

Die Pein am Arbeitsplatz

ARBEITSRECHT Im Laufe der letzten Jahre haben Fälle der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit zugenommen. Verursacht werden die psychischen Erkrankungen durch ungelöste Konflikte, Leistungsdruck und Stress am Arbeitsplatz. Wie geht man in der Praxis damit um und was sind die Folgen?

Bild: Depositphotos.com, nito103

TEXT JULIA GSCHWEND

Qualifizierte, belastbare und gesunde Arbeitnehmer sind wichtig für den Erfolg eines Unternehmens. Gesundheitsbedingte Absenzen von Arbeitnehmern können zu hohen wirtschaftlichen Einbussen führen und stellen einen nicht zu unterschätzenden Risikofaktor dar.

Wenn Arbeiten keine Option ist

Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit bedeutet, dass ein Arbeitnehmer nur in Bezug auf seine konkrete Arbeitstätigkeit und seinen Arbeitsplatz an der Arbeit verhindert ist. Im Übrigen ist er aber ganz normal einsatzfähig und auch in seinem Privatleben kaum eingeschränkt. Eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit tritt praktisch immer in Form von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz auf, beispielsweise aufgrund von Mobbing, Druck oder Konflikten.

Schutz vor Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht kündigen, wenn der Arbeitnehmer unverschuldet krank oder verunfallt ist. Im ersten Dienstjahr

gilt der Kündigungsschutz während 30 Tagen, ab dem zweiten bis und mit fünften Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen. Zudem steht die Kündigungsfrist während der Sperrfrist still, falls der Arbeitgeber bereits vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit gekündigt hat. Mit dieser Bestimmung bezweckte der Gesetzgeber, den Arbeitnehmenden vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu schützen. Denn ein kranker Arbeitnehmender hat kaum Chancen auf Anstellung bei einem neuen Arbeitgeber.

Eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit schränkt den Arbeitnehmer bei der Stellensuche nicht ein und es besteht keine erhöhte Schutzbedürftigkeit, daher entfällt hier der Kündigungsschutz. In solchen Fällen läuft die Kündigungsfrist weiter und wird nicht unterbrochen.

Pflicht zur Lohnfortzahlung

Auch bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmende in der Regel Anspruch auf die Lohnfortzahlung. Bei gewissen Unternehmen besteht allenfalls die Möglichkeit, den Arbeitnehmenden an einem anderen Arbeitsplatz einzusetzen. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmenden

den grundsätzlich auch an einen anderen Arbeitsplatz verweisen, sofern dies zumutbar ist – so ist es beispielsweise unzumutbar, einen IT-Spezialisten in die Lohnbuchhaltung zu versetzen – und seine Genesung nicht beeinträchtigt wird, oder ihn die Arbeit von zuhause aus erledigen lassen. Solche Massnahmen dürfen nur vorübergehend angeordnet und das Privatleben des Arbeitnehmenden darf nicht zu stark beeinträchtigt werden.

Helfen kann ein Vertrauensarzt

In den meisten Fällen enthält das Arztzeugnis keine Angaben dazu, ob die attestierte Arbeitsunfähigkeit arbeitsplatzbezogen ist oder nicht. Wird eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vermutet, empfiehlt es sich als Arbeitgeber, den betroffenen Arbeitnehmenden zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung anzubieten, um diese Frage zu klären. ■

DIE AUTORIN

Julia Gschwend, lic. iur., LL.M. ist Mitarbeiterin der Anwaltskanzlei Reber. Die Rechtsanwältin ist unter anderem spezialisiert auf Arbeits- und Mietrecht sowie auf Vertragsrecht.
Kontakt: julia.gschwend@reberlaw.ch

