

Arztbesuche und Therapien während der Arbeitszeit

Frage: Muss der Arbeitgeber bei Arztbesuchen oder Therapien während der Arbeitszeit den Lohn bezahlen?

Gemäss Art. 329 Abs. 3 OR sind dem Arbeitnehmer «die üblichen freien Stunden und Tage» zu gewähren. Gemeint ist hier die Einräumung der nötigen Freizeit für die Erledigung dringender persönlicher Angelegenheiten. Darunter fallen auch Arztbesuche und ärztlich verordnete Therapien. Damit ist aber noch nicht gesagt, ob der betroffenen Person für diese gewährte freie Zeit auch ein Lohnanspruch zusteht. Bei akuten Fällen lässt sich die Lohnfortzahlungspflicht direkt aus Art. 324a OR ableiten, während nach herrschender Lehre auch in den übrigen Fällen eine Lohnfortzahlungspflicht grundsätzlich bejaht wird. Dies hängt aber auch davon ab, welche individuellen Vereinbarungen zwischen den Parteien bestehen. Viele Unternehmen halten im Anstellungsreglement fest, in welchem Umfang entsprechende freie Zeit eingeräumt wird. Ganz allgemein ist der Arbeitnehmer aufgrund seiner Treuepflicht angehalten, die Vereinbarung von Arzt- und Therapieterminen so festzulegen, dass die ordentliche Arbeitszeit möglichst wenig tangiert wird. Mit anderen Worten haben die Mitarbeitenden auch auf die betrieblichen Interessen angemessene Rücksicht zu nehmen. Dies gilt insbesondere bei Gleitzeitmöglichkeit oder Teilzeitbeschäftigung. Dennoch ist es nicht immer möglich, Arzt- und Therapietermine ausserhalb der Arbeitszeiten zu vereinbaren. Aufgrund der Vielfalt der Arbeitszeitmodelle ist im Einzelfall eine Interessenabwägung vorzunehmen.

Praxistipp: Es empfiehlt sich, bestimmte Grundsätze im Anstellungsreglement festzuhalten. Verbreitet sind Regelungen, dass Arztbesuche und Therapien soweit möglich ausserhalb der Arbeitszeit einzuplanen sind und die allenfalls anrechenbare Zeit auf ein gewisses Mass beschränkt wird.

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

Führung liefert flexible Lösungsansätze für optimiertes Stressmanagement.

Auswirkungen der digitalen Arbeit auf die Gesundheit

Wie kann digitale Arbeit gesund gestaltet werden? Unter diesem Thema stand das Referat von Professor Stephan Böhm von der Universität St.Gallen. Sein Team beschäftigt sich seit 2016 im Rahmen Studie «Social health@work» mit den Auswirkungen der mobilen, digitalen Arbeit auf die Gesundheit. Ein wichtiger Faktor, der die gesundheitlichen Auswirkungen dieser Arbeitsform präge, sei das Grenzmanagement. «Wenn wir etwa von zu Hause aus arbeiten, müssen wir noch bewusster entscheiden, wo, wann und wie wir unsere beruflichen Aufgaben erledigen», sagte Stephan Böhm. Ebenso gelte es, die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben klar zu ziehen. Als Führungskraft spiele die Art, mit der man sein Team virtuell leitet, ebenso eine wichtige Rolle und trage wesentlich zur Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden bei. Gleichzeitig gelte es, als Führungsperson das Inklusionsklima im Team zu prägen. Dazu gehören laut Stephan Böhm die Möglichkeit, als Teammitglied authentisch zu sein, sich zugehörig zu fühlen, die Chancengleichheit und das Nutzen von Synergien. Alle diese Faktoren wirken sich offenbar wesentlich auf die psychische und physische Gesundheit aus. Auch der digitale Reifegrad eines Unternehmens beeinflusse die Arbeitsfähigkeit der Angestellten, hob Stephan Böhm hervor. Gemäss seiner Studie trage ein erhöhter digitaler Reifegrad im Unternehmen zu einer Stressreduktion bei, obwohl die Arbeit dadurch oftmals dichter und komplexer werde. «Es ist wichtig, als Team Regeln für die virtuelle Zusammenarbeit aufzustellen und Verbindlichkeiten herzustellen. Dies sorgt schlussendlich für Sicherheit und gegenseitiges Verständnis.»

Konflikte, Krankschreibungen und Kündigungen

Über 30 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fühlen sich gemäss der aktuellen Schweizer Stressstudie «erheblich erschöpft». Neben einer hohen Arbeitsbelastung tragen Konflikte am Arbeitsplatz oftmals dazu bei, wie Kurt Mettler, Rechts-

anwalt und Geschäftsführer der SIZ Care AG in Zürich, in seinem Referat «Von Konflikten, Kränkungen und Kündigungen zur Krankschreibung – Aktuelles aus dem Arbeitsrecht» berichtete. Viele Konflikte führen laut Kurt Mettler zu physischen oder psychischen Beschwerden und schliesslich zu einer Krankschreibung. Dieser Trend habe in den letzten Jahren massiv zugenommen. Solche Situationen bedeuten für alle Beteiligten eine grosse Herausforderung. Laut Kurt Mettler habe der Arbeitgeber die Fürsorgepflicht, zumutbare Massnahmen wie etwa ein Konfliktmanagement sowie eine wirksame Konfliktprävention zu ergreifen, um die Lage zu entspannen. Doch auch die Mitarbeitenden haben Pflichten: «Sie müssen ihrerseits ebenfalls zur Konfliktlösung beitragen», betonte Kurt Mettler. Allerdings dürften persönliche Eigenschaften einer Person nicht als Kündigungsgrund genannt werden – ausser, wenn deswegen die Zusammenarbeit im Unternehmen massiv beeinträchtigt werde. Der Rechtsanwalt wies zudem auf den Unterschied zwischen einer arbeitsplatz- und einer berufsbezogenen Arbeitsunfähigkeit hin. Dies sei vor allem für die Beurteilung der Situation durch die Ärzte entscheidend: «Es braucht klare Grundsätze bei der Ausstellung von Arztzeugnissen nach Kündigungen. Ausserdem muss der Dialog zwischen Ärzten und den Arbeitgebern verbessert werden. Denn viele Ärzte sind sich der Folgen einer Krankschreibung für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer oft zu wenig bewusst.»

Konfliktmanagement am Arbeitsplatz

Wenn sich Konflikte am Arbeitsplatz abhaken, unterscheide man zwischen mehreren Eskalationsstufen, erklärte die österreichische Sprecherin Dr. Gerlinde Manz-Christen, eine international tätige Beraterin für Führungspersönlichkeiten, in ihrem Referat «Konfliktmanagement am Arbeitsplatz – von der Diskussion in den Dialog», und bezog sich dabei auf das Eisbergmodell: «Rund 80 Prozent der Konfliktursachen liegen unterhalb der Wassergrenze und somit im Unterbewusstsein. Sie haben mit Wünschen, Ängsten, Wertvorstellungen, Sichtweisen, strukturel-