

# Was gilt bei Krankheit am Arbeitsplatz?

**Rechte und Pflichten** Die Zahl der krankheitsbedingten Ausfälle steigt seit Jahren. Immer wieder kommt es deswegen zu Konflikten. Was Angestellte in diesem Zusammenhang wissen sollten.

Bernhard Kislig

## – Werden Angestellte häufiger krank?

Zahlen des Bundesamts für Statistik zeigen, dass die Absenzen aufgrund von Krankheit oder Unfall kontinuierlich zunehmen. 2010 fehlten Angestellte bei Vollzeitbeschäftigung durchschnittlich 6,3 Tage im Jahr. Im vergangenen Jahr waren es 7,6 Tage, was einer Zunahme von gut 20 Prozent entspricht. 2022 stieg der Durchschnittswert – wahrscheinlich als Folge der Pandemie – gar auf 9,3 Tage.

In einer Umfrage bestätigen acht von zehn grossen Krankentaggeldversicherern den Trend. Als Hauptgrund nennen die meisten eine starke Zunahme psychischer Erkrankungen. So teilt etwa die Helsana mit, dass der Anteil der Fälle mit Diagnose «Psyche und Verhaltensstörung» zwar unter 8 Prozent liege. Doch diese Fälle würden rund 30 Prozent aller Leistungskosten im Krankentaggeld ausmachen.

## – Die Voraussetzungen für eine Absenz

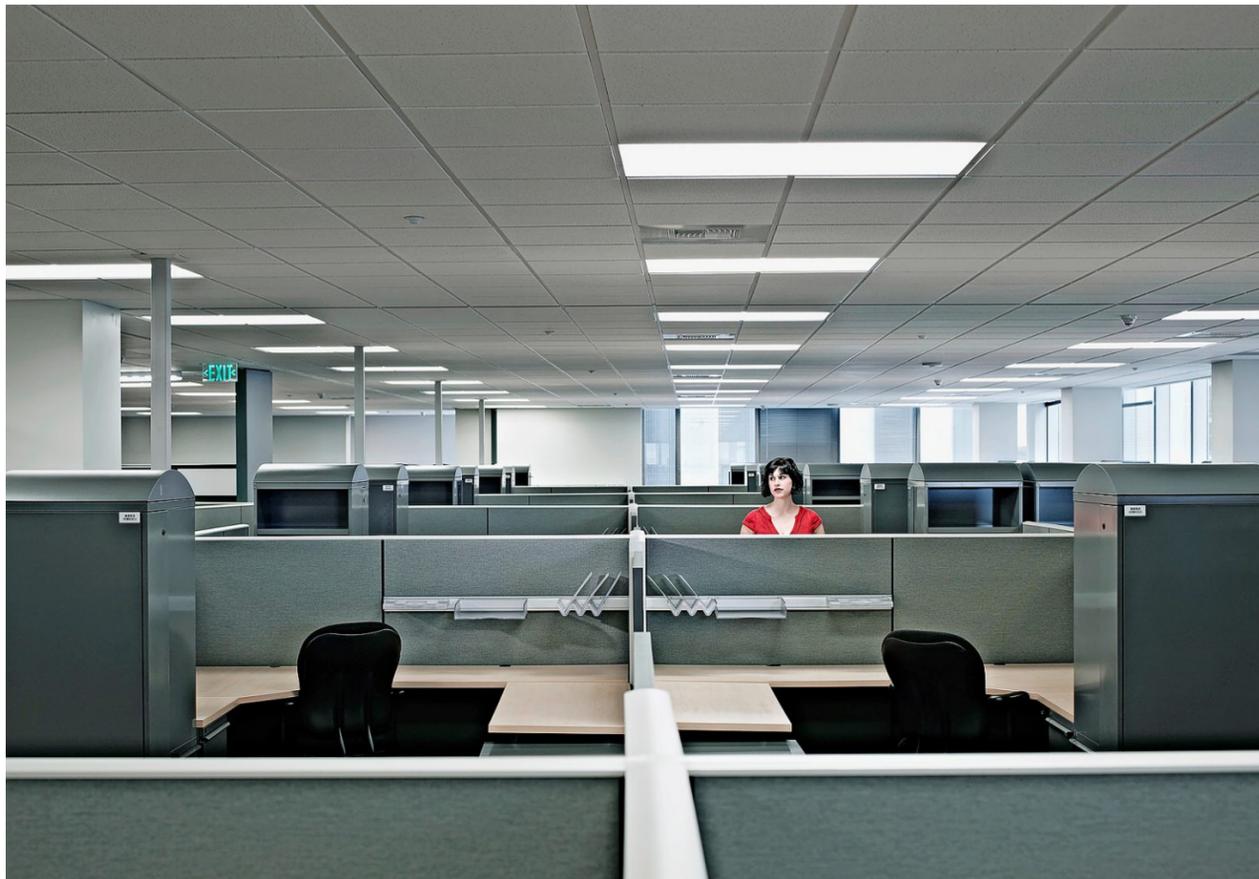
Manche bleiben mit Kopfschmerzen der Arbeit fern, andere wollen ihren beruflichen Pflichten sogar dann nachkommen, wenn sie gemäss Arztzeugnis im Bett bleiben müssten. Beim persönlichen Empfinden von Schmerz oder Beeinträchtigungen gibt es also grosse Unterschiede.

Das Arbeitsrecht bietet in dieser Frage keine klaren Kriterien. Das Obligationenrecht setzt als Grund für eine Absenz voraus, dass sie unverschuldet ist. Krankheit oder Unfall gilt abgesehen von wenigen Ausnahmen nie als verschuldet, wie Roger Rudolph, Arbeitsrechtsexperte an der Universität Zürich, erläutert. Eine Ausnahme wäre etwa, wenn jemand trotz Warnhinweisen bei sehr grosser Lawinengefahr auf der Skitour in einen Lawinenhang fährt und verunfallt.

Mit anderen Worten: Es gibt viel Interpretationsspielraum. Wer sich aufgrund von Krankheit oder Unfall so schlecht fühlt, dass die Arbeit unzumutbar erscheint, darf sich krankmelden.

## – Arztzeugnis schon am ersten Tag?

Laut Roger Rudolph sind kurze Absenzen kaum je umstritten. Wenn Angestellte jedoch unge-



Wo sind denn alle? 2023 fehlten Angestellte bei Vollzeitbeschäftigung durchschnittlich 7,6 Tage im Jahr. Foto: Getty Images

## Ein Unternehmen darf schon für den ersten Tag einer Absenz ein Arztzeugnis verlangen.

wöhnlich häufig nicht zur Arbeit erscheinen und etwa regelmässig mit Krankheitstagen am Freitag oder Montag ihr Wochenende verlängern, können bei der Arbeitgeberin schon Zweifel aufkommen.

Eine skeptische Arbeitgeberin hat aber nur beschränkte Druckmöglichkeiten. Die wichtigste: Angestellte sind beweispflichtig. Wenn sie den Nachweis einer Krankheit schuldig bleiben, darf

die Arbeitgeberin davon ausgehen, dass sie gesund sind. Das kann unangenehme Folgen bis hin zu einer Kündigung haben.

Der Nachweis einer Krankheit oder eines Unfalls erfolgt mit einem Arztzeugnis. In der Schweiz müssen Arbeitnehmende oft ab dem dritten Tag ein solches Zeugnis vorlegen. Doch diese Frist ist weder im Gesetz noch in der Gerichtspraxis verankert. Ein Unternehmen darf deshalb schon für den ersten Tag einer Absenz einen Krankheitsnachweis verlangen, wenn weder im Arbeitsvertrag noch im Personalreglement etwas anderes vereinbart ist. In Branchen mit Personalnotstand oder bei den erwähnten zweifelhaften Fällen ist das Arztzeugnis ab dem ersten Tag der Krankheit gebräuchlich.

## – Bedeutung der vertrauensärztlichen Untersuchung

Wenn Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit bestehen, können Unternehmen oder Versicherer bei einem Vertrauensarzt eine Zweitmeinung einholen. Häufig ge-

sche das ziemlich automatisiert nach dem Bezug einer gewissen Anzahl Taggelder, sagt Luzius Hafen, der als Fachanwalt der Kanzlei Advov5 in umstrittenen Fällen Angestellte vertritt. Wenn der Vertrauensarzt zu einem anderen Schluss kommt, wird es für Betroffene schwierig. «Die erkrankte Person ist häufig überfordert, und wenn

deren Arzt sich nicht für sie einsetzt, steht sie auf verlorenem Posten», sagt Hafen. Die Vertrauensärzte stünden im Zweifel auf der Seite des Auftraggebers, und problematisch seien oft völlig unrealistische Prognosen zur Genesung. Deshalb sei es durchaus angebracht, ein vertrauensärztliches Zeugnis kritisch zu hinterfragen.

## Angestellte waren 2023 einen Tag länger krank als 2010

Absenzdauer wegen Krankheit und Unfall von Vollzeitangestellten in der Schweiz, in Tagen



Die Ausschläge 2020–2023 hängen u.a. mit der Pandemie zusammen.

Grafik: kl, db / Quelle: BFS

## – Was taugt der Versicherungsschutz?

Viele Firmen haben eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Diese sieht üblicherweise vor, dass Angestellte im Krankheitsfall während bis zu zwei Jahren 80 Prozent ihres Lohns erhalten. Ohne Krankentaggeldversicherung ist die Firma verpflichtet, im ersten Dienstjahr während dreier Wochen den vollen Lohn zu bezahlen. Die Dauer der Lohnfortzahlung steigt mit der Anstellungsdauer. Dabei kann es regionale Unterschiede geben, die in der Berner, Zürcher und Basler Skala definiert sind.

Bei einer bleibenden gesundheitlichen Beeinträchtigung dauert es mindestens ein Jahr – oft aber zwei bis drei Jahre –, bis eine Invalidenrente bewilligt wird. Eine Krankentaggeldversicherung ist aus Sicht der Angestellten besser als die Lohnfortzahlung ohne Versicherung, da sie den Ausfall bis zu einer allfälligen Rente länger überbrückt. «Doch die Versicherer unternehmen einiges, damit sie nicht über die gesamten zwei Jahre eine Lohnfortzahlung leisten müssen», sagt Luzius Hafen. So könne beispielsweise die Versicherung im Kleingedruckten regeln, dass die Leistungen früher enden, wenn man das Unternehmen verlässt.

Viele Versicherer bieten zudem eine persönliche Betreuung von Betroffenen an, die beispielsweise zu einer rascheren Wiedereingliederung oder Umschulung führen kann. Neben positiven Aspekten einer solchen Betreuung nennt Luzius Hafen auch kritische Punkte: «Ich habe beispielsweise erlebt, dass eine Person als Preis für ein solches Coaching unabhängig vom Krankheitsverlauf hätte auf Versicherungsleistungen verzichten müssen.»

## – Wann ist eine Kündigung erlaubt?

Es gibt zwar einen Kündigungsschutz bei Krankheit oder Unfall, doch der ist zeitlich auf sogenannte Sperrfristen begrenzt. Im ersten Dienstjahr sind das 30 Tage, vom zweiten bis fünften 90 und ab dem sechsten Dienstjahr 180 Tage. Der Schutz gilt nur während der krankheitsbedingten Abwesenheit. Sobald jemand an den Arbeitsplatz zurückkehrt, ist eine Kündigung möglich.

## Leserinnen und Leser fragen

### Müssen wir den Baulärm hinnehmen?

Im Nachbarhaus findet ein grosser Umbau statt. Der Lärm ist zeitweise unerträglich. Müssen wir das hinnehmen?

Nein. Wenn eine Baubewilligung vorliegt, können Sie die Arbeiten zwar nicht verhindern. Doch Lärm gilt als Mangel. Das bedeutet, dass Sie Anspruch auf eine Mietzinsreduktion haben. Gemäss Gerichtsurteilen gibt es üblicherweise eine Ermässigung von bis zu 10 Prozent. In manchen Fällen haben Gerichte auch schon 20 bis 50 Prozent zugesprochen. Was selbst den Ver-

mieterinnen und Vermietern manchmal nicht bewusst ist: Die Mietreduktion ist selbst dann geschuldet, wenn sie keinen Einfluss auf die Bauarbeiten nehmen können.

Was als laut empfunden wird, ist zwar teilweise Interpretationssache: Wenn es über das übliche Mass hinausgeht, können Mieterinnen und Mieter Ansprüche geltend machen. So weit die grobe Orientierungshilfe. Diese Schwelle ist mit Sicherheit überschritten, wenn Bauarbeiter pfeifen oder sogar sprengen. Dann kommt es aber auch darauf an, wie nahe sich die Baustelle bei der Wohnung befindet.

Und erschwerend wäre gewiss, wenn auch während Ruhezeiten – beispielsweise nachts oder am Wochenende – gearbeitet wird. Schliesslich können weitere Immissionen wie Staub und Dreck auf dem Balkon oder im Garten zu Mietreduktionen führen. Manchmal ist auch die Privatsphäre oder die Zufahrt eingeschränkt.

### Was kann ich gegen eine überheizte Wohnung unternehmen?

Meine Wohnung ist überheizt – die Temperatur liegt stets zwischen 23,5 und 24,5 Grad, obwohl ich die Steuerung auf das

Minimum gestellt habe. Die Vermieterin will die Temperatur nicht senken. Was kann ich dagegen unternehmen?

Bei Mindesttemperaturen gibt es strikte Vorschriften: Unter 20 Grad sollte die Temperatur in Wohnräumen nicht fallen, da sonst ein erhöhtes Schimmelrisiko besteht. Bei zu viel Wärme ist die Rechtslage etwas weniger klar. Grundsätzlich sollte man die Temperatur individuell regulieren können, wobei das bei modernen Heizsystemen manchmal nicht möglich ist. Laut Fabian Gloor vom Mieterinnen- und Mieterverband Deutschschweiz gelten Abweichungen von 3 bis

5 Grad grundsätzlich als Mangel, bei dem Ansprüche geltend gemacht werden können. Im vorliegenden Fall dürfte diese Schwelle knapp überschritten sein. Im Streitfall ist es immer sinnvoll, das möglichst objektiv zu dokumentieren. Messen Sie dafür die Temperatur in der Raummitte – nicht etwa direkt an einem Heizkörper. Und machen Sie ein Foto, auf dem die gemessene Temperatur ersichtlich ist. Ob Sie vor einem Gericht eine Mietzinsreduktion durchsetzen könnten, ist unsicher. Gloor schätzt, dass eine Mietreduktion von 5 bis 15 Prozent angemessen wäre. Zudem können Sie eine Reduktion der Neben-

kosten verlangen. Denn bei tieferer Temperatur wäre da eine Einsparung möglich. Wichtig ist, dass Sie die Liegenschaftsverwaltung schon vor der Abrechnung darüber informieren. Die Schwierigkeit dabei ist, die Höhe der Einsparung objektiv zu bestimmen.



**Bernhard Kislig**  
Der Autor beantwortet Fragen zum Arbeitsrecht, Konsumrecht, Sozialversicherungsrecht und Mietrecht.

Senden Sie uns Ihre Frage an [geldundrecht@tamedia.ch](mailto:geldundrecht@tamedia.ch)