

Ausgangsfall

Frau B arbeitet in einem 100%-Pensum als Informatikerin in einer kleineren Computefirma als ein bösartiger Tumor festgestellt wird. Die Ärzte raten zu einer sofortigen Operation mit anschliessender Bestrahlung. Frau B ist somit ab sofort und bis auf weiteres arbeitsunfähig und teilt dies ihrem Arbeitgeber mit.

Frau B stellt sich nun folgende Fragen:

- Erhalte ich weiterhin meinen Lohn? Von wem und wie lange?
- Was ist, wenn ich nicht mehr eine volle Leistungsfähigkeit erreiche? Kann ich auch in einem tieferen Arbeitspensum bei meinem Arbeitgeber bleiben? Oder verliere ich jetzt meinen Arbeitsplatz?
- Wer deckt in einem solchen Fall die Erwerbseinbusse?
- Wer hilft mir im Fall einer Kündigung wieder eine neue Anstellung zu finden?
- An was muss ich bei einer neuen Anstellung denken?
- Was ist, wenn es zu einem Rezidiv kommt und ich wieder arbeitsunfähig werde?

Erhält Frau B weiterhin ihren Lohn? Von wem und wie lange?

- ➔ Krankentaggeld (in der Regel 80% des Lohns, Dauer in der Regel ca. 2 Jahre) oder Lohnfortzahlung des Arbeitgebers (voller Lohn, Dauer abhängig von Anzahl Dienstjahren oder vom Personalreglement bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen)

Was ist, wenn Frau B keine volle Leistungsfähigkeit mehr erreicht?

Kann sie ihr Arbeitspensum reduzieren oder verliert sie ihren Arbeitsplatz?

- ➔ Gespräch mit Arbeitgeber betreffend vorübergehender oder dauernder Reduktion des Arbeitspensums (allenfalls mit Unterstützung IV im Rahmen von Früherfassung / Frühintervention), **Achtung:** vertragliche Pensumsreduktion entweder erst nach Ausschöpfung Krankentaggeld oder mit Hinweis auf gesundheitsbedingte Reduktion
- ➔ Arbeitgeber kann Arbeitsverhältnis nach Sperrfrist und unter Einhaltung Kündigungsfrist auflösen, Dauer der Sperrfrist abhängig von Anzahl Dienstjahren (ev. anderslautende Regelung gemäss Personalreglement oder Gesamtarbeitsvertrag)

Wer deckt in einem solchen Fall die Erwerbseinbusse?

- ➔ Bei dauerhafter (Teil-)Arbeitsunfähigkeit: weiterhin Krankentaggeld wenn Arbeitsunfähigkeit mind. 25% beträgt (darunter in der Regel kein Krankentaggeldanspruch) oder Lohnfortzahlung, nach 1 Jahr allenfalls IV-Rente (Anrechnung der Rente an Krankentaggeld) und nach 1 Jahr bzw. nach Ausschöpfung Krankentaggeld allenfalls BVG-Invalidenrente der Pensionskasse
- ➔ Bei einer Kündigung durch Arbeitgeber: Krankentaggeld (unter Umständen nach notwendigem Übertritt in die Einzeltaggeldversicherung), allenfalls zusätzlich Arbeitslosentaggeld, nach 1 Jahr allenfalls IV-Rente (Anrechnung der Rente an Krankentaggeld) und nach 1 Jahr bzw. nach Ausschöpfung Krankentaggeld allenfalls BVG-Invalidenrente der Pensionskasse

Wer hilft Frau B im Falle einer Kündigung wieder eine neue Anstellung zu finden?

- ➔ Unterstützung durch die IV:
 - Massnahmen der **Frühintervention** (z.B. Arbeitsvermittlung, Berufsberatung, sozial-berufliche Rehabilitation, Beschäftigungsmassnahmen): schnell und ohne nähere Prüfung von medizinischen oder versicherungsrechtlichen Voraussetzungen, kein IV-Taggeld
 - **Integrationsmassnahmen** (z.B. sozial-berufliche Rehabilitation, Beschäftigungsmassnahmen): zur gezielten Vorbereitung auf die berufliche Eingliederung, insbesondere für psychisch beeinträchtigte Personen, mit IV-Taggeld
 - **Arbeitsvermittlung** (z.B. Beratung bei der Erstellung Bewerbungsdossier, Vorbereitung Bewerbungsgespräch, im Idealfall Vermittlung konkreter Arbeitsstelle): Unterstützung bei der Suche nach einem angepassten Arbeitsplatz, in der Regel während 6 Monaten, grundsätzlich kein IV-Taggeld
 - **Arbeitsversuch**: während maximal 180 Tagen, kein Arbeitsverhältnis im rechtlichen Sinne, Arbeitgeber kann Leistungsfähigkeit ohne Risiko testen, mit IV-Taggeld
 - **Anreize an den Arbeitgeber**: Einarbeitungszuschuss von IV an Arbeitgeber während maximal 6 Monaten oder Entschädigung für Beitragserhöhungen, wenn nach erfolgter Arbeitsvermittlung innert 3 Jahren wieder Arbeitsunfähigkeit von mehr als 15 Tagen auftritt
- ➔ Unterstützung durch das RAV:

Anspruch auf Arbeitslosentaggeld gemäss Vermittlungsfähigkeit, ev. Anspruch auf volles Arbeitslosentaggeld im Sinne einer Vorleistungspflicht, wenn mind. 20% vermittlungsfähig und bei der IV angemeldet

An was muss Frau B bei einer neuen Anstellung denken?

- Gegenüber dem Arbeitgeber muss nur dann über die Erkrankung informiert werden, wenn die gesundheitliche Beeinträchtigung die Erfüllung des Arbeitsvertrages wesentlich erschwert, kein Einfluss auf die geforderte Arbeitsleistung = keine Informationspflicht
- Gegenüber der Pensionskasse und der Krankentaggeldversicherung muss beim Ausfüllen des Gesundheitsfragebogens über die Erkrankung informiert werden, bei einer Anzeigepflichtverletzung können die Versicherungsleistungen unter Umständen verweigert werden, Gesundheitsfragebogen kann direkt der Versicherung und nicht dem Personalbüro zur Weiterleitung eingereicht werden
- Bei notwendigen Therapien oder Behandlungen während der Arbeitszeit ist bereits im Rahmen der Anstellung eine Abmachung mit Arbeitgeber empfehlenswert (z.B. Anpassung Arbeitszeiten oder Reduktion Arbeitspensum)

Was ist, wenn es zu einem Rezidiv kommt und Frau B wieder arbeitsunfähig wird?

- Ev. erneut Krankentaggeld (falls Leistungen noch nicht ausgeschöpft waren, oder wenn Frau B dazwischen wieder 1 Jahr voll leistungsfähig war) oder Lohnfortzahlung des Arbeitgebers
- Ev. Rentenerhöhungsgesuch bei IV und Pensionskasse
- Ev. erneute Unterstützung durch die IV

Was wäre anders, wenn Frau B selbständig erwerbstätig wäre?

- Grundsätzlich alles identisch, ausser Wegfall Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers
- Krankentaggeldleistungen bzw. Invalidenleistungen aus der beruflichen Vorsorge (Pensionskasse), sofern entsprechende Versicherungen abgeschlossen wurden

Tagung Psychoonkologie vom 30. Januar 2014 - Workshop 4: Zurück am Arbeitsplatz – Fragen im Zusammenhang mit dem beruflichen Wiedereinstieg

Auszüge aus der Online-Version des Ratgebers „Behindert – was tun?“
von Integration Handicap, Petra Kern und Georges Pestalozzi

www.behindert-was-tun.ch

Inhalt

- 1. Arbeitsunfähigkeit während eines Arbeitsverhältnisses**
- 2. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**
- 3. Leistungen der IV bei der Arbeitssuche**
- 4. Fragen im Zusammenhang mit einer neuen Anstellung**

1. Arbeitsunfähigkeit während eines Arbeitsverhältnisses

Nimmt die Leistungsfähigkeit während eines Arbeitsverhältnisses ab und wird eine Person ganz oder teilweise arbeitsunfähig, so stellen sich verschiedene Fragen: Wann leistet eine Kranken-Taggeldversicherung Lohnersatz? Wie lange muss der Lohn vom Arbeitgeber weiter bezahlt werden? Ist es sinnvoll, sich schon nach kurzer Zeit bei der IV anzumelden? Und wie soll reagiert werden, wenn der Arbeitgeber eine Anpassung des Arbeitsverhältnisses vorschlägt?

Freiwillige Reduktion des Arbeitspensums

Wenn die Belastung am Arbeitsplatz aufgrund von gesundheitlichen Problemen zu gross wird, kann eine Reduktion des Arbeitspensums Abhilfe schaffen. Viele Personen entscheiden sich zu einer solchen freiwilligen Reduktion des Arbeitspensums, um ihren gesundheitlichen Beeinträchtigungen einerseits Rechnung zu tragen und andererseits ihre bisherige Stelle nicht zu gefährden. Das ist – gerade in fortgeschrittenem Alter – oft ein vernünftiger Weg, sofern der Arbeitgeber sich mit dieser Reduktion einverstanden erklärt und die Lohneinbusse tragbar bleibt.

Problematisch ist eine freiwillige Reduktion des Arbeitspensums einerseits, wenn die Einkommensverhältnisse knapp sind und der teilweise Lohnausfall zu existentiellen Schwierigkeiten führt. In diesen Fällen sollte die betroffene Person ernsthaft prüfen, ob sie sich nicht besser von ihrem Arzt als teilarbeitsunfähig schreiben lässt. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Krankentaggeldversicherung oft erst ab einem bestimmten Grad der Arbeitsunfähigkeit (z.B. 25%) Taggelder bezahlt.

Problematisch ist eine freiwillige Reduktion des Pensums auch im Hinblick auf eine eventuelle spätere Verschlechterung des Gesundheitszustands und den Eintritt einer eigentlichen Invalidität; denn die Invalidität von Menschen, die freiwillig nur ein Teilpensum bekleiden, wird in der IV nach der gemischten Methode bemessen, welche sich nachteilig auswirkt. Hinzu kommt, dass im Falle einer späteren Invalidität auch in der beruflichen Vorsorge geringere Leistungen resultieren. Um diese negativen Auswirkungen zu verhindern, sollte der behandelnde Arzt zumindest in seiner Krankengeschichte ausdrücklich festhalten, dass die Pensumsreduktion von ihm aus gesundheitlichen Gründen empfohlen worden ist.

Beispiel: *Frau W arbeitet zu 100% in einem Spital als Krankenpflegerin. Sie leidet in zunehmendem Ausmass an den Folgen einer Arthrose in den Kniegelenken. Frau W entschliesst sich nach Rücksprache mit ihrem Arzt, das Arbeitspensum auf 80% zu reduzieren. Sie bespricht ihren Wunsch mit dem Arbeitgeber, der sich mit einer Reduktion des Arbeitspensums einverstanden erklärt und zudem bereit ist, seiner langjährigen Mitarbeiterin teilweise administrative Aufgaben zu übertragen, die sie in sitzender Position verrichten kann. Der Arzt von Frau W attestiert keine 20%-Arbeitsunfähigkeit zuhanden des Taggeldversicherers. Dies würde auch keinen Sinn machen, da die betriebliche Taggeldversicherung erst ab einer Arbeitsunfähigkeit von 25% Leistungen erbringt. Hingegen hält er in seiner Krankengeschichte fest, dass die Reduktion des Arbeitspensums aus medizinischen Gründen zwingend angezeigt gewesen ist.*

Wann liegt eine Arbeitsunfähigkeit vor?

Unter einer „Arbeitsunfähigkeit“ versteht man die durch eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit bedingte volle oder teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf zumutbare Arbeit zu leisten.

Eine Arbeitsunfähigkeit muss immer von einem Arzt oder einer Ärztin bestätigt werden. In der Regel muss das entsprechende Attest spätestens nach 3 Tagen Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber eingereicht werden.

Wenn eine Arbeitsunfähigkeit nicht nur von geringer und vorübergehender Dauer ist, lohnt es sich, mit dem Arzt oder der Ärztin Art und Ausmass der Arbeitsunfähigkeit abzusprechen. Es hilft in der Regel wenig, wenn von den Medizinern eine Arbeitsunfähigkeit nur aus Gefälligkeit attestiert wird; denn die Ärzte müssen in ihren Berichten gegenüber den Versicherern (Krankentaggeldversicherung, IV) die von ihnen attestierte länger dauernde Arbeitsunfähigkeit auch überzeugend begründen können. Sie sollten zudem klarstellen, was sie unter einer Arbeitsunfähigkeit genau verstehen: Ist ihrem Patienten bloss eine weniger lange Arbeitszeit zuzumuten oder besteht aus ihrer Sicht auch eine gesundheitlich bedingte Leistungsreduktion während der Präsenz am Arbeitsplatz?

Beispiel: *Herr P hat bisher als Sachbearbeiter in einer Versicherungsgesellschaft gearbeitet. Seit zwei Jahren verschlechtert sich sein Sehvermögen in erheblichem Mass. Trotz angepasster Hilfsmittel vermag er nicht mehr die von ihm erwartete Leistung zu erbringen. Es geschehen öfter Fehler und abends leidet er an Spannungskopfschmerzen.*

Herr P bespricht seine Probleme mit dem Augenarzt eingehend, welcher ihm schliesslich eine 50%-Arbeitsunfähigkeit attestiert. Der Arzt präzisiert in seinem Bericht zu Händen des Arbeitsgebers, dass Herr P nach wie vor jeden Tag arbeiten könne, die Arbeit aber auf 6 Stunden täglich reduzieren müsse. Hinzu komme, dass durch die Sehbehinderung eine Verlangsamung in der Arbeit verursacht werde. Insgesamt resultiere eine Einschränkung der Leistungsfähigkeit von 50%. Herr P erhält gestützt auf dieses Arzteugnis fortan noch einen halben Lohn und zusätzlich ein Krankentaggeld für eine 50%-Arbeitsunfähigkeit.

Dauert eine Arbeitsunfähigkeit längere Zeit, so prüfen die Taggeldversicherer, ob es der betroffenen Person nicht möglich wäre, ihre Arbeitsfähigkeit in einer anderen beruflichen Tätigkeit besser zu verwerten. Ein entsprechender Berufswechsel wird im Sinn der Schadenminderungspflicht als zumutbar erachtet. Die behandelnden Ärzte oder Ärztinnen werden dann regelmässig aufgefordert, sich zur Arbeitsfähigkeit in einer „leidensangepassten“ beruflichen Tätigkeit zu äussern. Gelangen sie zur Auffassung, dass die Arbeitsunfähigkeit auch in einer anderen Tätigkeit weiterhin besteht, müssen sie dies überzeugend begründen, sonst holen die Versicherer ein Gutachten bei einem Vertrauensarzt ein. Auch im Hinblick auf diese ärztlichen Folgeatteste ist es wichtig, mit dem behandelnden Arzt oder der Ärztin ein offenes Gespräch zu führen.

Anspruch auf Krankentaggelder

Die meisten Arbeitgeber in der Schweiz haben für ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, welche im Fall einer Arbeitsunfähigkeit von einem bestimmten Ausmass (in der Regel mindestens 25%) ein Taggeld von üblicherweise 80% des entfallenden Lohnes entrichtet.

Das ist nicht selbstverständlich, da es in der Schweiz nach wie vor **kein gesetzliches Obligatorium** gibt. Immerhin bestehen in verschiedenen Branchen, wie z.B. der Baubranche und der Gastwirtschaftsbranche, **Gesamtarbeitsverträge**, welche die Arbeitgeber zum Abschluss einer Kollektiv-Krankentaggeldversicherung verpflichten. Ausserhalb des Bereichs dieser Gesamtarbeitsverträge kommt es aber immer wieder vor, dass vor allem kleinere Betriebe auf den Abschluss einer Taggeldversicherung verzichten.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben ein Recht zu erfahren, bei welcher Versicherungsgesellschaft der Arbeitgeber die Kollektivversicherung abgeschlossen hat und welches die Versicherungsbedingungen im Einzelnen sind. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die entsprechenden Informationen zu liefern und auf Wunsch ein Exemplar der massgebenden **allgemeinen Versicherungsbedingungen** (AVB) auszuhandigen. Das „Kleingedruckte“ ist oft von wesentlicher Bedeutung: So wird beispielsweise in gewissen Verträgen festgehalten, dass bei einer Arbeitsunfähigkeit, welche auf eine bei Beginn des Arbeitsvertrages bereits bestehende Krankheit zu-

rückzuführen ist, nur während einer beschränkten Zeit Taggelder ausgerichtet werden.

Hat sich ein Arbeitgeber im Arbeitsvertrag zum Abschluss einer Kollektiv-Krankentaggeldversicherung verpflichtet (resp. ist er aufgrund eines Gesamtarbeitsvertrags hierzu verpflichtet), tut er dies aber nicht, so kann ein Arbeitnehmer, der für längere Zeit arbeitsunfähig geworden ist, vom Arbeitgeber **Schadenersatz** in der Höhe des entgangenen Taggeldes verlangen.

Beispiel: *Frau S hat einen Arbeitsvertrag abgeschlossen, in welchem der Abschluss einer Kollektiv-Krankentaggeldversicherung zugesichert worden ist. Frau S erkrankt an einem Tumor und wird arbeitsunfähig. Frau S erfährt nun, dass der Taggeldversicherer den Kollektivvertrag gekündigt hat, weil der Arbeitgeber mit den Prämien in Verzug geraten ist.*

Der Arbeitgeber hat seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag verletzt und wird dafür schadenersatzpflichtig. Frau S kann von ihm verlangen, dass er dieselben Leistungen entrichtet, welche der Taggeldversicherer bezahlt hätte.

Wird ein Krankentaggeld bezahlt, so ist der **Arbeitgeber von seiner Lohnfortzahlungspflicht entbunden**. Soweit er keinen Lohn mehr bezahlt, muss er auch keine Sozialversicherungsbeiträge (insb. AHV/IV/EO-Beiträge) überweisen. Oft kommt es aber vor, dass der Arbeitgeber – zumindest für eine gewisse Dauer – weiterhin den Lohn bezahlt und auch Sozialversicherungsbeiträge entrichtet.

Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers

Wird eine Person arbeitsunfähig und besteht kein Anspruch auf ein Krankentaggeld, muss der Arbeitgeber bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit den Lohn im 1. Dienstjahr während 3 Wochen und danach für eine „angemessene längere Zeit“ entrichten. So steht es im Gesetz. Diese gesetzliche Regelung gelangt allerdings nur zur Anwendung

- wenn das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen worden ist,
- und wenn im Einzelarbeitsvertrag keine längere Lohnfortzahlung vereinbart worden ist,
- und wenn keine längere Lohnfortzahlungspflicht im Rahmen eines anwendbaren Gesamtarbeitsvertrags vorgeschrieben wird.

Was bedeutet eine „**angemessen längere Dauer**“? Die Gerichte haben diese Bestimmung in unterschiedlichen Skalen (Berner Skala, Zürcher Skala, Basler Skala) präzisiert, welche in den einzelnen Kantonen der Schweiz zur Anwendung gelangen. Das bedeutet, dass die Lohnfortzahlung je nach Kanton unterschiedlich lang dauern kann. Welche der 3 Skalen am jeweiligen Arbeitsort massgebend ist, erfährt man beim örtlich zuständigen Arbeits- oder Zivilgericht.

Als Beispiel sei die **Berner Skala** wiedergegeben, welche am häufigsten zur Anwendung gelangt: Im 1. Dienstjahr muss der Lohn bei Arbeitsunfähigkeit während 3 Wochen weiter bezahlt werden, im 2. Dienstjahr während eines Monats, im 3. und

4. Dienstjahr während 2 Monaten, im 5. bis 9. Dienstjahr während 3 Monaten, im 10. bis 14. Dienstjahr während 4 Monaten, usw.

Beispiel: *Herr T arbeitet in der Firma X bereits 5 Jahre und 2 Monate, als er für längere Zeit arbeitsunfähig wird. Im Arbeitsvertrag ist zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nichts geregelt. Es besteht auch kein Gesamtarbeitsvertrag für dieses Arbeitsverhältnis. Auch hat die Firma leider für ihre Arbeitnehmer keine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen.*

Die Lohnfortzahlung richtet sich bei diesem Arbeitsverhältnis somit nach den gesetzlichen Bestimmungen des OR. Weil die Firma X im Kanton Bern ansässig ist, ist die Berner Skala massgebend. Gemäss dieser besteht im 6. Dienstjahr eine Lohnfortzahlungspflicht von maximal 3 Monaten.

Sämtliche Absenzen im selben Dienstjahr werden jeweils zusammengezählt. Im folgenden Dienstjahr beginnt der Anspruch auf Lohnfortzahlung von neuem.

Beispiel: *Herr T ist nach 5 Jahren und 2 Monaten für 10 Wochen arbeitsunfähig geworden. Danach hat er die Arbeit wieder aufgenommen. Kurz vor Beginn des 6. Dienstjahres erkrankt er erneut. Diesmal bleibt er für längere Zeit arbeitsunfähig.*

Herr T hat im 5. Dienstjahr nur noch während einer relativ kurzen Zeit Anspruch auf Lohnfortzahlung. Sobald er das 6. Dienstjahr erreicht hat, entsteht aber erneut ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während 3 Monaten.

Bei einer **teilweisen Arbeitsunfähigkeit** verlängert sich der Anspruch auf Lohnfortzahlung nach herrschender Lehre entsprechend. Das Bundesgericht hat über diese Frage allerdings bis heute noch nicht entschieden.

Beispiel: *Frau G ist seit 8 Monaten angestellt, als sie erkrankt. Sie wird von ihrem Arzt für 14 Tage zu 100% arbeitsunfähig geschrieben, dann für weitere 4 Wochen zu 50%. Es besteht im Betrieb keine Krankentaggeldversicherung.*

Frau G hat im 1. Dienstjahr einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung von maximal 3 Wochen. In diesem Fall erhält sie ihren Lohn während insgesamt 4 Wochen voll ausbezahlt (während 2 Wochen 100%-Arbeitsunfähigkeit und 2 Wochen 50%-Arbeitsunfähigkeit). Während der letzten 2 Wochen ihrer teilweisen Arbeitsunfähigkeit erhält sie nur noch einen 50%-Lohn ausbezahlt.

Wann soll eine IV-Anmeldung erfolgen?

Dauert eine Arbeitsunfähigkeit längere Zeit und ist damit zu rechnen, dass eine gesundheitliche Beeinträchtigung bestehen bleibt und die frühere Arbeit nicht mehr im bisherigen Ausmass weiter geleistet werden kann, sollte eine IV-Anmeldung ernsthaft geprüft werden.

Eine solche IV-Anmeldung ist immer dann zu empfehlen, wenn mit dem Arbeitgeber keine dem Gesundheitszustand angepasste Lösung für die Weiterführung der Tätigkeit im Betrieb gefunden werden kann. In solchen Fällen können die Berufsfachleute der IV unter Umständen weiterhelfen: Sie können die versicherte Person sowie den

Arbeitgeber beraten, wie der Arbeitsplatz besser angepasst werden könnte. Auch können sie veranlassen, dass die Kosten für eine Umschulung auf eine andere Tätigkeit im Betrieb oder für Hilfsmittel zur besseren Anpassung des Arbeitsplatzes übernommen werden.

Beispiel: *Herr S arbeitet in der Buchhaltung einer kleineren Firma und erleidet einen Bandscheibenvorfall. Zwar arbeitet er weiterhin in seinem 100%-Pensum, doch die Schmerzen nehmen immer mehr zu und es kommt öfter zu schmerzbedingten Ausfällen. Herr S meldet sich deshalb bei der IV an. Da der behandelnde Arzt vermehrtes Arbeiten im Stehen empfiehlt, finanziert die IV Herrn S im Rahmen einer Frühinterventionsmassnahme ein Stehpult. Dadurch kann Herr S sowohl seinen Arbeitsplatz als auch sein Arbeitspensum beibehalten.*

Beispiel: *Frau T arbeitet in einer Fensterfabrik. Aufgrund einer Arthrose im Schultergelenk kann sie ihre handwerkliche Tätigkeit nicht mehr ausüben. Da der Arbeitgeber Frau T weiterhin beschäftigen möchte, übernimmt die IV im Rahmen einer Frühinterventionsmassnahme die Finanzierung eines dreimonatigen Informatikkurses. Nach Absolvierung dieses Kurses kann Frau T in der Lagerverwaltung und für weitere administrative Arbeiten eingesetzt werden. Sie kann somit unter Beibehaltung ihres Lohnes und ihres Arbeitspensums weiterhin in der Fensterfabrik tätig sein.*

Eine IV-Anmeldung sollte so oder so in jedem Fall erfolgen, wenn eine Arbeitsunfähigkeit bereits 6 Monate gedauert hat. Dies ist nötig, weil ein allfälliger IV-Rentenanspruch immer erst 6 Monate nach der Anmeldung entstehen kann. Wer sich zu spät anmeldet, verliert einen Teil der ihm zustehenden IV-Rente, welche üblicherweise nach einer Wartefrist von einem Jahr ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit entsteht.

Beispiel: *Frau A ist vor 6 Monaten schwer erkrankt und seither zu 100% arbeitsunfähig geschrieben. Sie bezieht von der Krankentaggeldversicherung ihres Arbeitgebers ein Taggeld von 80% des Lohnes. Auch wenn berufliche Massnahmen vorderhand nicht in Frage kommen, sollte sich Frau A ohne Verzug bei der IV anmelden. Vermutlich wird sie auch von ihrem Taggeldversicherer spätestens zu diesem Zeitpunkt hierzu aufgefordert. Widersetzt sich Frau A einer solchen Aufforderung des Taggeldversicherers, kann dieser seine Leistungen einstellen.*

Anpassung des Arbeitsvertrags?

Dauert eine Arbeitsunfähigkeit längere Zeit und ist nicht mehr damit zu rechnen, dass die betroffene Person in der bisherigen Tätigkeit wieder voll arbeitsfähig wird, schlagen Arbeitgeber oft eine Anpassung des Arbeitsvertrags vor: Mit dieser Anpassung sollen die Funktionen neu umschrieben und das Pensum sowie der Lohn der eingeschränkten Arbeitsfähigkeit angepasst werden. Dass ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer resp. seine Arbeitnehmerin trotz eingeschränkter Arbeitsfähigkeit weiterhin beschäftigen will, ist grundsätzlich erfreulich. Dennoch gilt es gewisse Fragen zu klären, bevor ein neuer Arbeitsvertrag unterzeichnet wird.

Unproblematisch ist die Unterzeichnung eines neuen Arbeitsvertrags, wenn die maximale Dauer des Anspruchs auf Krankentaggelder (in der Regel 720 Tage) ausgeschöpft ist. In diesem Fall muss einzig sichergestellt werden, dass das Gesuch um Gewährung einer Invalidenrente aus beruflicher Vorsorge bei der Pensionskasse deponiert ist und dass der Anspruch aufgrund des bisherigen Vertrags bzw. des bisherigen versicherten Verdienstes beurteilt wird.

Problematischer ist es hingegen, wenn der Arbeitgeber eine Anpassung des Arbeitsvertrags schon nach kürzerer Zeit vorschlägt. In diesem Fall sollte der neu formulierte Vertrag nur unterzeichnet werden, wenn der Arbeitgeber schriftlich garantiert, dass die Anpassung des Vertrags aus gesundheitlichen Gründen erfolgt, dass der (noch nicht ausgeschöpfte) Taggeldanspruch weiter besteht und dass im Falle des Eintritts einer Invalidität die Ansprüche gegenüber der Pensionskasse sich nach dem bisherigen Vertrag bemessen. In solchen Situationen empfiehlt es sich, rechtlichen Rat einzuholen, bevor ein neuer Vertrag unterzeichnet wird.

Beispiel: *Frau T arbeitet seit 12 Jahren in einer Vertriebsfirma. Sie ist vor einem Jahr wegen eines Nierenleidens zu 50% arbeitsunfähig geworden und bezieht seither ein Krankentaggeld. Mit einer Verbesserung des Gesundheitszustandes ist in nächster Zeit leider nicht zu rechnen. Ein Rentengesuch ist bei der IV bereits eingereicht worden. Der Arbeitgeber schlägt Frau T nun vor, dass sie in eine andere Abteilung der Firma wechselt und dass neu ein Arbeitspensum von 50% festgelegt wird. Ein entsprechender neuer Arbeitsvertrag wird ihr unterbreitet.*

Frau T sollte diesen neuen Vertrag nur unterzeichnen, wenn einerseits klargestellt wird, dass die Vertragsänderung aus gesundheitlichen Gründen erfolgt, und andererseits der Arbeitgeber schriftlich garantiert, dass das bisherige 50%-Taggeld bis zur Erschöpfung des Anspruchs weiter ausgerichtet wird und sich ein allfälliger Anspruch auf eine Invalidenrente aus beruflicher Vorsorge aufgrund der bisherigen Versicherungsbedingungen bestimmt.

Niemand ist verpflichtet, einer Änderung des Arbeitsvertrags zuzustimmen. Wer sich weigert dies zu tun, muss allerdings damit rechnen, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der massgebenden Kündigungsfristen auflöst. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass gewisse Gesamtarbeitsverträge eine Kündigung nicht erlauben, solange eine Person ein Krankentaggeld bezieht.

Rechtliche Grundlagen

- Begriff der Arbeitsunfähigkeit: [Art. 6 ATSG](#)
- Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit: [Art. 324a](#), [324b OR](#)
- Unfallversicherungsschutz: [Art. 1a – 9 UVG](#), [Art. 12 – 14 UVV](#)
- Anspruch auf ein Taggeld der Unfallversicherung: [Art. 15 – 17 UVG](#), [Art. 22, 23](#) und [25 UVV](#)
- Beginn des Rentenanspruchs in der IV erst 6 Monate nach Anmeldung: [Art. 29 Abs. 1 IVG](#)

2. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Schweiz kennt ein liberales Arbeitsvertragsrecht, der Kündigungsschutz ist relativ bescheiden ausgestaltet: Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer können ein Arbeitsverhältnis unter Einhaltung gewisser Fristen beenden, ohne hierfür besondere Gründe vorlegen zu müssen. Ist eine Auflösung des Arbeitsvertrags vor allem auf gesundheitliche Ursachen zurückzuführen, so stellen sich allerdings regelmässig mehrere versicherungsrechtliche Fragen.

Nachstehend wird erläutert, welche Kündigungsfristen gelten und inwiefern sich diese im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit verlängern. Weiter wird der Frage nachgegangen, ob und allenfalls unter welchen Bedingungen es sich empfiehlt, als gesundheitlich beeinträchtigter Arbeitnehmer selber ein Arbeitsverhältnis zu kündigen. Schliesslich wird dargelegt, wann es Sinn macht, sich bei der IV und der Arbeitslosenversicherung anzumelden, wie der Versicherungsschutz gegen die Folgen eines krankheits- oder unfallbedingten Erwerbsausfalls aufrechterhalten werden kann, und was mit dem angesparten Altersguthaben aus beruflicher Vorsorge bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschieht.

Kündigungsfristen

Ein Arbeitsverhältnis kann sowohl vom Arbeitgeber wie auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Es dürfen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht unterschiedliche Fristen gelten. Ist dies dennoch vereinbart worden, so gilt für beide Parteien die längere Frist.

Falls nichts anderes schriftlich vereinbart worden ist, kann ein Arbeitsverhältnis unter Einhaltung folgender **gesetzlicher Fristen** gekündigt werden:

- in der Probezeit jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 7 Tagen
- danach im 1. Dienstjahr mit einer Frist von 1 Monat auf das Ende eines Monats
- im 2. bis 9. Dienstjahr mit einer Frist von 2 Monaten auf das Ende eines Monats
- ab 10. Dienstjahr mit einer Frist von 3 Monaten auf das Ende eines Monats

Längere Fristen gelten, falls dies von den Parteien **im Vertrag schriftlich vereinbart worden** ist oder falls ein anwendbarer **Gesamtarbeitsvertrag oder Normalarbeitsvertrag** längere Fristen vorsieht.

Eine Kündigung muss spätestens am letzten Tag des Monats bei der Gegenpartei eingetroffen sein, damit die Frist am ersten Tag des darauf folgenden Monats zu laufen beginnt. Massgebend ist also nicht der Tag des Kündigungsversands, sondern des Empfangs der Kündigung.

Beispiel: *Herr A arbeitet seit 3 Jahren im Betrieb X. Der Arbeitgeber hat schon mehrmals angetönt, dass es in Anbetracht der unbefriedigenden Leistungen von Herrn A so nicht mehr weiter gehen könne. Am 28. Mai schickt er ihm eingeschrieben per Post die Kündigung auf Ende Juli. Herr A ist nicht zu Hause, als der Postbeamte vorbeikommt und eine Abholungseinladung in den Briefkasten legt.*

Herr A holt den Brief erst am 2. Juni bei der Post ab.

Die Kündigung ist damit erst am 2. Juni zugestellt worden. Da eine 2-monatige Kündigungsfrist gilt, ist sie somit erst auf Ende August gültig. Herr A muss dies seinem Arbeitgeber möglichst rasch mitteilen.

Kündigungs-Sperrfristen

Im schweizerischen Arbeitsvertragsrecht besteht ein vergleichsweise schwacher Kündigungsschutz. Eine Kündigung ist auch zulässig, wenn die Arbeitsleistung ohne Verschulden der betroffenen Person nachgelassen hat. Immerhin sieht das Gesetz gewisse Schutzfristen vor, welche zur Anwendung kommen, wenn eine Person **unverschuldet durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise arbeitsunfähig geworden** ist. In diesen Fällen ist eine Kündigung nach Ablauf der Probezeit während folgender Sperrfristen unzulässig:

- im 1. Dienstjahr während 30 Tagen
- im 2. bis 5. Dienstjahr während 90 Tagen
- ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen

Liegen verschiedene Unfälle oder Krankheiten vor, beginnt die Kündigungs-Sperrfrist für jede Arbeitsunfähigkeits-Phase neu zu laufen. Dies gilt jedoch nicht, wenn dieselbe Krankheit im Sinne eines Rückfalls zu einer erneuten Arbeitsunfähigkeit führt.

Alle Kündigungen, die während einer Sperrfrist durch den Arbeitgeber ausgesprochen worden sind, sind **ungültig**: Sie haben keine Wirkung und müssen nach Ablauf der Sperrfrist wiederholt werden.

Beispiel: *Frau T arbeitet schon seit 7 Jahren im Betrieb Y. Wegen eines Rückenleidens ist sie im März und April 2 Monate arbeitsunfähig gewesen und hat danach die Arbeit wieder aufgenommen. Am 6. Juli erkrankt sie an einem Tumor und bleibt bis auf weiteres zu 100% arbeitsunfähig. Im Dezember kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auf Ende Februar.*

Im Falle von Frau T gilt für die neu aufgetretene Arbeitsunfähigkeit als Folge der Krebserkrankung eine 6-monatige Sperrfrist bis zum 6. Januar des Folgejahres. Die erfolgte Kündigung ist somit ungültig und muss vom Arbeitgeber nach Ablauf der Sperrfrist erneut ausgesprochen werden.

Ist eine Kündigung zuerst ausgesprochen worden und wird eine Person erst danach innerhalb der Kündigungsfrist arbeitsunfähig, bleibt die Kündigung gültig. Allerdings **verlängert sich in diesen Fällen die Kündigungsfrist** um die Dauer der Arbeitsunfähigkeit (maximal um die Dauer der Sperrfrist). Dies gilt jedoch nur, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt worden ist.

Beispiel: *Herr M arbeitet seit knapp 4 Jahren in der Firma Z, als er am 23. Januar die Kündigung des Arbeitsverhältnisses per Ende März erhält. Herr M wird in der Folge von seinem Psychiater ab 1. Februar zu 50% arbeitsunfähig geschrieben. Die Kündigungsfrist verlängert sich dadurch um die Dauer der Arbeitsunfähigkeit, längstens aber um 3 Monate (Sperrfrist im 4. und 5. Dienstjahr). Bleibt Herr M weiterhin arbeitsunfähig, wird das Arbeitsverhältnis somit auf Ende Juni beendet.*

Beispiel: *Frau K hat sich zu einer beruflichen Änderung entschlossen. Sie kündigt ihr Arbeitsverhältnis in der Firma Q unter Einhaltung der Kündigungsfrist von 2 Monaten auf Ende August. Im Juli erleidet Frau K einen Herzinfarkt und wird für längere Zeit arbeitsunfähig. Weil sie selber gekündigt hat, kommen keine Sperrfristen zur Anwendung und die Kündigung per Ende August bleibt gültig.*

Gewisse allgemein verbindliche **Gesamtarbeitsverträge** (z.B. GAV für das Bauhauptgewerbe) sehen für Personen, die als Folge von Krankheit arbeitsunfähig geworden sind, einen weiter gehenden Kündigungsschutz vor, indem z.B. eine Kündigung generell verboten wird, solange eine Person ein Kranken- oder Unfall-Taggeld erhält. Es sollte deshalb in jedem Kündigungsfall geprüft werden, ob nicht ein solcher Gesamtarbeitsvertrag zur Anwendung kommt.

Die Kündigungs-Sperrfristen bei Krankheit und Unfall garantieren nicht, dass während dieser Zeit auch Anspruch auf Lohn oder ein Taggeld besteht (vgl. hierzu die Ausführungen im Kapitel „Arbeitsunfähigkeit während eines Arbeitsverhältnisses“).

Wann ist eine fristlose Entlassung zulässig?

Eine fristlose Entlassung ist dann zulässig, wenn das **Vertrauensverhältnis** durch einen Arbeitnehmer derart **verletzt** worden ist, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist. Dies ist z.B. der Fall, wenn ein Arbeitnehmer wiederholt unentschuldigt vom Arbeitsplatz fernbleibt oder wiederholt Anweisungen des Arbeitgebers missachtet und dieses Verhalten auch nach entsprechender Verwarnung fortsetzt.

Nachlassende Leistungen eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin infolge einer Krankheit rechtfertigen demgegenüber niemals eine fristlose Entlassung. Das gilt auch dann, wenn eine psychische Erkrankung die Ursache des Fehlverhaltens eines Arbeitnehmers ist. Wird vom Arbeitgeber in solchen Fällen eine fristlose Entlassung ausgesprochen, muss unverzüglich gegen diese Entlassung schriftlich und mit eingeschriebener Post protestiert werden. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann dadurch nicht verhindert werden, der Arbeitgeber muss jedoch bei einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung Schadenersatz entrichten.

Beispiel: *Herr S ist an einer schweren Depression erkrankt, erkennt den Krankheitscharakter vorerst aber nicht. Er führt die Aufträge des Arbeitgebers nicht mehr richtig aus und erscheint verspätet zur Arbeit. Der Arbeitgeber entlässt ihn nach einer Vorwarnung fristlos.
Herr S begibt sich nun sofort zu einem Arzt, der eine schwere depressive Epi-*

sode diagnostiziert und rückwirkend eine Arbeitsunfähigkeit attestiert. Herr S muss nun gegen die fristlose Entlassung unter Beilegung des ärztlichen Berichts protestieren und Schadenersatz verlangen. Hierfür nimmt er mit Vorteil rechtliche Beratung in Anspruch.

Auch der Arbeitnehmer kann ein Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, wenn ihm die Fortsetzung „nach Treu und Glauben“ nicht mehr zugemutet werden kann. Das ist besonders dann der Fall, wenn der Arbeitgeber sich trotz Mahnung weigert, den fälligen Lohn zu bezahlen. Aber auch Tätlichkeiten, sexuelle Belästigungen oder ein schweres Mobbing, die klar über die üblichen Konflikte am Arbeitsplatz hinausgehen, berechtigen zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Selber kündigen?

Arbeitnehmer neigen immer wieder dazu, ein Arbeitsverhältnis selber zu kündigen, wenn gesundheitliche Beeinträchtigungen die Arbeit erschweren und keine innerbetriebliche Umstellung möglich ist. Es kommt aber auch vor, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern nahe legen, das Arbeitsverhältnis selber zu kündigen, wenn die Leistungen aus gesundheitlichen Gründen nachlassen. Oft wird dafür ein besonders günstiges Arbeitszeugnis in Aussicht gestellt.

Auch wenn jede Situation individuell betrachtet werden muss und allgemeine Aussagen nur mit Zurückhaltung gemacht werden dürfen, muss von einer solchen Kündigung im Regelfall dringend **abgeraten** werden, zumindest wenn noch keine neue Stelle schriftlich zugesichert ist; denn es können **verschiedenste versicherungsrechtlich Nachteile** resultieren, zum Beispiel:

- Bei der **Arbeitslosenversicherung** wird im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer in der Regel eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit angenommen, was als Sanktion zur Einstellung in der Anspruchsberechtigung während mehrerer Wochen führt.
- Zur Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes gegen die Folgen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit muss unter Umständen ein **Übertritt von der Kollektiv-Taggeldversicherung in die Einzel-Taggeldversicherung** vorgenommen werden, was mit einer zusätzlichen Prämienbelastung verbunden ist.
- Bei der **beruflichen Vorsorge** kann eine Versicherungslücke bei der Deckung der Risiken Tod und Invalidität entstehen.
- Im Falle einer späteren **Invalidität** bleibt unklar, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus zwingenden gesundheitlichen Gründen oder freiwillig erfolgt ist, was sich bei der Festlegung des Invaliditätsgrades nachteilig auswirken kann.

Hilfe der IV bei der Arbeitsplatzhaltung

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis einer gesundheitlich beeinträchtigten Person, sollte spätestens in diesem Zeitpunkt eine IV-Anmeldung ernsthaft geprüft werden, sofern dies bisher noch nicht geschehen ist. Besser ist es, die Anmeldung bereits bei drohender Kündigung vorzunehmen.

Sobald eine IV-Anmeldung eingegangen ist, wird die IV-Stelle die betroffene Person zu einem **Erstgespräch** einladen und dabei abklären, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen bestehen und wie sich diese auf die Arbeitsfähigkeit auswirken. Die Berufsfachleute der IV-Stelle können dann im Rahmen der sogenannten **Frühintervention** mit dem Arbeitgeber Kontakt aufnehmen und abklären, ob mit einer Anpassung des Arbeitsplatzes oder mit einer von der IV unterstützten Umschulung auf eine andere Tätigkeit im Betrieb die drohende Beendigung des Arbeitsverhältnisses verhindert werden kann.

Beispiel: *Herr T arbeitet seit 18 Jahren als Bauarbeiter in der Firma W. Wegen Rückenbeschwerden wird er von den Ärzten seit mehreren Monaten für seinen bisherigen Beruf arbeitsunfähig geschrieben. Eine leichtere, weniger rückenbelastende Tätigkeit sollte Herrn T jedoch aus ärztlicher Sicht in Zukunft ohne weiteres möglich sein. Weil Herr T die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses befürchtet, meldet er sich bei der IV an. Die IV-Berufsfachleute erfahren, dass der Arbeitgeber an einer Weiterbeschäftigung seines geschätzten Mitarbeiters grundsätzlich interessiert ist. Sie klären darauf ab, mit welchen beruflichen Massnahmen die nötigen Qualifikationen für eine andere Tätigkeit in der Firma erreicht werden könnten. Die Kosten einer solchen Umschulung können in der Folge von der IV übernommen werden.*

Lange nicht immer zeigen Arbeitgeber aber ein Interesse an der Weiterbeschäftigung eines gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmers. In solchen Fällen wird die IV-Stelle Hilfeleistungen bei der Suche eines neuen Arbeitsplatzes gewähren (vgl. hierzu die Ausführungen im Kapitel „Leistungen der IV bei der Arbeitssuche“), die Möglichkeit einer Umschulung ausserhalb des bisherigen Betriebs abklären und bei erheblichen gesundheitlichen Problemen auch die Rentenfrage prüfen.

Krankentaggeld: Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes

Der **Versicherungsschutz gegen die Folgen eines krankheitsbedingten Erwerbsausfalls** endet mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Wer bisher über die Kollektivversicherung des Arbeitgebers versichert gewesen ist, kann diesen Versicherungsschutz wie folgt aufrechterhalten:

- Entweder wird eine **neue Stelle** gefunden und der neue Arbeitgeber hat wiederum eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung für seine Mitarbeiter abgeschlossen. In diesem Fall lohnt es sich abzuklären, ob diese neue Versicherung auch eine allfällige Arbeitsunfähigkeit als Folge einer bestehenden gesundheitlichen Beeinträchtigung deckt.
- Oder es besteht kein genügender Versicherungsschutz bei einem neuen Arbeitgeber: Dann kann das Gesuch um **Übertritt** aus der bisherigen Kollektivversicherung **in die Einzelversicherung** gestellt werden. Ein solches Übertrittsrecht muss von Gesetzes wegen allen Personen gewährt werden, die sich nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei der Arbeitslosenversicherung zum Leistungsbezug anmelden. Aber auch in den übrigen Fällen sehen praktisch alle Reglemente der Kollektiv-Versicherungen ein Übertrittsrecht vor.

Beispiel: *Frau R ist die bisherige Stelle auf Ende Dezember gekündigt worden. Sie ist beim bisherigen Arbeitgeber für ein Krankentaggeld von 80% des Lohnes versichert gewesen. Sie hat vorübergehend ein solches Taggeld erhalten, im letzten halben Jahr vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses jedoch nicht mehr. Frau R hat keine neue Stelle gefunden und sich bei der Arbeitslosenversicherung angemeldet. Frau R möchte auch während der Dauer der Arbeitslosigkeit taggeldversichert bleiben. Sie kann innert dreier Monate ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Gesuch um Übertritt in die Einzelversicherung stellen und den Versicherer bitten, ihr eine Offerte vorzulegen. Sobald sie die Höhe der Prämien kennt, kann sie sich definitiv entscheiden, ob sie die Taggeldversicherung als Einzelversicherte weiterführen will oder ob ihr der Preis hierfür zu hoch ist.*

Wie verhält es sich aber, wenn eine **Arbeitsunfähigkeit** während des Arbeitsverhältnisses eingetreten ist und **bei Beendigung des Arbeitsvertrags immer noch andauert**? Die meisten Krankentaggeldversicherungen bezahlen in einem solchen Fall das Taggeld auch nach Beendigung des Arbeitsvertrags weiter, ohne dass ein Übertritt in die Einzelversicherung nötig ist. Sie bezahlen es, solange die Arbeitsunfähigkeit aus derselben Krankheitsursache andauert, längstens aber bis zur Ausschöpfung des maximalen Anspruchs (von meistens 720 Tagen). Es gibt allerdings einige wenige Taggeldversicherungen, welche in ihren Versicherungsbedingungen den Taggeldanspruch auf die Dauer des Arbeitsvertrags begrenzen. In diesem Fall muss unbedingt der **Übertritt in die Einzelversicherung** erklärt werden, und zwar wenn möglich noch vor Ende des Arbeitsverhältnisses.

Beispiel: *Herr K hat von seinem Arbeitgeber die Kündigung erhalten und ist kurz darauf arbeitsunfähig geworden. Dadurch hat sich die Kündigungsfrist noch etwas verlängert. In einem Monat wird das Arbeitsverhältnis aber definitiv zu Ende gehen. Herr K bezieht von der betrieblichen Krankentaggeldversicherung ein Taggeld. Er erkundigt sich schriftlich beim Arbeitgeber und beim Taggeldversicherer, ob ihm das Taggeld aus der Kollektivversicherung auch nach Ende des Arbeitsvertrags weiter ausbezahlt werde oder ob er in die Einzelversicherung übertreten müsse. Er erhält darauf die schriftliche Zusicherung, dass ein Übertritt nicht nötig sei, das Taggeld werde für diesen Krankheitsfall weiter aus der Kollektivversicherung bezahlt.*

Aufrechterhaltung des Unfallversicherungsschutzes

Der **Versicherungsschutz gegen die Folgen von Unfällen** endet spätestens 30 Tage nach der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Es besteht die Möglichkeit diesen Unfallversicherungsschutz beim bisherigen Versicherer um bis zu 180 Tage zu verlängern (sog. Abredeversicherung). Dies geschieht, indem vor Ablauf von 30 Tagen die erforderliche Prämie überwiesen wird. Die entsprechenden Einzahlungsscheine muss der bisherige Arbeitgeber abgeben.

Eine solche Abredeversicherung ist immer dann sinnvoll, wenn eine Person nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses keine neue Stelle gefunden hat und sich auch nicht zum Bezug von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung anmeldet. Wer dagegen eine neue Stelle findet, ist vom ersten Tag an beim Unfallversicherer seines

neuen Arbeitgebers wieder versichert. Ebenfalls versichert sind die Bezüger eines Arbeitslosentaggeldes, und zwar bei der SUVA.

Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung?

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses können sich auch gesundheitlich beeinträchtigte Personen bei der Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsvermittlung und zum Bezug von Taggeldern anmelden. Das ist allerdings nur möglich, wenn von den Ärzten eine **Vermittlungsfähigkeit von mindestens 20%** bestätigt wird. Diese Vermittlungsfähigkeit muss nicht in der bisherigen Tätigkeit bestehen, sondern kann sich auf eine der Behinderung angepasste Tätigkeit beziehen.

Besteht nur eine verminderte Vermittlungsfähigkeit, so wird das Taggeld der Arbeitslosenversicherung üblicherweise entsprechend gekürzt. Das ist einzig dann nicht der Fall, wenn sich eine Person nicht nur bei der Arbeitslosenversicherung zum Leistungsbezug angemeldet hat, sondern ebenfalls bei der IV. In diesen Fällen wird bis zum Rentenentscheid der IV das volle Taggeld ausgerichtet, auch wenn die Ärzte nur eine teilweise Vermittlungsfähigkeit attestieren. Man spricht in diesem Zusammenhang von der **Vorleistungspflicht der Arbeitslosenversicherung**. Sobald die IV einen Rentenentscheid gefällt hat, wird das Taggeld der Arbeitslosenversicherung für die Zukunft entsprechend dem Grad der von der IV festgehaltenen Resterwerbsfähigkeit gekürzt.

Beispiel: *Frau S hat bisher als Pflegerin in einem Altersheim gearbeitet. Wegen rheumatischer Beschwerden ist sie für die bisherige Arbeit zu 100% arbeitsunfähig geschrieben worden und hat ein entsprechendes 100%-Krankentaggeld bezogen. Nachdem der Taggeldanspruch ausgeschöpft ist, wird das Arbeitsverhältnis vom Spital gekündigt.*

Frau S hat sich bereits vor längerer Zeit bei der IV angemeldet, doch hat sie bis jetzt noch keinen Rentenentscheid erhalten. Sie meldet sich nun auch noch bei der Arbeitslosenversicherung an. Der Arzt attestiert weiterhin eine 100%-Arbeitsunfähigkeit für die bisherige Tätigkeit, ist aber der Meinung, dass in einer angepassten Tätigkeit eine Arbeitsfähigkeit von 50% besteht. Solange Frau S auch bereit ist, eine entsprechende 50%-Stelle zu suchen und dies durch Arbeitsbemühungen glaubhaft macht, und solange die IV noch keinen Rentenentscheid gefällt hat, erhält Frau S von der Arbeitslosenversicherung das volle Taggeld.

Taggelder der Arbeitslosenversicherung werden nur ausgerichtet, wenn sich eine Person in genügendem Ausmass um eine neue Stelle bemüht. Die **Stellenbewerbungen** werden von RAV-Stellen regelmässig kontrolliert. Diese verlangen auch, dass mit den Bemühungen nicht erst ab Beendigung des alten Arbeitsverhältnisses begonnen wird, sondern **bereits nach erfolgter Kündigung**. Wer nur ungenügende Bemühungen nachweist, riskiert in der Anspruchsberechtigung für eine Anzahl Tage eingestellt zu werden.

Beispiel: *Frau S beginnt mit ihren Bemühungen zur Arbeitssuche erst, nachdem sie sich bei der Arbeitslosenversicherung zum Leistungsbezug angemeldet hat. Damit hat sie ihre Pflichten verletzt. Sie wird in der Anspruchsberechtigung*

für insgesamt 15 Tage eingestellt und erhält während dieser Zeit keine Taggelder.

Pensionskasse: Was geschieht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses?

Ist eine Person **bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig** und führt diese Arbeitsunfähigkeit später zu einer Invalidität, wird die Pensionskasse des bisherigen Arbeitgebers auch dann Invalidenleistungen gewähren müssen, wenn das Arbeitsverhältnis in der Zwischenzeit beendet worden ist. Die meisten Pensionskassen pflegen in solchen Situationen den Entscheid der IV abzuwarten, bevor sie selber über Invaliditätsleistungen entscheiden. Während der Wartezeit können sie entweder das Dossier bei sich pendent lassen, oder sie überweisen das Altersguthaben vorderhand auf ein Freizügigkeitskonto. Gewähren sie später eine Invalidenrente, werden sie das ganze Altersguthaben (bei Gewährung einer ganzen Invalidenrente) oder einen Teil des Altersguthabens (bei Gewährung einer Teil-Invalidenrente) wieder zurückfordern. In der Praxis bietet dies keine Schwierigkeiten.

Beispiel: *Herr T ist seit 11 Monaten arbeitsunfähig und bezieht Krankentaggelder. Der Arbeitgeber kündigt ihm nun das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist. Herr T hat sich bereits seit längerer Zeit zum Bezug von IV-Leistungen angemeldet, doch hat die IV bis jetzt noch keinen Entscheid gefällt, weil sie auf die Ergebnisse eines Gutachtens wartet.*

Herr T ist weiterhin nicht arbeitsfähig. Die Pensionskasse des bisherigen Arbeitgebers fragt ihn deshalb an, auf welches Konto sie das Altersguthaben überweisen soll. Herr T gibt ihr die Adresse seiner Kantonalbank an, worauf die Pensionskasse das Guthaben auf ein von dieser Bank geführtes Freizügigkeitskonto überweist. 15 Monate später anerkennt die frühere Pensionskasse, Herrn T eine 50%-Invalidenrente zu schulden. Sie wird nun die Hälfte des überwiesenen Altersguthabens zurückfordern. Auf Wunsch von Herrn T wird die Bank, die das Freizügigkeitskonto führt, die Rücküberweisung in die Wege leiten.

Besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses **keine Arbeitsunfähigkeit**, so überweist die Pensionskasse des bisherigen Arbeitgebers das Altersguthaben entweder an die **Pensionskasse des neuen Arbeitgebers**, falls ein solcher bekannt ist; oder sie überweist es auf ein **Freizügigkeitskonto** oder eine **Freizügigkeitspolice**, wenn noch kein neuer Arbeitgeber bekannt ist. In diesem Fall bleibt der Vorsorge-schutz gegen die Folgen von Tod und Invalidität noch während eines Monats aufrechterhalten und erlischt danach. Eine Ausnahme besteht für Personen, die sich bei der Arbeitslosenversicherung für den Bezug von Taggeldern anmelden: Übersteigt die Arbeitslosenentschädigung die gesetzliche Mindestschwelle von jährlich 21'060 Franken, so besteht weiterhin ein gewisser – allerdings eher schwacher – Schutz gegen die Folgen von Tod und Invalidität.

Wer keine neue Stelle gefunden hat und sich auch nicht bei der Arbeitslosenversicherung zum Bezug von Leistungen anmeldet, kann sich **freiwillig** im Rahmen der beruflichen Vorsorge bei der sogenannten „Auffangeinrichtung“ **weiter versichern**.

Das ist allerdings teuer, denn es müssen in diesem Fall die gesamten gesetzlichen Beiträge selber berappt werden.

Rechtliche Grundlagen

- Kündigung im allgemeinen: [Art. 335 OR](#)
- Gesetzliche Kündigungsfristen: [Art. 335a – 335c OR](#)
- Kündigungs-Sperrfristen bei Arbeitsunfähigkeit: [Art. 336c OR](#)
- Fristlose Entlassung: [Art. 337](#), [337b – 337c OR](#)
- Frühinterventionsmassnahmen der IV: [Art. 7d IVG](#), [Art. 1sexies – 1octies IVV](#)
- Anspruch auf Übertritt von der Kollektiv- in die Einzel-Taggeldversicherung: [Art 100 Abs. 2 VVG](#), [Art. 71 Abs. 1 und 2](#) sowie [Art. 73 KVG](#)
- Verlängerung des Unfallversicherungsschutzes: [Art. 3 Abs. 3 UVG](#), [Art. 8 UVV](#)
- Vermittlungsfähigkeit in der Arbeitslosenversicherung: [Art. 15 Ab. 2 AVIG](#), [Art. 15 Abs. 3 AVIV](#)
- Arbeitslosenversicherung: Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen ungenügender Bemühungen: [Art. 30 AVIG](#), [Art. 45 AVIV](#)
- Überweisung des Altersguthabens auf ein Freizügigkeitskonto oder eine Freizügigkeitspolice: [Art. 4 FZG](#), [Art. 10 FZV](#)
- Weiterführung der beruflichen Vorsorge bei der Auffangeinrichtung: [Art. 47 Abs. 1 BVG](#)

3. Leistungen der IV bei der Arbeitssuche

Wenn wegen einer Krankheit Unterstützung bei der Arbeitssuche notwendig wird, ist dafür als Versicherung primär die IV zuständig. Sie bietet eine breite Palette von Leistungen an, die in den letzten Jahren sukzessive ausgebaut worden sind: Berufsberatung, Integrationsmassnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Eingliederung, Massnahmen der Arbeitsvermittlung sowie finanzielle Anreize für Arbeitgeber. Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen müssen sich allerdings bewusst sein, dass all diese Angebote noch keineswegs garantieren, dass wirklich eine angepasste Stelle gefunden werden kann. Die wichtigste Erfolgsgarantie bei der Arbeitssuche bleibt die eigene Motivation und das persönliche Engagement. Nachstehend wird erläutert, mit welcher Unterstützung behinderte Menschen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz seitens der IV rechnen können.

Anmeldung und Frühintervention

Je länger eine Person ohne Arbeit bleibt, desto kleiner werden erfahrungsgemäss die Chancen, dass sie eine angepasste Arbeitsstelle findet. Damit die nötigen Schritte rechtzeitig eingeleitet werden können, ist eine möglichst **frühzeitige Anmeldung** bei der IV empfehlenswert.

In einem ersten Schritt kann die IV im Rahmen der sog. „**Frühintervention**“ Hilfe anbieten. Ist eine Anmeldung eingetroffen, wird die IV-Stelle die behinderte Person zu einem Erstgespräch einladen und dabei einerseits evaluieren, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen bestehen und wie sehr sich diese auf die Vermittelbarkeit auswirken, andererseits aber auch erfassen, welche persönlichen und beruflichen Ressourcen noch vorhanden sind. Gestützt auf diese erste Evaluation wird den Berufs-Fachleuten der IV ein weiterführender Auftrag erteilt.

Im Rahmen der Frühintervention können sämtliche beruflichen Massnahmen gewährt werden, ohne dass zuvor umfassende medizinische Berichte eingeholt und weitere rechtliche Abklärungen getroffen werden. Ziel einer Frühintervention soll es sein, möglichst rasch eine Lösung zu finden. Pro Person kann die IV in der Frühinterventionsphase aber höchstens 20'000 Franken ausgeben. Während der Durchführung von Frühinterventionsmassnahmen besteht zudem kein Anspruch auf ein IV-Taggeld. Diese beiden Einschränkungen fallen weg, sobald die IV die nötigen medizinischen und versicherungsrechtlichen Abklärungen durchgeführt hat, um ordentliche Eingliederungsmassnahmen zuzusprechen. Das müsste spätestens 6 Monate nach eingegangener Anmeldung der Fall sein.

Integrationsmassnahmen der IV

Vor allem bei Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen erweist sich eine direkte berufliche Eingliederung häufig noch gar nicht als möglich. In einem ersten Schritt müssen diese Personen mit gezieltem Training auf die Anforderungen der Berufswelt vorbereitet werden. Zu diesem Zweck kann die IV **Integrationsmassnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Eingliederung** zusprechen. Es handelt sich hierbei um sozialberufliche Rehabilitationsprogramme mit dem Ziel der Gewöhnung an den Arbeitsprozess, der Förderung der Arbeitsmotivation, der Stabilisie-

rung der Persönlichkeit, der Einübung sozialer Grundfähigkeiten und der Erhöhung der Belastbarkeit. Sie finden in der Regel in spezialisierten Eingliederungsstätten statt, können aber auch direkt bei einem Arbeitgeber vorgesehen werden, sofern sich ein solcher findet.

Integrationsmassnahmen setzen eine Präsenzzeit von mindestens 4 Tagen pro Woche à je 2 Stunden voraus, können bis zu einem Jahr dauern (unter Umständen verlängerbar auf 2 Jahre) und werden anhand eines Eingliederungsplans durchgeführt und begleitet. Während einer Integrationsmassnahme erhält die betroffene Person selber ein IV-Taggeld ausbezahlt. Erweist sich, dass das Ziel der Integrationsmassnahme nicht erreicht werden kann, wird diese abgebrochen.

Beispiel: *Herr R hat vor 18 Monaten seine Stelle wegen einer schweren depressiven Störung sowie einer Angststörung verloren. In der Zwischenzeit hat sich sein Gesundheitszustand wieder etwas stabilisiert. Die Ärzte sind der Auffassung, dass er wieder in kleinen Schritten wieder an das Berufsleben herangeführt werden könnte. Die IV spricht deshalb Integrationsmassnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Eingliederung in einer Eingliederungsstätte zu. Herr R beginnt sein Training mit einem Pensum von 30%. Er erhöht dieses sukzessive auf 60%. Nachdem er das Training erfolgreich abgeschlossen hat, ordnet die IV eine Arbeitsvermittlung an.*

Welches sind die Leistungen der IV bei der Arbeitssuche?

Wer wegen einer gesundheitlichen Beeinträchtigung auf Hilfe bei der Suche eines angepassten Arbeitsplatzes angewiesen ist, hat Anspruch auf aktive Unterstützung durch die Berufsfachleute der IV-Stellen. Die **Arbeitsvermittlung** der IV umfasst unterschiedliche Tätigkeiten: Beratung bei der Erstellung eines Bewerbungsdossiers und beim Verfassen eines Bewerbungsschreibens, Vorbereitung eines Bewerbungsgesprächs, Hinweis auf offene Stellen, Versand der Bewerbungsunterlagen an potentielle Arbeitgeber und im Idealfall sogar Vermittlung einer konkreten Arbeitsstelle. In Anbetracht des heutigen Arbeitsmarktes ist diese Aufgabe sehr anspruchsvoll und bedingt persönliche Motivation der Betroffenen sowie gute Kooperation mit den Arbeitsvermittlern der IV-Stellen.

Bleibt die Arbeitsvermittlung der IV ohne Erfolg, so wird sie in der Regel nach einer Dauer von 6 Monaten abgeschlossen. Dagegen kann man sich allerdings wehren. Die Gerichte haben verschiedentlich festgestellt, dass eine Arbeitsvermittlung auch über die Dauer von 6 Monaten zu verlängern ist, solange die betroffene Person aktiv mitarbeitet und die Vermittlung eines Arbeitsplatzes nicht offensichtlich aussichtslos ist.

Beispiel: *Frau M hat keine Ausbildung absolviert und war jahrelang als Raumpflegerin tätig, als bei ihr die Diagnose Multiple Sklerose gestellt wurde. Aufgrund des schubartigen Verlaufs musste sie ihr Arbeitspensum sukzessive verringern, bis ihr die körperlich strenge Tätigkeit in der Reinigung gar nicht mehr möglich war. Frau M will unbedingt weiter arbeiten. Sie meldet sich deshalb bei der IV für berufliche Massnahmen an. Die Berufsfachleute der IV-Stelle eruieren vorerst,*

welche körperliche Belastung Frau M noch zumutbar ist. Sie zeigen ihr auf, welche Tätigkeiten ihrem Belastungsprofil, aber auch ihrem Ausbildungsniveau entsprechen. Im Rahmen der Arbeitsvermittlung gelingt es sodann, für Frau M eine überwiegend sitzende 80%-Tätigkeit in einer Produktionsfirma zu finden.

Damit die tatsächliche Leistungsfähigkeit einer Person im Arbeitsmarkt abgeklärt werden kann, kann die IV einen maximal 180 Tage dauernden **Arbeitsversuch** vorsehen. Während des Arbeitsversuchs entsteht kein Arbeitsverhältnis im rechtlichen Sinne und beim Arbeitgeber fallen keine Lohnkosten an. Die geleistete Arbeit wird vielmehr durch ein IV-Taggeld entschädigt. Der Arbeitgeber kann somit ohne eigenes Risiko testen, ob die betroffene Person seinen Ansprüchen entspricht, und diese kann ihre Fähigkeiten im freien Arbeitsmarkt unter Beweis stellen.

Beispiel: *Herr H arbeitet als Chauffeur. Aufgrund einer aufgetretenen Epilepsie kann und darf er diesen Beruf nicht mehr ausüben. Nach Gesprächen mit dem IV-Berufsberater und nach Absolvierung einer beruflichen Abklärung vermittelt ihm die IV einen 6 Monate dauernden Arbeitsversuch als Hauswart. Leider stellt sich nach bereits 3 Monaten heraus, dass die Weiterführung des Arbeitsversuchs aus medizinischen Gründen nicht möglich ist. Der Arbeitsversuch muss daher vorzeitig abgebrochen werden. Die IV leitet nun die Rentenprüfung ein.*

Auffallend ist, dass sich die Bemühungen der IV bei der Arbeitssuche im kantonalen Vergleich doch sehr unterscheiden. Während sich einige IV-Stellen auf die Unterstützung beim Bewerben auf öffentlich ausgeschriebene Stellen beschränken, suchen die anderen IV-Stellen den Kontakt zu den Arbeitgebern und setzen sich intensiv dafür ein, eine konkrete Arbeitsstelle zu vermitteln. Massgebend für den Erfolg bei der Suche nach einer geeigneten Arbeitsstelle sind also nicht nur die eigenen Bemühungen und die grundsätzliche Bereitschaft der Arbeitgeber, behinderte Menschen anzustellen, sondern oft auch der Wohnsitz der Betroffenen und die sich daraus ergebende Zuständigkeit der IV-Stelle.

Anreize zugunsten anstellungsbereiter Arbeitgeber

Das Gesetz sieht auch verschiedene Anreize vor, welche es den Arbeitgebern erleichtern sollen, eine behinderte Person anzustellen. Das ist wichtig, denn viele Arbeitgeber haben Angst, dass eine neu angestellte Person mit gesundheitlicher Beeinträchtigung die erwünschte Leistung nicht erbringt oder nach kurzer Zeit erneut arbeitsunfähig wird, und dass in solchen Fällen Belastungen für den Arbeitgeber entstehen. Unter diese Anreize fallen einerseits die „Einarbeitungszuschüsse“, andererseits die „Entschädigungen für Beitragserhöhungen“.

Hat die IV eine Arbeitsstelle vermittelt, kann sie für die Einarbeitungszeit im neuen Betrieb während maximal 6 Monaten einen **Einarbeitungszuschuss** gewähren. Der Einarbeitungszuschuss wird an den Arbeitgeber ausgerichtet und soll einen Ausgleich dafür schaffen, dass die neu eingestellte Person während der Einarbeitungszeit noch nicht die volle Leistung erbringt. Der Arbeitgeber hat dabei von Anfang an den vollen Lohn zu zahlen und die Sozialversicherungsbeiträge abzurechnen.

Beispiel: Die IV-Stelle hat Frau M eine 80%-Stelle in einer Produktionsfirma vermitteln können. Da Frau M noch nie eine solche Tätigkeit ausgeübt hat und sie sich erst noch einarbeiten muss, wird sie zu Beginn noch keine volle Leistung erbringen. Als Ausgleich gewährt die IV der Produktionsfirma während einer 3-monatigen Einarbeitungszeit einen Einarbeitungszuschuss, und zwar in der Höhe von 2/3 des Lohnes, den Frau M von der Firma erhält.

Zusätzlich kann die IV dem Arbeitgeber eine **Entschädigung für Beitragserhöhungen** ausrichten. Eine solche Entschädigung wird fällig, wenn eine behinderte Person nach erfolgter Arbeitsvermittlung innert 3 Jahren erneut während mehr als 15 Tagen arbeitsunfähig wird und das Arbeitsverhältnis in diesem Zeitpunkt bereits länger als 3 Monate gedauert hat. Wenn die behinderte Person in einem solchen Fall weiterhin den Lohn oder Krankentaggelder erhält, wird dem Arbeitgeber ab dem 16. Tag eine entsprechende Entschädigung (48 Franken pro Tag für Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeitenden, 34 Franken pro Tag für Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitenden) ausgerichtet, und zwar so lange der Lohn oder ein Krankentaggeld geleistet wird. Nicht erforderlich ist, dass die Krankentaggeldversicherung oder die Pensionskasse des Arbeitgebers wegen des eingetretenen „Schadenfalls“ tatsächlich die Beiträge erhöht.

Beispiel: Nach 2 Jahren erleidet Frau M erneut einen MS-Schub. Dieser hat eine längere Arbeitsunfähigkeit zur Folge. Da Frau M bei der Produktionsfirma krankentaggeldversichert ist, erhält sie als Lohnersatz Krankentaggelder ausgerichtet. Ab dem 16. Tag der Arbeitsunfähigkeit bezahlt die IV dem Arbeitgeber eine „Entschädigung für Beitragserhöhungen“ aus. Die Produktionsfirma hat 75 Mitarbeitende, die Entschädigung an den Arbeitgeber beträgt daher 34 Franken pro Tag.

Rechtliche Grundlagen

- Massnahmen der Frühintervention: [Art. 7d IVG](#), [Art. 1sexies – 1octies IVV](#)
- Integrationsmassnahmen: [Art. 14a IVG](#), [Art. 4quater – 4septies IVV](#)
- Arbeitsvermittlung: [Art. 18 IVG](#)
- Arbeitsversuch: [Art. 18a IVG](#), [Art. 6bis IVV](#)
- Einarbeitungszuschuss: [Art. 18b IVG](#), [Art. 6ter IVV](#)
- Entschädigung für Beitragserhöhungen: [Art. 18c IVG](#), [Art. 6quater IVV](#)

4. Fragen im Zusammenhang mit einer neuen Anstellung

Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung haben erfahrungsgemäss oft grosse Schwierigkeiten, eine Stelle zu finden. Zwar unterstützt sie die Invalidenversicherung bei der Stellensuche, das schweizerische Recht gewährt ihnen aber keinen Anspruch auf Anstellung. Es gelten vielmehr die Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts, die es Arbeitgebern erlauben, eine Anstellung unter anderem auch wegen einer gesundheitlichen Beeinträchtigung zu verweigern.

Das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) verpflichtet einzig den Bund als Arbeitgeber, behinderten Menschen gleiche Chancen wie nicht behinderten Personen zu bieten. Er hat das berufliche Umfeld entsprechend den Bedürfnissen behinderter Angestellter zu gestalten, besonders was die Arbeitsräume, Arbeitsplätze, Arbeitszeiten und Möglichkeiten der Weiterbildung betrifft. Ein Anspruch auf Anstellung besteht aber auch gegenüber dem Bund nicht: Hat eine behinderte Person den Verdacht, wegen ihrer Behinderung nicht angestellt worden zu sein, kann sie einzig eine schriftliche Darlegung der Nichtanstellungsgründe verlangen.

Hier sollen nun einzelne rechtliche Fragen beantwortet werden, welche sich regelmässig stellen, wenn behinderte Menschen sich um eine Stelle bewerben und einen Arbeitsvertrag abschliessen: Inwiefern müssen sie über gesundheitliche Beeinträchtigungen informieren? Wie sind vorhersehbare Arbeitsausfälle wegen medizinischer Behandlungen zu regeln? Und wie ist im Arbeitsvertrag der Lohn bei eingeschränkter Leistungsfähigkeit festzulegen?

Informationspflichten bei Vertragsabschluss

Gesundheitlich eingeschränkte Menschen sind oft unsicher, ob und wie weit sie verpflichtet sind, bei einer Stellenbewerbung Angaben zu ihrer Krankheit oder Behinderung zu machen. Es gelten diesbezüglich folgende Regeln: Über gesundheitliche Beeinträchtigungen, welche die Erfüllung des Arbeitsvertrages wesentlich erschweren, muss der Arbeitgeber informiert werden. Es besteht hier also eine **Mitteilungspflicht**. Keine Informationspflicht besteht hingegen, wenn der Gesundheitsschaden keinen Einfluss auf die geforderte Arbeitsleistung hat. Auch muss nicht mitgeteilt werden, welche Erkrankung für die Einschränkung verantwortlich ist.

Beispiel: *Herr T leidet unter Rückenbeschwerden und darf keine Gewichte von über 5kg heben. Er bewirbt sich für eine Anstellung als Logistiker. Wenn in dieser Tätigkeit damit gerechnet werden muss, dass Gewichte von mehr als 5kg zu heben sind, muss Herr T aufgrund der Mitteilungspflicht seine gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Bewerbungsgespräch erwähnen.*

Stellt ein Arbeitgeber bei der Bewerbung konkrete Fragen nach bestehenden oder vergangenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen, sind diese im Rahmen der **Auskunftspflicht** grundsätzlich wahrheitsgetreu zu beantworten. Über Krankheiten, welche keinen Einfluss auf das einzugehende Arbeitsverhältnis haben, oder über zurückliegende Krankheiten, bei denen keine ernsthafte Rückfallgefahr besteht, muss aber nicht informiert werden.

Beispiel: *Frau H hatte vor vielen Jahren eine Brustkrebsoperation. Die darauffolgenden Untersuchungen verliefen immer unauffällig. Sie bewirbt sich für eine Anstellung in einem Reisebüro. Die Frage nach bestehenden oder vergangenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen kann sie ohne weiteres verneinen, denn weder besteht eine ernsthafte Rückfallgefahr noch beeinträchtigt die ehemalige Brustkrebserkrankung die zu erbringende Arbeitsleistung. Frau H hat in Bezug auf ihre Brustkrebserkrankung somit keine Auskunftspflicht.*

Behinderte Menschen, die sich bereits unzählige Male vergeblich um eine Stelle beworben haben, neigen verständlicherweise dazu, ihre gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu verschweigen. Ein Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis bei Verletzung der Mitteilungs- und Auskunftspflicht aber kündigen, bei schwerwiegenden Verletzungen unter Umständen sogar fristlos. Es empfiehlt sich deshalb, wenn möglich mit „offenen Karten“ zu spielen. Die offene Darlegung der Verhältnisse kann beim Arbeitgeber durchaus auch zu einem gewissen Verständnis und einer toleranten Haltung gegenüber Arbeitsunterbrechungen führen.

Gesundheitsfragebogen der Versicherer

Oft holen aber nicht die Arbeitgeber, sondern die Krankentaggeldversicherungen und die Pensionskassen detaillierte Auskünfte über den Gesundheitszustand ein, indem sie neue Arbeitnehmer auffordern, einen **Gesundheitsfragebogen auszufüllen**. Gegenüber den Versicherern hat die behinderte Person eine Auskunftspflicht und die Fragen sind wahrheitsgetreu zu beantworten. Sowohl Taggeldversicherer wie auch Pensionskassen dürfen die erhaltenen Auskünfte zwar nur mit der Zustimmung der Betroffenen an die Arbeitgeber weiterleiten, trotzdem sickern aber immer wieder Informationen durch. Dies geschieht erfahrungsgemäss insbesondere dann, wenn die Versicherer das Personalbüro des Arbeitgebers direkt mit dem Einholen der Gesundheitsdaten beauftragen. In solchen Fällen empfiehlt es sich, den ausgefüllten Fragebogen direkt an den Versicherer zu senden.

Beispiel: *Wie im obigen Beispiel erwähnt, trifft Frau H anlässlich des Bewerbungsgesprächs gegenüber dem Arbeitgeber keine Auskunftspflicht. Nachdem sie die Stelle erhalten hat, fragt nun aber die Pensionskasse mit einem Fragebogen nach bestehenden oder vergangenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Hier ist es wichtig, dass Frau H wahrheitsgetreu antwortet. Füllt sie den Gesundheitsfragebogen nicht oder nicht ganz wahrheitsgetreu aus, läuft sie Gefahr, im Fall einer erneuten Brustkrebserkrankung und einer eintretenden Invalidität eine tiefere Pensionskassenrente zu erhalten. Gegenüber der Pensionskasse hat Frau H also eine Auskunftspflicht. Möchte sie auf jeden Fall vermeiden, dass der Arbeitgeber von ihrer Brustkrebserkrankung erfährt, kann sie den ausgefüllten Fragebogen direkt der Pensionskasse zusenden.*

Medizinische Behandlungen

Viele behinderte Menschen müssen sich öfter medizinischen Behandlungen unterziehen (z.B. Physiotherapie, Dialyse). Ist eine Therapie oder eine Behandlung regelmässig während der üblichen Arbeitszeit durchzuführen, empfiehlt es sich, dies bereits anlässlich des Bewerbungsgesprächs mit dem Arbeitgeber zu besprechen und zu regeln. Unter Umständen können die Arbeitszeiten entsprechend angepasst und das Arbeitspensum reduziert werden.

Beispiel: *Herr T hat sich für eine Stelle als Disponent beworben und der Arbeitgeber ist grundsätzlich bereit, ihn anzustellen. Da Herr T wegen seiner Lähmungen auf regelmässige Physiotherapie angewiesen ist, wünscht er, zu 90% angestellt zu werden. Dies ermöglicht ihm, für die Therapien einen Nachmittag frei zu nehmen. Im Arbeitsvertrag wird vereinbart, dass der freie Nachmittag von Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gegenseitigem Einvernehmen festgelegt wird.*

Leistungslohn und Soziallohn

In der Regel richtet sich der Lohn nach der geleisteten Arbeit. Kann eine Person wegen ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung keine volle Leistung erbringen, so wird der Arbeitgeber dieser Tatsache Rechnung tragen, indem er bei der Anstellung einen geringeren Lohn festlegt. Damit dies gegenüber den Versicherungen ersichtlich wird, empfiehlt es sich, nicht nur den Lohn festzuhalten, sondern auch zu deklarieren, wie dieser errechnet worden ist.

Beispiel: *Herr S arbeitet wegen seiner geistigen Behinderung sehr langsam und muss dabei immer eng begleitet werden. Er findet nach längerer Suche und nach Durchführung eines Arbeitsversuchs eine Stelle in einer Wäscherei. An Stelle des üblichen Lohns von 4'000 Franken wird ein Lohn von 1'600 Franken vereinbart mit der Anmerkung „100%-Pensum, 40%-Leistung“. Diese Regelung im Arbeitsvertrag verschafft gegenüber der IV, welche die Invalidität bemessen muss, Klarheit.*

Besonders bei verwandtschaftlichen oder freundschaftlichen Verhältnissen kommt es aber durchaus auch vor, dass ein Arbeitgeber, z.B. der Onkel einer behinderten Person, bereit ist, einen höheren Lohn zu bezahlen als es der Leistung entspricht. Dabei handelt es sich um einen sogenannten **Soziallohn**. In solchen Fällen empfiehlt es sich, die Soziallohnkomponente wenn möglich im Arbeitsvertrag schriftlich festzuhalten. Spätestens wenn Versicherungen sich im Zusammenhang mit der Bemessung des Invaliditätsgrades nach dem Lohn erkundigen, sollte der Arbeitgeber genau angeben können, welcher Teil des Lohns der tatsächlichen Leistung entspricht und welcher Teil Soziallohn ist.

Beispiel: *Frau K kann aufgrund einer psychischen Beeinträchtigung zwar noch im Umfang von 100% präsent sein, dabei aber nur noch eine 60%-ige Leistung erbringen. Ein langjähriger Freund ihrer Familie betreibt ein Restaurant und stellt Frau K an. Obwohl Frau K eine um 40% verminderte Arbeitsleistung erbringt, bezahlt der Arbeitgeber aus sozialen Gründen einen vollen Lohn. Damit deutlich wird, welchen Verdienst Frau K trotz ihrer Behinderung leistungsmässig erzielen kann, sollte der Arbeitgeber den Soziallohnanteil (hier 40% des Lohnes) gegenüber der IV ausweisen.*

Rechtliche Grundlagen

- Gesetzliche Regelung des Arbeitsvertrags: [Art. 319 ff. OR](#)
- Verpflichtungen des Bundes als Arbeitgeber: [Art. 13 BehiG](#), [Art. 12-15 BehiV](#)