

Arbeiten trotz Krankheit: Ein Verstoss gegen die Treuepflicht

Arbeiten trotz Krankheit verstösst gegen die Treuepflicht. Präsentismus, also die Fortführung der Arbeitstätigkeit trotz medizinisch attestierter Arbeitsunfähigkeit, ist ein weit verbreitetes Phänomen. Die ernsthaften wirtschaftlichen Auswirkungen von Präsentismus rücken zunehmend in den Fokus der Aufmerksamkeit.

Präsentismus bezeichnet das Verhalten, trotz Krankheit oder medizinischer Arbeitsunfähigkeit zu arbeiten. Dieses Phänomen ist weit verbreitet und führt zu ernsthaften Überlegungen über die wirtschaftlichen und rechtlichen Konsequenzen für Unternehmen und Mitarbeitende. Während Arbeitgeber und Versicherer kurzfristig möglicherweise Kosten einsparen, da keine Lohnfortzahlung oder Taggeldleistungen anfallen, entstehen mittel- und langfristig höhere Kosten. Krankheiten, die nicht ausreichend auskuriert werden, können sich verschlimmern, was langfristig zu höheren Ausgaben führt. Zudem birgt die Anwesenheit kranker Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Risiko, andere im Unternehmen anzustecken.

Aus rechtlicher Sicht sind die Thematiken des Kündigungsschutzes und der Fürsorge- sowie Treuepflicht relevant. Gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. b OR sind Arbeitnehmende während bestimmter Sperrfristen vor Kündigungen geschützt, wenn sie krankheits- oder unfallbedingt arbeitsunfähig sind. Dies wirft die Frage auf, ob dieses Recht auch für Arbeitnehmende gilt, die trotz Krankheit arbeiten. Obwohl der Gesetzestext auf eine Verhinderung der Arbeitsleistung durch Krankheit oder Unfall hinweist, sind laut herrschender Lehre und Rechtsprechung des Bundesgerichts auch die arbeitsunfähigen Personen, die dennoch arbeiten, grundsätzlich geschützt. Dies dient dem Zweck, dass die Stellensuche nicht durch Krankheit beeinträchtigt wird.

Präsentismus, Fürsorgepflicht und Weisungsrecht

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nach Art. 328 OR umfasst den Schutz der Gesundheit und Persönlichkeit der Angestellten. Arbeitgeber sind verpflichtet, alle notwendigen Massnahmen zu ergreifen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu schützen und zu fördern. Daraus leitet sich ab, dass Arbeitgeber dafür sorgen sollten, dass Angestellte nicht krank zur Arbeit kommen und so sich selbst oder andere gefährden. Mit dem Weisungsrecht gemäss Art. 321d OR können Arbeitgeber Anweisungen im Betrieb geben, die auch das Fernbleiben von der Arbeit einschliessen können, wenn dies aus gesundheitlichen Gründen geboten ist.

Verbot des Präsentismus gestützt auf die Treuepflicht der Arbeitnehmenden

Arbeitnehmende sind laut Art. 321a OR verpflichtet, die Interessen ihres Arbeitgebers zu wahren und zur Genesung beizutragen, wenn sie arbeitsunfähig sind. Präsentismus kann eine Verletzung dieser Treuepflicht darstellen, da eine nicht auskurierte Krankheit langfristig die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen kann.

Unzulässige Anwesenheitsprämien

Ein weiteres Problem stellen Anwesenheitsprämien dar, die dazu führen können, dass Mitarbeitende trotz Krankheit arbeiten, um finanzielle Vorteile zu erhalten. Solche Prämien können als Verstoss gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und als Diskriminierung aufgrund einer Krankheit angesehen werden. Sie sind wirtschaftlich und rechtlich fragwürdig und könnten im Widerspruch zu den Prinzipien des Arbeitsrechts stehen,

wie ein Fall vor dem Kantonsgericht Freiburg zeigte, in dem eine entsprechende Regelung als Verletzung der guten Sitten und somit als nichtig eingestuft wurde.

Insgesamt erfordert Präsentismus eine umfassende Betrachtung sowohl aus wirtschaftlicher als auch aus rechtlicher Perspektive, um die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen und langfristig die Produktivität und das Wohlbefinden im Unternehmen zu sichern.

Fazit

Das Phänomen des Präsentismus, also das Arbeiten trotz Krankheit, birgt sowohl wirtschaftliche als auch rechtliche Risiken für Unternehmen und Arbeitnehmende. Kurzfristige Kosteneinsparungen werden langfristig durch potenziell höhere Gesundheitskosten und Produktivitätsverluste überschattet. Rechtlich gesehen sind Arbeitgeber durch die Fürsorgepflicht gebunden, die Gesundheit ihrer Arbeitnehmenden zu schützen, während Arbeitnehmende eine Treuepflicht haben, nicht durch Präsentismus ihre Genesung und somit ihre langfristige Arbeitsfähigkeit zu gefährden. Anwesenheitsprämien, die Präsentismus fördern, stehen auf wackeliger rechtlicher Grundlage und könnten gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstossen. Es ist daher im Interesse beider Parteien, eine Kultur zu fördern, die die Gesundheit am Arbeitsplatz priorisiert und unterstützt, wodurch nicht nur die Einzelnen, sondern auch die Unternehmen insgesamt profitieren.

Quelle: Kurt Pärli / Zusammenfassung Bericht in personalSCHWEIZ Sonderausgabe
«Corporate Health» März 2018

Kurt Pärli ist Professor für Soziales Privatrecht an der juristischen Fakultät der Universität Basel. Seine Lehr- und Forschungsschwerpunkte liegen im schweizerischen und internationalen Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.