

Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit

In den letzten Jahren hat das Phänomen der sog. arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit spürbar zugenommen. Für den Arbeitgeber stellt der Umgang damit oftmals eine Herausforderung dar.

Bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer nur in Bezug auf seine konkrete Stelle an der Arbeit verhindert, im Übrigen aber weiterhin einsatzfähig und auch in seiner privaten Lebensgestaltung, z.B. Freizeit, Hobbys, Mobilität, kaum eingeschränkt. Solche Konstellationen treten häufig im Umfeld von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz auf, beispielsweise bei Konflikt- oder Mobbing-situationen oder bei «Stress» am Arbeitsplatz. Ob eine Arbeitsverhinderung lediglich arbeitsplatzbezogen ist oder nicht, ist eine im konkreten Einzelfall zu beurteilende, primär medizinische Frage, die sich in erster Linie mit eingeholten ärztlichen Zeugnissen und Gutachten beantworten lässt.

Übertragung anderer Arbeiten

Handelt es sich ausschliesslich um eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gestützt auf das in § 1173a Art. 7 ABGB geregelte Weisungsrecht sowie auf die Treuepflicht des Arbeitnehmers eine andere Aufgabe und allenfalls einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb zuweisen. Diese einseitige Zuweisung darf jedoch nur von vorübergehender Dauer sein. Darüber hinaus muss die neue Aufgabe dem Arbeitnehmer zumutbar sein. Voraussetzung ist auch, dass die Alternativbeschäftigung dem Genesungsprozess des Arbeitnehmers nicht zuwiderläuft.

Es ist jedoch zu beachten, dass ohne Arzzeugnis, welches eine Arbeitsunfähigkeit explizit als arbeitsplatzbezogen ausweist, vom Arbeitgeber nicht ohne Weiteres angenommen werden darf, dass die Arbeitsunfähigkeit tatsächlich

arbeitsplatzbezogen ist. Möchte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine andere Aufgabe zuweisen, obwohl eine allgemeine und nicht nur eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorliegt, darf der Arbeitnehmer die Zuweisung anderer Aufgaben ohne negative arbeitsrechtliche Konsequenzen ablehnen.

Kündigungsschutz und Sperrfristen

Liegt ein Fall der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit vor, greift der Sperrfristenschutz des § 1173a Art. 49 ABGB nicht, weil der Sinn und Zweck der gesetzlichen Sperrfristen darin besteht, dass der Arbeitnehmer nur in Zeiten, in denen er sich krankheitsbedingt nicht um eine neue Arbeitsstelle bemühen kann, vor einer Kündigung geschützt wird. Wenn eine gesundheitliche Störung diesen Effekt nicht hat, soll daher auch die Sperrfrist nicht spielen. Da der Arbeitnehmer bei der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit jedoch für eine Tätigkeit in einem anderen Arbeitsumfeld arbeitsfähig ist, bedarf er dieses Sperrfristenschutzes nicht. Eine Arbeitgeberkündigung während einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ist daher grundsätzlich gültig. Auch hat der Eintritt einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit keinen Einfluss auf eine bereits laufende Kündigungsfrist.

Lohnfortzahlung

Für den Anspruch auf Lohnfortzahlung wird lediglich vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer seine Tätigkeit gesundheitsbedingt nicht ausüben kann. Es steht dem Arbeitnehmer daher auch während einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich ein Lohnfortzahlungsanspruch zu; dies vor allem auch dann, wenn dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber keine andere zumutbare Aufgabe zugewiesen werden kann oder zugewiesen wird und der Arbeitnehmer daher während der Dauer

der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit keine Arbeitsleistung erbringt.

Anders würde es sich jedoch verhalten, wenn den Arbeitnehmer ein Verschulden an seiner Arbeitsunfähigkeit treffen würde. Ein solches Verschulden des Arbeitnehmers wird im Zusammenhang mit Krankheiten allerdings höchst zurückhaltend angenommen und kommt wohl nur bei grob fahrlässigem oder vorsätzlichem Verhalten in Betracht.

Fazit

Mit Blick auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers empfiehlt es sich, eine gewisse Sensibilität für die Themen Stress und Konflikte am Arbeitsplatz zu entwickeln und rechtzeitig geeignete Massnahmen zu ergreifen, um Fällen von arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Meldet sich ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig, kann der Arbeitgeber von ihm durchaus eine ärztliche Bestätigung verlangen, die ausweist, ob es sich um eine allgemeine oder um eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit handelt, damit auch die mit der Arbeitsunfähigkeit verbundenen rechtlichen Folgen besser beurteilt werden können.



Mag. iur. Raphael Näscher,
LL.M., Rechtsanwalt

WOHLWEND
NÄSCHER
SCHÄCHLE

Pflugstrasse 16, FL-9490 Vaduz
T +423 236 55 33, F +423 236 56 11
r.naescher@wns.li