhaftigkeit einer Arbeit haben heute eine höhere Bedeutung. Das ist das eine. Das andere ist: Wir haben einen zunehmenden Mangel an Arbeitskräften, weil mehr Menschen in den Ruhestand treten und weniger Jüngere nachrücken. Und ein weiterer Treiber: Die Digitalisierung im Recruiting schreitet fort. Wir stellen fest, dass sich Rekrutierung mehr und mehr zu einer Marken- bzw. Marketing-Disziplin entwickelt. Beim Employer-Branding, also beim Aufbau einer Arbeitgebermarke, muss ich mich heute zunehmend mit Zielgruppen auseinandersetzen. Dann geht es darum, diese Zielgruppen über verschiedene Kanle gleichzeitig zu erreichen. Begriffe wie «Funnel Management», «Conversions», wie wir sie aus dem Marketing kennen, darüber reden wir mittlerweile auch mit Recruitern.

Es geht also um den richtigen «Marketing-Mix»?

Absolut! Dieses Verständnis möchten wir einbringen; dass es darum geht, mehr von der Zielgruppe her zu denken. Aber am Ende des Tages – das glauben auch wir bei New Work – treffen sich zwei Menschen, die entscheiden,

ob sie miteinander zusammenarbeiten wollen. Dann gibt es einen «magischen Moment». Und bis zu diesem Moment reden wir über viele Mechaniken, die wir in den letzten Jahren im Marken- und Marketing-Management gesehen haben.

Doch scheinen damit viele HR-Verantwortliche etwas überfordert, weil man sich vielschichtiger orientieren muss? Gerade kleinere Organisationen haben vermutlich ihre Schwierigkeiten, so viele neue Werkzeuge richtig einzusetzen?

Aufgrund der Tatsache, dass mehr Kanle zur Verfügung stehen und wir auch mehrere Kanle messen möchten, ist eine Plattform notwendig, um diese Kanle zu betreiben. Egal ob Gross- oder Kleinunternehmen: Aufgrund der Technologievielfalt steigen die Ansprüche. Wir wollen mit Onlyfy One mehrere Recruiting-Disziplinen aus einer Hand anbieten – gerade den KMU. Denn wir sehen es ebenfalls als grosse Herausforderung an, dass es da

draussen viele Tools gibt, deren Vielfalt zu einer Überforderung eines KMU werden können.

Es finden nicht nur Veränderungen beim Recruitingprozess statt, auch beobachten wir einen Wandel vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt: Wie weit dürfen Jobsuchende den Arbeitgebern ihre Konditionen «aufzwingen»? Wann dürfen Arbeitgeber auch mal «Stopp» sagen trotz Fachkräftemangel?

Spannende Frage! Das Gute ist, dass wir in einem freien und liberalen Markt leben – besonders Sie in der Schweiz, worauf Sie stolz sein dürfen. Ihre Frage ist nicht einfach zu beantworten. Wenn es nicht passt, lohnt es sich auch mal, in anderen Zielgruppen weiterzuschauen. Oder aber Sie investieren in Umschulungen und Weiterbildung, wenn das Profil eines Kandidaten nicht ganz passt. Ein Punkt, der ebenfalls immer wieder unterbewertet wird: Man «kauft» sich jemanden über ein geringes

Gehalt ein, aber zum Preis einer viel längeren Einarbeitungszeit. Aber man darf nicht allein über das Gehalt reden, sondern auch über die Arbeitgebermarke und die Unternehmenskultur. Auch das Arbeitsklima ist in den Vordergrund zu stellen. Gerade

diese Themen – das zeigen viele Umfragen – werden von jungen Menschen stark gewichtet. Da reden wir über Employer-Branding und über Führungskultur.

Und wenn dies passt, dann kommt es zu jenem «magischen Moment», den Sie zuvor angesprochen haben. Fakt ist aber auch, dass viele Personen 50 mehr Mühe haben, trotz nachgewiesenem Fachkräftemangel eine neue Stelle zu finden. Müsste man in diesem Zusammenhang denn nicht auch von «lteren Talenten» reden?

Alle suchen die perfekten Kandidaten: Kurze Einarbeitungszeit und eine klare Vorstellung des Alters. Da müssen wir als Gesellschaft flexibler werden und Arbeitgeber sollten hier in den Auswahlprozessen mit weniger starren Korsetts arbeiten. Betonen möchte ich auch, dass wir den Menschen helfen und zutrauen sollten, auch mal links und rechts ihres Job- und Kompetenzprofils arbeiten zu wollen. Ich bin überzeugt, dass aufgrund des wachsenden

«Die Flexibilisierung der Arbeitszeit halte ich für essenziell.»