

Arbeitsunfähigkeit und Kündigung – Was geschieht mit der Lohnfortzahlung? Fehlen Angestellte während mehreren Wochen oder gar Monaten infolge Arbeitsunfähigkeit, ist der Arbeitgeber zu Umdisponierungen gezwungen, um die fehlende Arbeitskraft zu ersetzen. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sind Mitarbeitende mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit besonders gefährdet, von einer Kündigung betroffen zu sein.

VON KURT METTLER*

Während einer krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit profitieren die Arbeitnehmenden von einem temporären Kündigungsschutz. Es handelt sich also nicht etwa – wie gelegentlich kolportiert wird – um einen zeitlich unbeschränkten Schutz, sondern dieser ist abhängig von der Anzahl Dienstjahre beim aktuellen Arbeitgeber. So beträgt die sogenannte Sperrfrist im ersten Dienstjahr lediglich 30 Tage, vom zweiten bis fünften Dienstjahr 90 Tage, und ab dem sechsten Dienstjahr erhöht sie sich auf 180 Tage (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR).

Insbesondere bei längeren Arbeitsunfähigkeiten, wo eine Arbeitsaufnahme noch nicht absehbar oder eine Wiederaufnahme der bisherigen Tätigkeit voraussichtlich gar nie mehr möglich sein wird, stellt sich für den Arbeitgeber nach Ablauf der Sperrfrist die Frage, ob das Arbeitsverhältnis noch aufrechterhalten werden soll oder allenfalls mittels Kündigung zu beenden ist.

Lohnfortzahlung nach Kündigung – Versicherungsbedingungen beachten. Erhält eine arbeitsunfähige Person die Kündigung, führt dies oft auch zu existenziellen Ängsten. Woher kommt nun das Einkommen? Grundsätzlich erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch der Lohnanspruch. Allerdings haben zahlreiche Arbeitgeber zugunsten ihrer Mitarbeitenden eine kollektive Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, die während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit eine Lohnfortzahlung (in der Regel

Der Weg zurück in den Arbeitsprozess: Reintegration beim bisherigen Arbeitgeber ist immer noch der Idealfall, aber nicht überall möglich.



80%) für die Maximaldauer von zwei Jahren zusichert. Für einen gekündigten Angestellten ist es daher wichtig zu wissen, ob er – bei anhaltender Arbeitsunfähigkeit – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Anspruch auf Krankentaggelder hat. Hier heisst es aufgepasst: Bei denjenigen Versicherern, die auch nach Austritt ihre Leistungen aus dem Kollektivvertrag weiterhin erbringen, ist der Arbeitnehmer abgesichert. Problematisch wird es hingegen, wenn die Versicherung in ihren Bedingungen vorsieht, dass weitere Taggeldleistungen von einem Übertritt in die Einzelversicherung abhängig gemacht werden. Abgesehen davon, dass dadurch eine optimale Koordination mit der beruflichen Vorsorge erschwert wird, sind die entsprechenden Prämien regelmässig sehr hoch und beeinflussen damit das Nettoeinkommen massiv.

Es lohnt sich daher, die entsprechende Regelung in den Versicherungs-

ARBEITSRECHTLICHE KNACKNÜSSE – BELIEBTE AFTER WORK SHOPS

Seit rund eineinhalb Jahren führt die SIZ Care AG in Kooperation mit der Allianz-Suisse die äusserst beliebten After Work Shops zu arbeitsrechtlichen Themen an. Die nächsten Veranstaltungen in Aarau (22. Mai 2013 – bereits ausgebucht), Basel (19. Juni 2013) und Luzern (im November 2013) behandeln das Thema «Arztzeugnis – was nun?», während der Anlass in Bern (21. August 2012) unter dem Motto «Arbeitsunfähigkeit und Kündigung – Tücken im Alltag» steht. Anmeldungen sind unter www.sizcare.ch möglich. Achtung: Die Teilnehmerzahl ist beschränkt.

bedingungen genau anzuschauen. Je nachdem hat der Kündigungsentscheid des Arbeitgebers Auswirkungen auf die Dauer der Taggeldleistungen. Löst sich dadurch der vermeintliche Versicherungsschutz des Arbeitnehmenden mit der Kündigung quasi in Luft auf, sind arbeitsrechtliche Diskussionen vorprogrammiert. Der Arbeitgeber sollte also dafür besorgt sein, dass die Versicherungsleistungen im Krankheitsfall auf die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen abgestimmt sind.

Grundsatz der Schadenminderungspflicht. Normalerweise bildet der bisherige Beruf oder Aufgabenbereich den Massstab für die Einschätzung der Arbeitsunfähigkeit. Zu beach-



KURT METTLER
Rechtsanwalt, ist Geschäftsführer der SIZ Care AG. Er verfügt über langjährige Erfahrung im Versicherungsbereich und ist spezialisiert in Fragen des Sozialversicherungs- und Arbeitsrechts.
kurt.mettler@sizcare.ch

ten gilt es aber, dass bei langer Dauer auch die zumutbare Tätigkeit in einem anderen Beruf oder Aufgabenbereich berücksichtigt wird. Diese jahrelange Praxis der Taggeldversicherungen – bekannt unter dem Begriff der «Schadenminderungspflicht» – ist nun in Art. 6 ATSG auch gesetzlich verankert. Mit anderen Worten ist jeder Arbeitsunfähige verpflichtet, den Schaden im Rahmen des Zumutbaren zu minimieren. Kann also beispielsweise ein Bauarbeiter infolge dauernder Rückenbeschwerden seine bisherige schwere Tätigkeit nicht mehr ausüben, wäre aber in einer Tätigkeit ohne Heben und Tragen von schweren Lasten mindestens teilweise arbeitsfähig, so werden die Versicherungsleistungen – nach einer angemessenen Übergangsphase – entsprechend reduziert oder fallen gar weg.

Ein analoges Vorgehen gilt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Kann dem Betroffenen vernünftigerweise zugemutet werden, eine allfällige restliche Arbeitsfähigkeit in einem anderen Berufszweig zu verwerten, so kann er sich nicht auf die andauernde Arbeitsunfähigkeit in der angestammten Tätigkeit berufen.

ARZTZEUGNIS NACH KÜNDIGUNG

Es kommt häufig vor, dass Mitarbeitende nach Erhalt der Kündigung unverzüglich ihren Hausarzt aufsuchen und ein Arztzeugnis einreichen, das bereits für den Tag des Kündigungserhalts eine Arbeitsunfähigkeit attestiert. Unter Berufung auf das Attest wird dann geltend gemacht, die Kündigung sei gar nicht zulässig bzw. rechtlich gesehen nichtig.

Wird jemand erst im Anschluss an eine ausgesprochene Kündigung arbeitsunfähig, führt dies zwar während der Dauer einer ausgewiesenen Arbeitsunfähigkeit zu einer Unterbrechung der Kündigungsfrist nach den Sperrfristregeln (Art. 336c Abs. 1 OR), die Kündigung selber ist jedoch rechtsgültig. War die betroffene Person jedoch effektiv schon im Zeitpunkt des Kündigungserhalts arbeitsunfähig, dann ist die Kündigung zur Unzeit erfolgt und somit rechtlich wirkungslos.

Tipp:

- > Kann der Arbeitgeber in solchen Fällen beispielsweise mittels Zeugen belegen, dass die betroffene Person am fraglichen Tag bis zum Kündigungserhalt normal gearbeitet hat, ist dies beweisrechtlich von Vorteil. Unter diesem Gesichtspunkt sollten Kündigungen daher nicht zu Beginn des Arbeitstages ausgesprochen werden.
- > Bei Zweifeln bezüglich Gültigkeit bzw. Nichtigkeit der Kündigung empfiehlt es sich, die Kündigung nach Ablauf der (mutmasslichen) Sperrfrist nochmals auszusprechen, und zwar ausdrücklich beschränkt für den Eventualfall, dass die ursprüngliche Kündigung nichtig sein sollte.

Der SIZ-Care-Manager unterstützt bei der Reintegration. Im Idealfall gelingt eine Reintegration beim bisherigen Arbeitgeber, allenfalls in einer anderen, angepassten Tätigkeit. Oft ist das aber nicht mehr möglich, weshalb es umso wichtiger ist, rechtzeitig andere Wege zu suchen. Eine offene Kommunikation zwischen Arbeitgeber und betroffener Person über die Zukunft wäre in solchen Fällen besonders wichtig. Allerdings versäumen es die Beteiligten oft, dieses – oft auch heikle – Thema anzusprechen.

In solchen kann ein externer Care Manager eine Schlüsselrolle übernehmen, indem er die Fäden frühzeitig in die Hand nimmt und mit allen Beteiligten (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Arzt, Versicherungen) koordiniert. Wenn es gelingt, der betroffenen Person neue Perspektiven auf dem Weg zurück in den Arbeitsprozess aufzuzeigen und sie entsprechend zu unterstützen, können etliche Langzeitfälle verhindert werden.