

# HRM-Dossier

Suter Howald Rechtsanwälte

## Krankheit und Unfall

Ein arbeitsrechtlicher Leitfaden für Praktiker



## **Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Suter Howald Rechtsanwälte

### **Krankheit und Unfall**

Ein arbeitsrechtlicher Leitfaden für Praktiker

SPEKTRAMedia, Zürich, 2020

ISBN 978-3-906067-39-1

© 2020 by

SPEKTRAMedia, Albisriederstr. 252, CH-8047 Zürich, Tel. 043 311 01 80,

[info@SPEKTRAMedia.ch](mailto:info@SPEKTRAMedia.ch), [www.SPEKTRAMedia.ch](http://www.SPEKTRAMedia.ch)

ALMA Medien AG, Hofackerstr. 32, CH-8032 Zürich, Tel. 044 269 50 10,

[info@almamedien.ch](mailto:info@almamedien.ch), [www.almamedien.ch](http://www.almamedien.ch)

Gedruckt und hergestellt in der Schweiz.

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jedes Kopieren, insbesondere Vervielfältigen, Übersetzen, Mikroverfilmen und Einspeichern sowie Verbreiten in elektronischen Systemen ist ohne Zustimmung des Verlags verboten (vgl. [www.fair-kopieren.ch](http://www.fair-kopieren.ch)).

Der einfacheren Lesbarkeit halber verwendet der Verlag i.d.R. eine Geschlechtsform – dabei sind weibliche und männliche Personen gemeint. Dieses Buch basiert auf Erfahrungen der Autorinnen und Autoren, auf Gesprächen mit Fachleuten aus dem HR und auf Fachliteratur. Es wurde mit grosser Sorgfalt erstellt, trotzdem können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Verlag und Autoren können für fehlerhafte Angaben und deren Folgen weder juristische Verantwortung noch irgendeine Haftung übernehmen. Für Verbesserungsvorschläge und Hinweise sind der Verlag beziehungsweise die Autoren dankbar.

**Suter Howald Rechtsanwälte**

# **Krankheit und Unfall**

**Ein arbeitsrechtlicher Leitfaden für Praktiker**

## **Suter Howald Rechtsanwälte**

Suter Howald Rechtsanwälte ist eine mittelgrosse Anwaltskanzlei, welche ihre Klienten in den Kerngebieten des Wirtschaftsrechts berät. Zu diesen gehört insbesondere auch das Arbeitsrecht mit seinen verwandten Gebieten, wie zum Beispiel das Sozialversicherungsrecht und das Datenschutzrecht. Ein weiterer verwandter Tätigkeitsschwerpunkt ist der Bereich Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen.

Unser Team von Anwälten und Juristen verfügt über langjährige und umfangreiche Erfahrungen in diesen Bereichen, sowohl im nationalen als auch im internationalen Kontext.

## **Mitgewirkt bei diesem Dossier haben folgende Expertinnen und Experten:**

Urs Suter

Mauro Loosli

André Bloch

Sonja Stark

Romaine Robbiani

Jennifer Ehrensperger

Eléonore Gallopin

Suter Howald Rechtsanwälte  
Stampfenbachstrasse 52  
Postfach  
CH-8021 Zürich  
T +41 44 630 48 11  
mail@suterhowald.ch  
suterhowald.ch

# Inhaltsverzeichnis

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Vorwort</b> .....   | <b>6</b>  |
| <b>Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin</b> .....                             | <b>7</b>  |
| Gesetzliche Grundlagen der Fürsorgepflicht .....                           | 7         |
| Fürsorgepflicht und Massnahmen zum Gesundheitsschutz .....                 | 8         |
| Konkretisierung des Gesundheitsschutzes und<br>Gesundheitsmanagements..... | 9         |
| Folgen und Sanktionen bei Verletzung der Fürsorgepflicht.....              | 10        |
| <b>Was bedeutet Arbeitsunfähigkeit?</b> .....                              | <b>13</b> |
| Zum Begriff «Arbeitsunfähigkeit» .....                                     | 13        |
| Verhinderung an der Arbeitsleistung.....                                   | 14        |
| Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen.....                    | 14        |
| Ohne Verschulden des Arbeitnehmers .....                                   | 17        |
| Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit .....                              | 18        |
| <b>Arztzeugnisse</b> .....   | <b>19</b> |
| Ausstellung von Arztzeugnissen .....                                       | 19        |
| Inhalt des Arztzeugnisses .....  | 20        |
| Zweifel an der Richtigkeit des Arztzeugnisses .....                        | 21        |
| <b>Vertrauensarzt</b> .....  | <b>23</b> |
| Vorgehensweise .....   | 23        |
| Ärztliche Schweigepflicht .....  | 24        |
| Verweigerung des Arbeitnehmers.....  | 25        |
| Uneinigkeit zwischen Hausarzt und Vertrauensarzt .....                     | 25        |
| <b>Lohnfortzahlung durch die Arbeitgeberin</b> .....                       | <b>26</b> |
| Voraussetzungen .....  | 26        |
| Dauer der Lohnfortzahlung .....  | 28        |
| Bestimmung des Lohnes während der Arbeitsverhinderung .....                | 31        |
| <b>Unfall- und Krankentaggeld</b> .....                                    | <b>32</b> |
| Unfallversicherung .....   | 32        |
| Krankentaggeldversicherung.....  | 33        |
| <b>Kündigung/Sperrfristen</b> .....  | <b>38</b> |
| Grundsatz .....  | 38        |
| Voraussetzungen für die Anwendbarkeit der Sperrfristen .....               | 41        |
| Spezialfragen .....  | 49        |
| <b>Sozialversicherungsrechtliche Aspekte</b> .....                         | <b>51</b> |
| Massnahmen der Invalidenversicherung .....                                 | 51        |
| Finanzielle Leistungen bei Invalidität .....                               | 55        |
| <b>Abkürzungen Gesetze und Verordnungen</b> .....                          | <b>58</b> |
| <b>Literaturverzeichnis</b> .....  | <b>59</b> |

# Vorwort

Jede Arbeitgeberin ist früher oder später mit dem Thema Krankheit oder Unfall ihrer Arbeitnehmer konfrontiert. Studien zeigen, dass die Tendenz von den früher mehrheitlich vorkommenden Berufsunfällen oder Berufskrankheiten hin zu psychisch bedingten Krankheiten geht. Dies stellt Arbeitgeberinnen vor neue Herausforderungen. Zudem werden die Problemstellungen durch zunehmende Regelungsdichte sowie eine sich stetig wandelnde Rechtsprechung und Behördenpraxis immer komplexer.

Die Themen Krankheit und Unfall machen mit steigender Tendenz einen Grossteil der Beratungspraxis aus. Wichtig für Arbeitgeberinnen ist in diesem Bereich vor allem das vorausschauende und präventive Handeln, indem die Fürsorgepflicht ernst- und wahrgenommen wird. Ist ein Arbeitnehmer erkrankt oder erleidet er einen Unfall, ist ein pragmatisches Vorgehen, unter bestmöglicher Berücksichtigung der Interessen sowohl der Arbeitgeberin als auch des Arbeitnehmers, angezeigt. Ein rechtssicheres und konsequentes Vorgehen ist auch in Fällen wichtig, in denen Zweifel an der Krankheit oder am Unfall des Arbeitnehmers bestehen.

Dieses Dossier soll Arbeitgeberinnen und Personalverantwortlichen einen Überblick über die wichtigsten Fragestellungen im arbeitsvertraglichen und sozialversicherungsrechtlichen Kontext bieten und sie dabei unterstützen, diese Herausforderungen zu meistern. Es zeigt erste Handlungsmöglichkeiten auf, kann aber die Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Das Dossier befasst sich nur mit dem privaten Arbeitsrecht. Für öffentliche Dienstverhältnisse kann es jedoch allenfalls analog zurate gezogen werden.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Angestellten gute Gesundheit!

Ihr Team von Suter Howald Rechtsanwälte

# Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin

Die Fürsorgepflicht ist eine der grundlegenden Pflichten jeder Arbeitgeberin und bildet das Gegenstück zur Treuepflicht des Arbeitnehmers. Sie verpflichtet die Arbeitgeberin, die Persönlichkeit der Arbeitnehmer zu achten und zu schützen und die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer notwendigen Massnahmen zu treffen.

Beim arbeitsrechtlichen Gesundheitsschutz stand ursprünglich der Schutz vor Berufsunfällen und Berufskrankheiten im Vordergrund. In den letzten Jahren hat sich der Fokus aufgrund der Zunahme von psychisch bedingten Krankheiten und Arbeitsunfähigkeiten jedoch zunehmend auf den Schutz der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer und damit auch auf Aspekte der Arbeitsorganisation und -bedingungen, der Überbelastung und von Stress verlagert.

Neben dem Gesundheitsschutz im eigentlichen Sinne sind auch Elemente, die keinen direkten Bezug zu den Themen Krankheit und Unfall haben, Gegenstand der Fürsorgepflicht. So zum Beispiel Massnahmen gegen die Diskriminierung nach Geschlecht, Religion oder Ethnie, gegen sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz oder zum Schutz von Vermögen, Privatsphäre und persönlicher Daten der Arbeitnehmer.

## Gesetzliche Grundlagen der Fürsorgepflicht

Die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin ist im Grundsatz für private Arbeitgeberinnen in Art. 328 OR und für öffentliche Arbeitgeberinnen in entsprechenden Bestimmungen öffentlicher Personalgesetze des Bundes und der Kantone bzw. in Dienstreglementen von Gemeinden enthalten.

Daneben sieht das öffentliche Recht insbesondere in Art. 6 ArG, im UVG sowie in den dazu gehörigen Verordnungen und Suva-Vorschriften Schutzvorschriften vor. Namentlich haben dabei sämtliche Arbeitgeberinnen zum Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer für den Gesundheitsschutz die Massnahmen und Vorschriften gemäss Art. 2, Art. 3 und Art. 10 ArGV 3 und zur Prävention die Verordnung zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (kurz Verordnung über die Unfallverhütung VUV) einzuhalten.

## **Fürsorgepflicht und Massnahmen zum Gesundheitsschutz**

Was die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin genau umfasst, lässt sich nur im konkreten Einzelfall aufgrund der branchenspezifischen Eigenheiten und der konkreten Situation des einzelnen Betriebes und seiner Mitarbeitenden bestimmen.

In allgemeiner Form lassen sich die aus der Fürsorgepflicht für Arbeitgeberinnen aus den gesetzlichen Vorschriften resultierenden Pflichten wie folgt zusammenfassen:

- Die Arbeitgeberin hat zum Schutz der Gesundheit diejenigen Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, soweit es ihr zugemutet werden kann (Art. 328 OR, Art. 6 Abs. 1 ArG).
- Die betrieblichen Einrichtungen und Arbeitsabläufe sind so zu gestalten, dass Überbeanspruchungen nach Möglichkeit vermieden werden und die Arbeitnehmer sind zur Mitwirkung heranzuziehen (Art. 6 Abs. 2 und 3 ArG). Dabei hat die Arbeitgeberin sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer informiert sind und die Massnahmen befolgen und hat diese gegebenenfalls zu ermahnen, wenn sie die eigene Gesundheit oder die der anderen Arbeitnehmer gefährden.
- Die Arbeitgeberin hat dafür zu sorgen, dass ergonomisch und hygienisch gute Arbeitsbedingungen herrschen, die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht durch physikalische, chemische und biologische Einflüsse beeinträchtigt wird, eine übermässig starke oder allzu einseitige Beanspruchung vermieden und die Arbeit geeignet organisiert wird (Art. 2 ArGV 3).

Die Arbeitgeberin muss die Massnahmen in angemessenen Zeitabständen überprüfen und – wenn Arbeitsmittel oder -prozesse geändert werden – den neuen Verhältnissen anpassen (Art. 3 Abs. 1 und 2 ArGV 3). Wenn Hinweise vorliegen, dass die Gesundheit eines Arbeitnehmers durch die von ihm ausgeübte Tätigkeit beeinträchtigt wird, ist schliesslich eine arbeitsmedizinische Abklärung durchzuführen (Art. 3 Abs. 3 ArGV 3).

Für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist die Arbeitgeberin allerdings nicht alleine verantwortlich. Aufgrund seiner Treuepflicht treffen auch den Arbeitnehmer diesbezügliche Pflichten. Er ist nämlich verpflichtet, die Arbeitgeberin in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen (Art. 6 Abs. 3 ArG), die Weisungen der Arbeitgeberin in Bezug auf den Gesundheitsschutz zu befolgen (Art. 10 Abs. 1 ArGV 3) und, wenn er Mängel feststellt, diese unverzüglich der Arbeitgeberin zu melden (Art. 10 Abs. 2 ArGV 3).



# Krankheit und Unfall

## Ein arbeitsrechtlicher Leitfaden für Praktiker

Das Thema Krankheit und Unfall ist einer der Brennpunkte des Arbeitsrechts. Dies hat sich mit der Zunahme der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz und den damit einhergehenden krankheitsbedingten Arbeitsverhinderungen noch verschärft. Für Arbeitgeberinnen stellt der Umgang damit nicht selten eine grosse Herausforderung dar. Auch eine immer höhere Regelungsdichte und die sich stetig wandelnde Rechtsprechung und Behördenpraxis tragen das Ihre dazu bei.

Dieses Dossier soll Arbeitgeberinnen und Personalverantwortliche dabei unterstützen, sich in diesem Bereich zurechtzufinden. Es bietet einen Überblick über die in der Praxis wichtigsten Themen im Zusammenhang mit Krankheit und Unfall:

- Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin
- Arztzeugnisse und Vertrauensarzt
- Lohnfortzahlung
- Unfall- und Krankentaggeld
- Kündigung bzw. Sperrfristen
- Sozialversicherungen

*Jedes HRM-Dossier ist einem für HR-Fachleute und das Management relevanten Thema gewidmet. Die Bücher erscheinen quartalsweise und sind als Einzel Exemplare beziehbar bei SPEKTRAMedia oder ALMA Medien AG bzw. sind im Abonnement mit «HR Today» erhältlich.*

*SPEKTRAMedia, Albisriederstrasse 252, 8047 Zürich  
ALMA Medien AG (HR Today), Hofackerstrasse 32, 8032 Zürich*

ISBN 978-3-906067-39-1

ISBN 978-3-906067-39-1



9 783906 067391 >