



MIT ARZTZEUGNIS KÜNDIGUNG VERZÖGERN

Ein Arbeitsverhältnis aufzulösen, ist für verantwortungsbewusste Unternehmen immer die letzte Massnahme. Eilvernehmliche und respektvolle Trennungen des Arbeitsverhältnisses könnten jedoch schon bald die Ausnahme sein. Unternehmen beklagen zunehmend Fälle, bei denen gekündigte Angestellte ein Arztzeugnis vorlegen, um die Kündigung zu verzögern. Dadurch wird die Administration zeitlich und finanziell zusätzlich belastet und ein wohlwollendes Arbeitszeugnis muss ebenfalls ausgestellt werden. Eine Lösung könnte die Aussetzung der Sperrfristen während der Kündigungsfrist – analog Probezeit – sein.

Unternehmen beklagen immer häufiger, dass sich Mitarbeitende nach erfolgter Kündigung sofort durch einen Arzt krank schreiben lassen und somit die Kündigung verzögern, wie z. B.: Mitarbeitende, die parallel die eigene Firma in



Im Arbeitsrecht gibt es einige gesetzliche Regularien, die den KMUs den Alltag immens erschweren.

Konkurrenz zum aktuellen Unternehmen aufbauen; Mitarbeitende, die vom Hausarzt rückwirkend krankgeschrieben werden; Mitarbeiterin, die während der Kündigung zweimal hintereinander schwanger wird, so ihr Arbeitsverhältnis knapp 2,5 Jahre nach der Kündigung endet.

Arztzeugnis da – Kündigung nichtig

Die Ärzte erstellen – so scheint es – lieber ein Arztzeugnis mehr als eines zu wenig, dies oft noch rückdatiert auf den Kündigungszeitpunkt. Die Kündigung ist somit nichtig. Aufgrund dieser Häufigkeit mutet es an, dass Personen, die unmittelbar nach der Kündigung krank werden, die gesetzlichen Möglichkeiten missbrauchen. Die Gesetze dienen grundsätzlich dem Schutze der Arbeitnehmenden, also derjenigen, die wirklich unverschuldet krank geworden oder durch einen Unfall an der Arbeit verhindert sind. Die Sperrfrist bzw. der zeitliche Kündigungsschutz beträgt

jeweils im ersten Anstellungsjahr 30 Tage, 90 Tage ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr und 180 Tage ab sechstem Dienstjahr. Jede neue Krankheit mit einem anderen medizinischen Grund kann eine neue Sperrfrist auslösen und die bestehende überlagern.

Bei Verdachtsfällen oder berechtigten Zweifeln kann der Arbeitgeber auf eigene Kosten vom Angestellten verlangen, dass dieser sich durch einen Vertrauensarzt der Firma untersuchen lässt. Kommt der aufgebotene Angestellte der Forderung nicht nach, muss der Arbeitgeber sofort eingeschrieben abmahnen und gleichzeitig eine neue Frist ansetzen. Versäumt der Angestellte auch diese Frist, kann dies eine fristlose Entlassung rechtfertigen. Falls unterschiedliche ärztliche Meinungen bestehen, welches Arztzeugnis zählt? Das jeweilige Arbeitsgericht muss in einem Verfahren das jeweils vorgelegte Arztzeugnis als Beweis annehmen und sich darauf abstützen, sofern die

Arbeitgeberin keine konkreten Anhaltspunkte für berechtigte Zweifel an der Richtigkeit des Arztzeugnisses benennen kann.

Sinkende Hemmschwelle

Man könnte dieses Vorgehen als Racheakt des Arbeitnehmers betrachten, das aus seiner Sicht die erhaltene Kündigung kompensiert. Die krankgeschriebenen Arbeitnehmenden bekommen in der Regel 80 % des Lohnes, ohne dafür arbeiten zu müssen. Der Verdacht bezahlter «Zusatzferien» liegt nahe. Wegen dieses Verhaltens entstehen zudem weitere Zusatzkosten, weil die restlichen Mitarbeitenden zusätzlich zu ihren täglichen Pensen auch noch die Aufgaben des austretenden Kollegen erfüllen oder Temporäre eingekauft werden müssen. Die restlichen Mitarbeitenden werden zudem im neuen Jahr mit höheren Sozialabzügen im Bereich Krankentaggeld belastet.

Handlungsbedarf auf gesetzlicher Ebene

Am Ende des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis verlangen, das wohlwollend abgefasst ist und die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung während der Kündigungsphase nicht erwähnt. Mit der bestehenden Gesetzgebung und den eigenen Erfahrungen wird sich manch ein Arbeitgeber gut überlegen, Personal einzustellen. Damit KMUs in der Schweiz kompetitiv bleiben und Arbeitsplätze erhalten können, besteht dringender Handlungsbedarf in der Anpassung der Gesetzgebung, z. B.: Aussetzung der Sperrfristen während der Kündigungsfrist – analog Probezeit.



Flavio De Nando

Vorstandsmitglied AGV
Fachrichter Arbeit (Arbeitgeber)
Geschäftsführer Aviando
Professionals AG, Wettingen

FDP
Die Liberalen

Bezirk Zofingen

Martin Bhend
wieder in den Grossen Rat

Stephan Attiger wieder in den Regierungsrat

