

Der Experte antwortet

Medizinische Eingriffe während der Kündigungsfrist

Frage: Nachdem Frau B. die Kündigung erhalten hatte, teilte sie der Personalabteilung mit, dass sie während der Kündigungsfrist einen operativen Eingriff vornehmen lasse, der zu einer rund dreiwöchigen Arbeitsunfähigkeit führe. Über die Ursache will Frau B. nicht näher Auskunft geben. Die Arbeitgeberin ist verärgert und fragt sich, ob dadurch tatsächlich eine Sperrfrist ausgelöst wird.

Antwort: Gemäss der gesetzlichen Regelung von Art. 336c OR wird die Kündigungsfrist für eine bestimmte Zeit unterbrochen, wenn die Arbeitnehmerin ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Bei medizinischen Eingriffen ist in erster Linie zu prüfen, ob die betreffende Operation als Auslöserin der Arbeitsunfähigkeit durch die Arbeitnehmerin verschuldet ist oder nicht. Dabei ist aber zu beachten, dass ein Verschulden generell nur sehr zurückhaltend angenommen werden darf. Damit von einer unverschuldeten Absenz gesprochen werden kann, wird vorausgesetzt, dass ein ärztlicher Eingriff als «notwendig» bzw. «medizinisch indiziert» gilt. Das ist z.B. bei sogenannten Schönheitsoperationen regelmässig nicht der Fall, weshalb bei rein kosmetischen Eingriffen im Normalfall keine Sperrfrist ausgelöst wird.

Oft diskutiert wird die Frage, inwieweit nebst der grundsätzlichen medizinischen Notwendigkeit auch eine zeitliche Dringlichkeit erforderlich ist. In verschiedenen kantonalen Gerichtsurteilen wurde festgehalten, dass auch bei einem aufschiebbaren Eingriff keine Verpflichtung seitens des Arbeitnehmers besteht, diesen erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vornehmen zu lassen.

Fazit: Die Arbeitgeberin hat keinen Anspruch auf Angaben zur Diagnose, aber es ist für sie wichtig zu wissen, ob eine medizinische Notwendigkeit für einen Eingriff vorliegt. Eine entsprechende Anfrage an den behandelnden Arzt ist daher aus unserer Sicht zulässig.

Kurt Mettler, Rechtsanwalt



oder sich emotional erschöpft zu fühlen (-16,9 %) als ihre Peers, die gering ausgeprägte Inclusion-Werte aufzeigen.

Die Dimensionen im Team ausloten

Das Competence Center for Diversity, Disability and Inclusion (CCDI) der Universität St. Gallen hat mit dem St. Gallen Inclusion Index ein validiertes Messinstrument entwickelt, um Inclusion – und deren Entwicklung über die Zeit – in einer Gruppierung zu messen. Er umfasst vier zentrale Dimensionen (siehe Grafik):

- Zugehörigkeit: Teil der Gemeinschaft sein, dazu gehören, gemocht werden. Partizipationsmöglichkeiten, psychologische Sicherheit und Vertrauen erfahren.
- Authentizität: Sich selbst sein dürfen, sich nicht verstehen müssen. Stärken einbringen und Herausforderungen offen ansprechen können.
- Chancengleichheit: Unabhängig von einem potenziellen Minoritätenstatus haben alle die gleichen Möglichkeiten bezüglich Rekrutierung, Bewertung, Entwicklung und Entlohnung.
- Perspektivenvielfalt: Diverse Perspektiven wertschätzen, sie unvoreingenommen anhören und integrieren. Fokus auf kollektives Lernen und kollektive Leistungseffekte legen.

Das Analyse-Tool Incluscope basiert auf dem St. Gallen Inclusion Index. Unternehmen führen eine digitale Befragung durch, die je nach Bedarf das gesamte Unternehmen oder gezielt einzelne Bereiche untersucht. Dabei handelt es sich nicht um eine klassische Mitarbeitendenbefragung. Incluscope fokussiert auf die Verbindung von Inclusion und Gesundheit am Arbeitsplatz – analog der vier Inclusion-Dimensionen. Die Absicht bei der Entwicklung

von Incluscope war es, Inclusion messbar – und folglich vergleichbar – zu machen, um zu erkennen, wo Handlungsbedarf besteht. Die Validität des Instruments garantiert, dass Ressourcen effektiv dort eingesetzt werden, wo sie den grössten Impact erzielen. Das alles trägt zum Erfolg des Unternehmens bei, Produktivität und Zufriedenheit in der Firma werden so allseits gesteigert.

Inside Incluscope

Das Tool Incluscope bietet Optionen. Ein Unternehmen kann die Auswahl der Fragen so anpassen, dass es die für wichtig empfundenen Bereiche in den Gruppierungen und Teams weiter vertiefen und analysieren kann. Es werden dabei vier Elemente unterschieden: Diversity, Inclusion, Organisation und Human Capital Impact. Sie bestehen aus verschiedenen, für ein Unternehmen

**«Mitarbeitende,
die sich
zugehörig
fühlen, sind
nachweislich
seltener krank-
geschrieben.»**

frei wählbaren Dimensionen. Diese haben Auswirkungen auf das Individuum (z.B. Gesundheit, Leistung) und die Organisation (z.B. finanzieller Erfolg, Arbeitsmarktfähigkeit). Incluscope berücksichtigt mehrere Auswertungsperspektiven, nicht nur die Unternehmensebene, sondern auch Abteilungs- und/oder Teamebenen einer Organisation, sodass die gesamte Unternehmensstruktur abgebildet werden kann. Das Tool bietet standardisierte Auswertungen der erhobenen Daten – mit Benchmarks, um Analysen von Stärken und offenen Handlungsfeldern zu ermöglichen. Zudem erhalten Mitarbeitende ein individuelles Feedback mit persönlichen Handlungsempfehlungen und Tipps zur Nutzung ihrer Ergebnisse. Führungskräfte sind folglich in der Lage, gezielt Schulungen, Workshops oder Massnahmenpakete einzuleiten, was mit eigenen Ressourcen oder mit externer Unterstützung realisiert werden kann.



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