

Rechtliche Folgen nach einer Burnout-Erkrankung : im schlimmsten Fall droht die Kündigung

Autor(en): **Rizzi, Elisabeth**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Curaviva : Fachzeitschrift**

Band (Jahr): **78 (2007)**

Heft 3

PDF erstellt am: **30.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-805013>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Rechtliche Folgen nach einer Burnout-Erkrankung

Im schlimmsten Fall droht die Kündigung

■ Elisabeth Rizzi

Wer sich wegen eines Burnout-Syndroms krankschreiben lässt, will von der Arbeit oft nichts mehr wissen. Trotzdem sollten die arbeitsrechtlichen Gefahren, wie auch die Chancen, nicht vergessen werden.

Wer an einem Burnout-Syndrom leidet, möchte allzu gerne alles aus dem Gedächtnis verbannen, was zur Gesundheitsstörung geführt hat. War der Job für die Erkrankung massgebend, so ist an eine Fortführung der Arbeit vorderhand meist nicht mehr zu denken. Trotzdem lohnt es sich, zusammen mit dem behandelnden Arzt gut abzuwägen, ob eine längere Krankschreibung wirklich nötig ist oder ob gemeinsam mit dem Arbeitgeber eine andere Lösung der Probleme gefunden werden kann. Denn im schlimmsten Fall droht nach der Krankschreibung der Verlust des Arbeitsplatzes.

Lohnfortzahlung klären

Auf jeden Fall sollte vor einer Krankschreibung die Frage der Lohnfortzahlung geklärt werden. Problematisch ist die Situation, wenn ein Arbeitsverhältnis weniger als drei Monate gedauert hat oder für weniger als drei Monate eingegangen wurde. In beiden Fällen ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, weiter Lohn zu bezahlen. Dauert die Anstellung bereits länger als drei Monate, dann muss der Arbeitgeber gemäss OR Art. 324a im

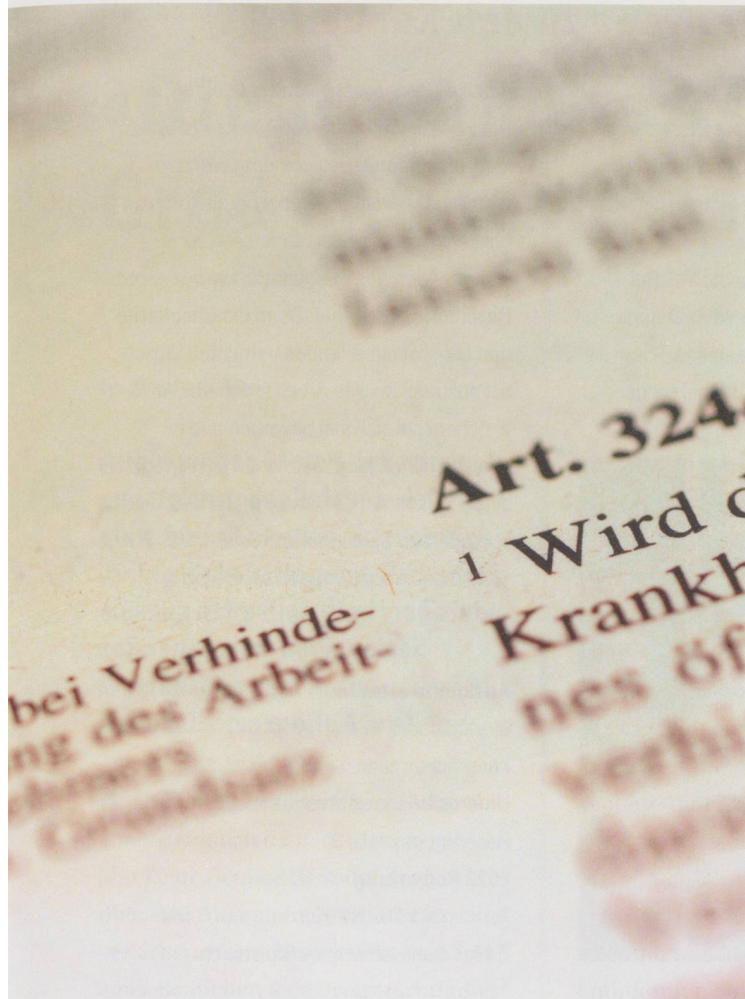
ersten Dienstjahr den Lohn für gesamthaft drei Wochen bezahlen. Für jedes weitere Dienstjahr fordert das Schweizer Recht die Entschädigung für eine «angemessene längere Zeit, je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen». In der Praxis stützen sich hierbei die Gerichte in der ganzen Schweiz auf die sogenannte Basler-, Berner- oder Zürcher-skala. Die drei Skalen weichen je nach Anstellungsdauer erheblich voneinander ab. Für alle Skalen gilt jedoch: Ist im gleichen Anstellungsjahr dem Burnout bereits eine Krankschreibung aus diesem oder einem anderen Grund vorangegangen, dann wird die Lohnfortzahlung um die bereits in Anspruch genommenen Tage gekürzt. Beim Übertritt in ein neues Anstellungsjahr beginnt der Lohnfortzahlungs-Anspruch allerdings von neuem. Egal, welche Skala zur Bemessung der Lohnfortzahlung herangezogen wird: Nach spätestens sechs bis neun Monaten versiegt selbst für langjährige Mitarbeitende der Geldfluss. Wichtig ist es deshalb, zu klären, ob der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat. Die Versicherten erhalten dabei in der Regel mindestens 80 Prozent ihres Lohnes. Krankentaggeld-Versicherungen stellen gewöhnlich den Lohnausfall für zwei Jahre sicher. Die Leistungen werden selbst dann weiter ausgerichtet, wenn der Arbeitgeber das Anstellungsverhältnis mit dem Betroffenen im Lauf der Krankheitsdauer kündigt. Allerdings sollten

Arbeitnehmende für ihren Einzelfall die allgemeinen Versicherungsbedingungen nachlesen, um böse Überraschungen zu vermeiden.

Angestellte, deren Arbeitgeber keine Krankentaggeld-Versicherung anbietet, können sich (allerdings vor dem Burnout) selbst versichern. Meist sind die Prämien für Einzelversicherte jedoch höher. Zudem steht es den Versicherern frei, eine Aufnahme wegen gesundheitlicher Gründe einzuschränken oder gar abzulehnen. Im Fall einer Ablehnung kann nur das im KVG vorgesehene Krankentaggeld versichert werden. Dieses entspricht wegen Leistungsbeschränkungen der Versicherer oft bloss einem besseren Taschengeld von rund 10 Franken pro Tag.

Nur kurzer Kündigungsschutz

Auch wenn der mittelfristige Lohnausfall gesichert ist, sollte man sich darüber im Klaren sein, dass eine Krankschreibung nicht vor einem Arbeitsplatzverlust schützt. Das OR sieht in Art. 336c Absatz 1 lit. b bei einer Arbeitsunfähigkeit als Folge einer Krankheit nur einen kurzen Kündigungsschutz in der Form einer Sperrfrist vor. Im ersten Dienstjahr gilt die Sperrfrist, in der eine Kündigung nichtig wäre, während 30 Tagen. Ab dem zweiten und bis zum fünften Dienstjahr sieht der Gesetzgeber 90 Tage vor. Erst ab dem sechsten sind Arbeitnehmende für 180 Tage vor einer Kündigung geschützt.



Kleingedrucktes mit grossen Folgen im Krankheitsfall

Foto: eri

Berner-, Basler- und Zürcher Skala: Lohnfortzahlung bei Krankheit

Berner Skala

Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
2. Jahr	1 Monat
3. und 4. Jahr	2 Monate
5. bis 9. Jahr	3 Monate
10. bis 14. Jahr	4 Monate
15. bis 19. Jahr	5 Monate
20. bis 25. Jahr	6 Monate

Basler Skala

Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
2. und 3. Jahr	2 Monate
4. bis 10. Jahr	3 Monate
11. bis 15. Jahr	4 Monate
16. bis 20. Jahr	6 Monate

Zürcher Skala

Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
2. Jahr	8 Wochen
3. Jahr	9 Wochen
4. Jahr	10 Wochen
pro weiteres Jahr	je eine zusätzliche weitere Woche

Quelle: KMU-Portal der Schweizerischen Eidgenossenschaft

Im schlimmsten Fall droht also als Folge des Burnouts die Arbeitslosigkeit. Denn eine Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist kann nicht als missbräuchlich eingeklagt werden. Zwar ist eine Krankheit eine persönliche Eigenschaft und dürfte als solche gemäss OR Art. 336 nicht zu einer Kündigung führen. Doch wenn die persönliche Eigenschaft die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt, darf der Arbeitgeber gemäss Bundesgericht rechtmässig den Arbeitnehmenden kündigen.

Klagemöglichkeiten der Arbeitnehmenden

Immerhin haben die Angestellten auch rechtliche Möglichkeiten, um im Fall

einer Burnout-Erkrankung gegen ihren Arbeitgeber vorzugehen. So verlangt das OR in Art. 328 vom Arbeitgeber, das Leben, die Gesundheit und persönliche Integrität seiner Arbeitnehmenden zu schützen. Ebenso fordert das Arbeitsgesetz in Art. 6 vom Arbeitgeber, die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmenden nach Möglichkeit vermieden werden. Zum Gesundheitsschutz gemäss Arbeitsgesetz gehört auch die psychische Integrität der Arbeitnehmenden. So hat der Betrieb auch Massnahmen gegen psychosoziale Missstände zu ergreifen. Dazu gehört zum Beispiel Mobbing. Ebenfalls kann eine Burnout-fördernde

Betriebsorganisation dazu gezählt werden. Die Gesundheitsvorsorge ist in der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz präzisiert.

Verletzt ein Arbeitgeber die Fürsorgepflicht gemäss OR 328, so kann er dem Arbeitnehmer gegenüber Schadenersatz- und genugtuungspflichtig werden. Besonders wenn als Folge des Burnouts der Arbeitsausfall, eine Versetzung oder der Verlust des Jobs zu einem Karriereknick führen, ist eine Klage gegen den Arbeitgeber überlegenswert. Allerdings betritt man damit juristisches Neuland: Denn im Gegensatz zum Mobbing (siehe dazu den Bundesgerichtsentscheid 125 III 70) hat sich das Bundesgericht noch nie direkt mit dem Burnout-Syndrom auseinandersetzen müssen. ■