



dies dann, wenn eine höhere Bildung einem überproportional kleineren Einkommen gegenübersteht. Dieses Beispiel zeigt, dass entsprechende gesundheitsbezogene Massnahmen die Transformation und die Umwandlung der strukturellen Inkohärenzen in einen schlechten Gesundheitsstatus wenig zu beeinflussen vermögen. Das heisst: Trotz gesundheitsfördernden Massnahmen bleibt man faktisch «krank».

In den beiden anderen Hypothesen sind die Ergebnisse weniger paradox: Bei Inkohärenzen, die auf eine erhöhte Belastung der Personen in der Rollenausübung hinweisen, entsteht über die Transformation der Spannungen der Inkohärenz in emotionale Zustände und die weitere Konversion in den entsprechenden geringeren Gesundheitsstatus eine zunehmende Beanspruchung, die über Erholung wenig kompensiert werden kann. Nicht kompensieren können heisst nichts anderes, als dass sich gesundheitliche Nachteile einspielen, die ihren Anfang in der erlebten Spannung der Inkohärenz haben.

Wie können Inkohärenzen ausgeräumt werden? Wir haben erfahren, dass strukturelle Inkohärenzen von den Personen als spannungsgeladen erlebt werden. Dieses Erleben kann sich mit Regelmässigkeit in negativen Emotionen niederschlagen, die auch mit Angst zu tun haben. Solche Emotionen sind mit einem negativen Gesundheitsstatus assoziiert. Diese Erkenntnisse bedeuten, dass ein negativer Gesundheitsstatus auch als Beeinträchtigung der Fähigkeit einer Person, die Rollen effektiv auszuführen und den Rollenerwartungen entsprechend zu organisieren, verstanden werden muss. Den Personen im Spannungsfeld der Inkohärenz ist demzufolge die Möglichkeit genommen, die Rollentätigkeit im «normalen» Sinne auszuführen, so wie es die Personen können, welche eine kohärente Situation erleben.

Da stellt sich die Frage, was der Arbeitgeber dagegen tun kann. Ohne auf konkrete Einzelheiten der Arbeitsverhältnisse einzugehen, können folgende Überlegungen angestellt werden: Die Ausgewogenheit zwischen Erwartungen und Gegenleistungen sollte hergestellt werden, was aus verschiedenen Gründen nicht immer machbar ist. Wenn nicht, stellt sich die Frage, was es bringen würde, die Spannungen aus der Rolle hinauszutragen. Die negativen Emotionen können dann möglicherweise verhindert werden, indem sich der Betrieb als «Mobilisierungssystem» konstituiert. Das wird zum Beispiel unter dem Stichwort «neue Arbeitswelt» diskutiert.



CARL OLIVA

Dr. phil., doziert an der Fernhochschule Schweiz (FFHS) Statistik, Forschungsmethoden und wissenschaftliches Arbeiten. Er ist Geschäftsführer von Oliva & Co. GmbH – Analytics –

Research – Statistics in Zürich. Als Soziologe befasst er sich mit verschiedenen Fragen und Problemen der Gegenwartsgesellschaft, so beispielsweise mit Gesundheit und Handlungsmustern, Drittparteienrisiko, Belastung und Belästigung durch Fluglärm. Er ist Mitglied der American Sociological Association (ASA).
www.oliva-co.com

DER EXPERTE ANTWORTET

Sind Karenztage zulässig?

Frage: Ist es zulässig, wenn ein Arbeitgeber während der ersten beiden Tage einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit keine Lohnfortzahlung entrichtet?

Antwort: Gemäss Art. 324a OR haben Angestellte im Krankheitsfall einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung **ab dem ersten Tag der Absenz**, allerdings nur «für eine beschränkte Zeit». Daher schliessen die meisten Unternehmen eine Krankentaggeldversicherung ab. Diese kommt nach einer vertraglich vereinbarten Wartefrist zum Zug und entschädigt in der Regel 80% des Lohnausfalls während maximal 730 Tagen. Solche von der gesetzlichen Regelung abweichenden Lösungen sind zulässig, wenn sie für die Angestellten mindestens gleichwertig sind (Art. 324a Abs. 4 OR). Nach herrschender Praxis wiegt die (deutlich) längere maximale Leistungsdauer (730 Tage) einen oder zwei Karenztage ohne Lohnzahlung auf, d.h., eine solche Regelung ist grundsätzlich zulässig.

Die Möglichkeit von Karenztagen ist auch in einigen Gesamtarbeitsverträgen explizit vorgesehen. Eine individuelle Variante findet sich in Art. 47.2 L-GAV Metallgewerbe: «Der Arbeitgeber kann einen Karenztage zulasten des Arbeitnehmers festlegen, falls häufige Absenzen einen Missbrauch vermuten lassen und der Arbeitnehmer schriftlich abgemahnt wurde.» In der Praxis sieht man gelegentlich auch Lösungen, in denen die Anzahl der Karenztage vom Dienstalter abhängig gemacht wird (z.B. im 1. Dienstjahr zwei Karenztage, im 2. Dienstjahr einen Karenztage, ab dem 3. Dienstjahr keine Karenztage mehr).

Karenztage können aber auch dazu führen, dass jemand trotz Krankheit zur Arbeit erscheint (Präsentismus) oder die Abwesenheit gar als Ferien- oder Kompensationstag verbuchen lässt, um keinen Lohnausfall zu erleiden. Um dies zu verhindern, sind die Arbeitgeber im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht gefordert, vernünftige Regelungen zu treffen.

Kurt Mettler, Rechtsanwalt

Diese Rubrik wird unterstützt durch:



SIZ Care AG

Verena-Conzett-Strasse 11, CH-8004 Zürich
T 044 496 63 00, F 044 496 63 19
info@sizcare.ch, www.sizcare.ch