



Eine Krankheit schützt nicht dauerhaft vor Kündigung.

Burn-out – Kündigung wegen andauernder Krankheit

Ein Leser fragt:

Nachdem ich für die Dauer von rund zwei Monaten zu 100% arbeitsunfähig war, konnte ich mein Arbeitspensum für einige Wochen wieder auf 40% erhöhen. In der Folge musste ich meinen Arbeitgeber jedoch informieren, dass ich aufgrund eines Burn-outs erneut krankgeschrieben werde und beabsichtige, mich in einer Klinik behandeln zu lassen. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auf das Ende der Sperrfrist. Ich kann mir nicht vorstellen, dass das rechtens ist und überlege mir, dagegen vorzugehen. Wie stehen meine Chancen dabei?

Antwort: Auf den ersten Blick ist Ihre Empörung durchaus verständlich. Die Rechtslage präsentiert sich in einem solchen Fall leider aber nicht so, wie Sie sich das wahrscheinlich wünschen.

Das Gesetz sieht zwar vor, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen darf, wenn der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während

30 Tagen, ab dem zweiten bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). Ist diese sogenannte Sperrfrist aber abgelaufen, ist es grundsätzlich zulässig, jemanden wegen einer die Arbeitsleistung beeinträchtigenden Krankheit zu entlassen. Eine nach Art. 336 OR verpönte Treuwidrigkeit läge dagegen vor, wenn die krankheitsbedingte Beeinträchtigung auf die Verletzung einer dem Arbeitgeber obliegenden Fürsorgepflicht zurückzuführen wäre. Allerdings ist eine Kündigung wegen andauernder Krankheit nur in sehr schwerwiegenden Fällen als missbräuchlich zu qualifizieren. Dies kann gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung nur der Fall sein, wenn aus der Beweiswürdigung eindeutig hervorgeht, dass der Arbeitgeber die Krankheit des Arbeitnehmers direkt verursacht hat. Dies zum Beispiel, wenn der Arbeitgeber es unterlassen hat, gesetzlich vorgeschriebene Massnahmen zum Schutz des Arbeitnehmers zu treffen und der Arbeitnehmer deshalb krank wurde. Wenn die konkrete Situation diesen Schweregrad nicht

erreicht, wie es bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer psychischen Erkrankung häufig der Fall ist, ist die Kündigung nicht missbräuchlich. Denn Schwierigkeiten am Arbeitsplatz können häufig zu Depressionen oder anderen psychischen Störungen führen, die keine direkt durch den Arbeitgeber verursachte Krankheit darstellen. Die Beweislast für die Missbräuchlichkeit der Kündigung trägt der Arbeitnehmer.

Wie Sie sehen, sind die Hürden für Sie als Arbeitnehmer sehr hoch. Sie müssten mithin nachweisen können, dass Ihr ehemaliger Arbeitgeber aufgrund einer Fürsorgepflichtverletzung direkt für den Ausbruch Ihrer Krankheit verantwortlich ist. Angesichts der Komplexität von psychischen Erkrankungen und einer Vielzahl an Faktoren, die dabei meist eine Rolle spielen, dürfte dieser Beweis wohl nur in den seltensten Fällen gelingen. Für eine abschliessende Beurteilung der Erfolgsaussichten müsste man jedoch die gesamte Vor- und Krankengeschichte aufarbeiten und die Beweislage genau analysieren. Wichtig zu wissen ist zudem, dass die Kündigung selbst im Erfolgsfall nicht rückgängig gemacht wird,

sondern das Gericht bloss eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen zusprechen kann. In die Entscheidung miteinzubeziehen ist auch, dass Sie bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten ab einem Betrag von CHF 15000.00 im Falle des Unterliegens auch die Verfahrenskosten zu tragen haben. Schlimmstenfalls erhalten Sie also nicht nur keine Entschädigung, sondern werden auch noch mit weiteren Kosten belastet. Dies gilt es möglichst zu vermeiden.



Der Experte

Ronny Pers ist Rechtsanwalt und arbeitet bei KUNZ SCHMID Rechtsanwälte und Notare AG.

KUNZ SCHMID ist eine Notariats- und Anwaltskanzlei in Chur, die vorwiegend auf wirtschaftsrechtliche Fragen im privaten und öffentlichen Recht ausgerichtet ist. MLaw Ronny Pers arbeitet vorzugsweise im Privatrecht, namentlich im Erbrecht, im Sachenrecht und im allgemeinen Vertragsrecht, insbesondere in den Bereichen des Miet- und Arbeitsrechts, sowie im Strafrecht.