



## Arbeitsplatzbedingte Arbeitsunfähigkeit: Handhabung und Versicherungsschutz

Liebe argenius-Kunden und Geschäftspartner

Zunehmend greift das Phänomen «arbeitsplatzbedingte Arbeitsunfähigkeit» um sich. Ein Trend, mit dem sich viele Schweizer Unternehmen auseinandersetzen müssen.

Wie definiert sich die arbeitsplatzbedingte Arbeitsunfähigkeit? Was sind die arbeitsrechtlichen Folgen, die Arbeitgeberpflichten und wie verhält es sich mit der Leistungspflicht des Krankentaggeld-Versicherers?

Gerne werden wir diese Fragen für Sie in diesem Fachartikel beantworten, begleitet von zusätzlichen Gedanken und Hintergrundinformationen. Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre, die vielleicht auch zur Einführung von präventiven Prozessen inspiriert.



Urs Burger  
Geschäftsführer  
argenius Risk Experts AG



Beat Morf  
Geschäftsführer  
argenius Vorsorge AG

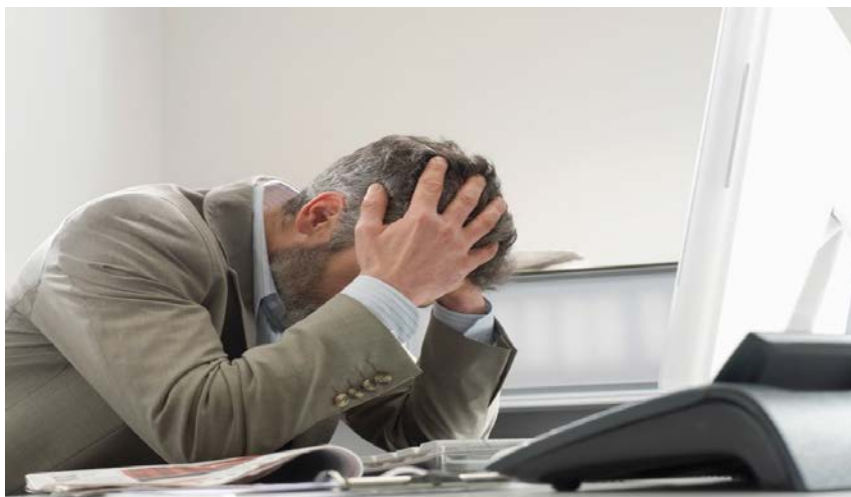
### Definition

Bei der arbeitsplatzbedingten (auch «arbeitsplatzbezogenen») Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmende einzig in Bezug auf seinen konkreten Arbeitsplatz verhindert – seine Arbeit könnte er aber in einer anderen Umgebung oder bei einem anderen Arbeitgeber ohne Einschränkung leisten. Häufig entsteht eine arbeitsplatzbedingte Arbeitsunfähigkeit aus Konfliktsituationen am Arbeitsplatz (psychischer Hintergrund, z.B. Mobbing).

**Wichtig:** Auch bei der arbeitsplatzbedingten Arbeitsunfähigkeit braucht es ein medizinisch nachgewiesenes, objektives Beschwerdebild. Im behandelten Thema also entsprechend verbunden mit der Belastung am Arbeitsplatz. Auf die schwierige Frage des potenziellen Missbrauchs, oft gesehen bei eingereichten Krankmeldungen nach einer ausgesprochenen Kündigung, gehen wir in diesem Fachartikel nicht ein (Themenumfang).



Die arbeitsplatzbedingte Arbeitsunfähigkeit ist also das medizinisch nachgewiesene «ich kann **da** nicht mehr». Der Missbrauch: «Ich will nicht mehr». Das im Volksmund bekannte Burnout (Belastungs- oder Erschöpfungsdepression) das «Ich kann (temporär) generell nicht mehr».



### **Rechtliche Grundlagen und Versicherungsobliegenheiten**

Eine arbeitsplatzbedingte Arbeitsunfähigkeit generiert also eine Lohnfortzahlung, aber keinen Kündigungsschutz (Sperrfrist nach OR 336c entfällt). Der Arbeitgeber kann demnach den Arbeitnehmenden versetzen oder bei ununterbrochener Kündigungsfrist entlassen.

### **Wegfall der Sperrfristen**

Grundsätzlicher Zweck der Sperrfrist ist, den kranken Arbeitnehmenden in dieser Zeit vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu schützen, respektive bei bereits ausgesprochener Kündigung, Zeit zur Genesung einzuräumen. Der Arbeitnehmende soll sich also mit intakten Chancen im Arbeitsmarkt neu orientieren können. Diese beschränkte Frist ist in Abhängigkeit der geleisteten Dienstjahre im OR Art. 336c geregelt.

Lehre und Rechtsprechung (u.a. Zürcher Verwaltungsgericht, Urteil PB.2005.00034) verneinen nun diese Sperrfrist bei arbeitsplatzbedingter Arbeitsunfähigkeit, da der Arbeitnehmende per Definition eben ausserhalb der konkreten Arbeitsstelle normal einsatzfähig ist. Demnach also auch kein Handicap für eine Neuanstellung vorliegt.

### **Fürsorge- und Schadenminderungspflichten**

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verlangt alles Zumutbare zu unternehmen, um die arbeitsplatzbedingte Verhinderung zu beseitigen (z.B. Angebot eines zumutbaren anderen Arbeitsplatzes innerhalb der Firma).



Kümmert sich der Arbeitgeber nicht angemessen um eine Lösung, sondern spricht schlicht eine ordentliche Kündigung aus, so kann Letztere durchaus als missbräuchlich qualifiziert werden. Gleichzeitig verlangt aber auch die Treuepflicht wie auch die Schadenminderungspflicht (u.a. Art. 61 VVG) des Arbeitnehmenden, sich konstruktiv an einer Lösung zu beteiligen (Annahme von zumutbaren neuen Arbeitsangeboten oder aktives Bemühen um eine externe neue Stelle).



### **Leistungspflicht des Taggeldversicherers**

Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, gestützt auf Art. 324a OR, wie auch die Leistungspflicht des Versicherers gelten also auch bei einer arbeitsplatzbedingten Arbeitsunfähigkeit. Wie bereits ausgeführt, sind aber der Arbeitnehmende wie der Arbeitgeber zur Findung einer allseits zumutbaren Lösung verpflichtet.

Viele Versicherer setzen die Schadenminderungsobliegenheit der Versicherten dergestalt um, als dass sie eine Frist ansetzen, innert welcher ein Aufgaben- oder Stellenwechsel erwartet wird. Diese Praxis wurde in verschiedenen Bundesgerichtsurteilen abgesegnet. Als Usanz gilt heute eine sogenannte Übergangsfrist von drei bis fünf Monaten.

Sofern keine interne Lösung gefunden werden kann, stimmen im Idealfall Versicherer und Arbeitgeber die Einstellung der Leistungen auf einen Kündigungszeitpunkt ab.

### **Knackpunkte**

Auch wenn die Rechtsprechung die Handhabung der arbeitsplatzbedingten Arbeitsunfähigkeit relativ klar geregelt hat, bleiben leider genügend Knackpunkte im Einzelfall zu lösen.

Dies beginnt oft bereits mit der Einreichung eines parteilichen ärztlichen Zeugnisses, welches die psychische Belastungssituation nicht arbeitsplatzbedingt, sondern allgemein ausdrückt (z.B. «mittelgradige depressive Episode»). Entsprechend wird der Krankheitsfall lange nicht oder gar nie als arbeitsplatzbedingte Arbeitsunfähigkeit behandelt. Resultat: Ein langfristiger, teurer Krankheitsfall.

Die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Versicherer ist demnach enorm wichtig aber auch konfliktgefährdet. Fehlende Informationen führen zu Missverständnissen. Die Einschränkungen des Datenschutzes tun das ihre.



## **Nährboden «Konflikte»**

Ausgangslage von arbeitsplatzbedingten Arbeitsunfähigkeiten sind zumeist Konflikte am Arbeitsplatz. Oft ausgehend von einer andauernden Überbelastung oder Unterforderung eines Teams in Kombination mit ungenügender Einflussnahme des Vorgesetzten.

Eine Überbelastung kann zu Konflikten durch «gefühlte» unausgeglichene Arbeitszuweisung innerhalb des Teams führen. Die einen «schmeissen den Laden», die anderen (oder eine Person) «arbeiten nach Vorschrift». Zumeist liegt am Schluss eine Situation «mehrere» gegen «einen» vor. Eine weitere Mustersituation ist ein Konflikt «Vorgesetzter gegen einen Mitarbeitenden» (z.B. aus unerfüllten Erwartungen) oder «Team» gegen «Vorgesetzten».

Interessanterweise gibt es auch die Situation von Eskalationen in unterbeschäftigten Teams. Es scheint das gemeinsame Ziel zu fehlen, bei gleichzeitig viel Zeit, sich miteinander «zu beschäftigen».



## **Die Rolle des Chefs**

Auch wenn der direkte Vorgesetzte selbst nicht direkt in den Konflikt involviert ist, spielt er bei einer arbeitsplatzbedingten Arbeitsunfähigkeit immer eine zu hinterfragende Rolle. Es ist die Aufgabe eines guten Vorgesetzten, Konfliktsituationen voraus zu sehen und aktiv führend zu meistern – sei es mit Motivation, klaren Worten oder frühzeitig ergriffener Massnahmen. Voraussetzung für dieses erwartete Verhalten ist aber auch das Coaching und die Unterstützung des nächst höheren Vorgesetzten.

Da also das Verhalten jedes Vorgesetzten in Fällen von arbeitsplatzbedingter Arbeitsunfähigkeit konstruktiv zu analysieren ist, ist er selbst nie als beurteilende Person geeignet. Die Konfliktanalyse oder eine dahinterliegende Kulturfrage muss entweder von einer übergeordneten Führungsperson oder einer neutralen Stelle (z.B. Human Resources) durchgeführt werden.

## **«Schwarze Schafe»**

In unserer Arbeitslandschaft muss vor dem Hintergrund der charakteristisch schweizerischen Kompromissbereitschaft und der daraus resultierenden Konfliktaversität auch festgestellt werden, dass oft zu lange die Augen vor «schwarzen Schafen» verschlossen werden. Unbestritten gibt es diese da und dort. Sie sind Unruheherd und verantwortlich für die Auflösung eines positiven Teamgeistes. Im Interesse der Unternehmung und aller anderen Mitarbeitenden gibt es hier klipp und klar nur eine Massnahme: Nach Abmahnung folgt die Trennung.



## **Schlusswort**

Eine arbeitsplatzbedingte Arbeitsunfähigkeit kommt oft nicht überraschend, weil die Ursachen dafür meist schon früher erkennbar waren (z.B. andauernde Überlastung, Mobbing etc.). Ein Arbeitgeber tut deshalb gut daran, sich nicht aus der Kritik zu nehmen und solche Eskalationen – zur Vermeidung des Wiederholungsfalls – genau zu analysieren.

Im Falle einer eintretenden arbeitsplatzbedingten Arbeitsunfähigkeit ist die Kommunikation zwischen den involvierten Parteien (Arbeitgeber, Arbeitnehmenden, Versicherer und allenfalls Arzt) enorm wichtig – aber auch sensibel. Es ist ein Projekt in sich, bei dem es um Menschen, Kosten aber auch um die Hinterfragung von Prozessen und Ursachen gehen muss.

Die involvierten Parteien dürfen nicht sich selbst überlassen werden. Es ist Sache der übergeordneten Führungsstelle, sich um eine Lösung zu bemühen. Selbstverständlich unter allfälligem Beizug von Drittpersonen, wie Case Manager oder Mediatoren. Ein solcher Prozess mag zeitraubend und unangenehm sein, die Erkenntnisse aus der Aufarbeitung sind dafür meist hochinteressant und enthalten viele Anhaltspunkte für Kultur- oder Prozessoptimierungen zu Gunsten der Arbeitnehmenden und des Unternehmens.

Februar 2019

Urs Burger  
Geschäftsführer  
argenius Risk Experts AG

Beat Morf  
Geschäftsführer  
argenius Vorsorge AG