

## Krankheit im Arbeitsverhältnis

### Zusammenfassung des Referates vom 19. Februar 2008 in Solothurn

#### Die gesetzlichen Grundlagen

- Art. 324a OR zur **Lohnfortzahlungspflicht**
- Berner Skala
- Art. 336c OR zur **Sperrfrist**
- vertragliche Regelung, GAV sowie Unfall- oder Krankentaggeldversicherung

#### Krankheit im Arbeitsverhältnis

- Ist der Arbeitnehmer **krankentaggeldversichert**, geht die Versicherungslösung der Regelung im OR vor. Allerdings muss die Versicherungslösung mindestens gleichwertig sein. Während der Wartefrist gilt die Lösung gemäss OR.
- Ist der Arbeitnehmer **nicht krankentaggeldversichert**, gilt die Regelung im Arbeitsvertrag, im GAV oder jene des OR.  
**Berner Skala:** <http://www.kmu.admin.ch/themen/unter/Personal/Soz.versicherungen>
- Es darf ein **Arztzeugnis** verlangt werden.
- Im Zweifelsfall muss der Arbeitnehmer einen **Vertrauensarzt** des Arbeitgebers konsultieren, welcher die Arbeitsfähigkeit überprüft.
- Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit müssen allenfalls Lohn und Krankentaggeld anteilmässig festgesetzt werden.
- Übersteigen die Versicherungsleistungen den Lohn, muss lediglich der Lohn ausbezahlt werden.
- Zu Dienstleistungen im Bereich **Früherfassung der IV** vgl. Merkblatt  
[http://www.ausgleichskasse.ch/dokumente/so/Arbeitgeberinfos\\_5IVG-Revision.pdf](http://www.ausgleichskasse.ch/dokumente/so/Arbeitgeberinfos_5IVG-Revision.pdf)

#### Fazit:

- Schliessen Sie unbedingt Krankentaggeldversicherungen, allenfalls mit risikogerechten Wartefristen, ab.
- Zögern Sie nicht, einen Arbeitnehmer zum Vertrauensarzt zu schicken.
- Zeichnet sich ab, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsfähigkeit erheblich einbüsst, kontaktieren Sie die Früherfassung der örtlichen IV-Stelle.

## Krankheit bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

### Vorbemerkungen:

**1. Eine Kündigung ist eine einseitige Willenserklärung, empfangsbedürftig und bedingungsfeindlich.**

Ein Vertrag kann auch aufgelöst werden mittels

- Vertragsrücktritt
- einer Auflösungsvereinbarung
- einer Auflösungsvereinbarung mit neuem Vertragsabschluss

**2. Die Schutzbestimmungen gelten nur, wenn der Arbeitgeber kündigt.**

**3. Unterscheiden Sie immer zwischen Nichtigkeit, Ungültigkeit und Missbräuchlichkeit einer Kündigung**

**Nichtig** heisst: „Es gibt die Kündigung nicht“. Sie muss nicht angefochten werden.

**Ungültig** heisst: „Die Kündigung ist anfechtbar“. Andernfalls gilt sie.

**Missbräuchlich** heisst: „Schadenersatz“. Die Kündigung gilt.

### Kündigungsfrist und Sperrfrist

Das Gesetz legt fest, eine Kündigung des Arbeitgebers sei nichtig, wenn sie **während** der Sperrfrist erfolgt. Die Dauer der Sperrfrist hängt von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab.

Wenn die Kündigung **vor** Beginn der Sperrfrist erfolgt, wird der Lauf der Kündigungsfrist während der Sperrfrist gestoppt.

Die gleichen Regeln gelten bei **teilweiser** Arbeitsunfähigkeit.

### Wann ist eine Kündigung wegen Krankheit allenfalls missbräuchlich?

Das Bundesgericht sagt: „Die Ausnützung eigenen rechtswidrigen Verhaltens bildet einen typischen Anwendungsfall des Rechtsmissbrauchs“. Mit anderen Worten: Der Arbeitgeber, der Mobbing zulässt und mit der Begründung, der Arbeitnehmer sei krank, kündigt, tut dies missbräuchlich und wird schadenersatzpflichtig.

### Ablauf der Kündigungsfrist ist nicht gleich Ende der Lohnfortzahlungspflicht!

Wegen der Sperrfrist und der Berner Skala können diese Termine auseinanderfallen. Zudem besteht die Pflicht zur Zahlung einer Taggeldleistung meist weiter.

### Einzeltaggeldversicherung

Dem Arbeitgeber obliegt die Pflicht, den Arbeitnehmer darüber zu belehren, dass er nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses in die Einzeltaggeldversicherung übertreten kann. Sonst kann er Schadenersatzpflichtig werden.

Im Zweifelsfall fragen Sie Ihren Anwalt, am besten bevor der Schadenfall eingetreten ist. Es kommt bekanntlich teurer, einen Schaden zu beheben, als ihn zu vermeiden...