

## Keine Sperrfrist trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit?

Nach Art. 336c Abs. 1 des Obligationenrechts darf ein Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ohne eigenes Verschulden wegen Krankheit ganz oder teilweise arbeitsunfähig ist, und zwar im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, im 2. bis und mit 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem 6. Dienstjahr während 180 Tagen. Diese Regel gilt gemäss § 20 des Personalgesetzes auch für das kantonale Personal. In einem neueren Urteil hat das Verwaltungsgericht entschieden, die Sperrfrist laufe nicht, wenn die Arbeitsunfähigkeit sich nur auf die Situation am bestehenden Arbeitsplatz beziehe und grundsätzlich davon ausgegangen werden könne, dass der Mitarbeiter an einem neuen Arbeitsplatz problemlos arbeiten könne (Urteil vom 21. Dezember 2005, PB.2005.00034). Das Gericht führte aus:

«Die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers wegen Krankheit soll gemäss den Angaben seiner Ärzte nämlich nur mit Bezug auf die ...Tätigkeit und aufgrund der besonderen Umstände an seinem Arbeitsplatz vorgelegen haben. Dagegen soll es ihm unstreitig gesundheitlich möglich gewesen sein, seine ... Tätigkeit in einer andern Funktion weiterhin auszuüben. Aufgrund der schwierigen und psychisch sehr belastenden Situation, in welcher sich der Beschwerdeführer befand, ist diese ärztliche Diagnose durchaus nachvollziehbar; allerdings ist sie nicht geeignet, die Sperrfrist zum Schutz des Beschwerdeführers auszulösen: ... Die aus gesundheitlichen Gründen vorliegende Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers ... kann nach Sinn und Zweck des zeitlichen Kündigungsschutzes die Sperrfrist nicht auslösen. Der Gesundheitszustand

hinderte ihn wie gesehen nur mit Bezug auf die konkrete Arbeitssituation an der Dienstausübung; hingegen ist davon auszugehen, ... dass dem Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen die Anstellung durch einen neuen Arbeitgeber offen gestanden hätte.»

Eine solche arbeitsplatzbedingte Arbeitsunfähigkeit ist eher selten, kommt aber immer wieder vor. Berüchtigt war der Fall des am Zürcher Schauspielhaus wirkenden Regisseurs Christoph Schlingensief, der in Zürich mit ärztlichem Zeugnis arbeitsunfähig geschrieben

war, gleichzeitig aber am Burgtheater in Wien auftrat. Die privatrechtliche Lehre und Rechtsprechung zu solchen Situationen ist nicht völlig eindeutig, das Urteil des Verwaltungsgerichts dürfte aber wohl auch im Rahmen zivilrechtlicher Auseinandersetzungen als sachlich richtig befunden werden. Vorauszusetzen ist ein klarer ärztlicher Befund, wonach sich die Arbeitsunfähigkeit nur auf den aktuellen Arbeitsplatz bezieht und der oder die Mitarbeitende an andern Arbeitsplätzen grundsätzlich arbeitsfähig ist.

*[Da]*