

Dokument	<b>ARV 2012 S. 1</b>
Autor	<b>Kurt Pärli, Julia Hug</b>
Titel	<b>Arbeitsrechtliche Fragen bei Präsentismus (Arbeit trotz Krankheit)</b>
Seiten	<b>1-12</b>
Publikation	<b>Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung</b>
Herausgeber	<b>Wolfgang Portmann, Gabriel Aubert, Jean-Philippe Dunand, Adrian von Kaenel, Roland A. Müller, Boris Zürcher</b>
Frühere Herausgeber	<b>Serge Gaillard</b>
ISSN	<b>1660-0339</b>
Verlag	<b>Schulthess Juristische Medien AG</b>

ARV 2012 S. 1

## Arbeitsrechtliche Fragen bei Präsentismus (Arbeit trotz Krankheit)

Kurt Pärli, Prof. Dr. iur., Leiter Zentrum für Sozialrecht, ZHAW Winterthur/  
Julia Hug, Zentrum für Sozialrecht, ZHAW Winterthur

*Lange Zeit konzentrierten sich Wissenschaft und Arbeitgebende auf die Bekämpfung von Absentismus. Diese Entwicklung ging einher mit grundsätzlicher Kritik an sozialstaatlichen Leistungen (Gefahr des Moral Hazard) und Verbreitung der Vorstellung, gewisse Krankheiten wären bei entsprechender Willensanstrengung überwindbar. Wenn erkrankte Arbeitnehmende Kontrollen und Sanktionen zu befürchten haben, ist es nicht erstaunlich, dass viele trotz Krankheit arbeiten. In Abgrenzung zum Begriff "Absentismus" wird dieses Phänomen "Präsentismus" genannt. Präsentismus beschäftigte bis anhin vor allem Arbeitsmediziner/-innen und Ökonomen/-innen. Das Phänomen wirft indes auch rechtswissenschaftliche Fragen auf. Namentlich stellen sich Fragen des Kündigungsschutzes, der Fürsorgepflicht und des Weisungsrechts der Arbeitgebenden sowie der Treuepflicht der Arbeitnehmenden.*

*Pendant longtemps, les milieux scientifiques et patronaux se sont concentrés sur la lutte contre l'absentéisme. Ce développement allait de pair avec des critiques de principe envers les prestations sociales (danger moral) et avec l'idée que certaines maladies sont surmontables moyennant les efforts de volonté nécessaires. Il n'est dès lors pas étonnant que des salariés malades continuent de travailler lorsqu'ils ont à craindre des contrôles et des sanctions. Par opposition à l'absentéisme, ce phénomène est baptisé "présentéisme". Il a surtout retenu l'attention des médecins du travail et des économistes, mais pose aussi des problèmes juridiques, touchant notamment la protection contre le congé, le droit de donner des instructions, l'obligation de fidélité du salarié.*

### Literatur

Abegg Andreas/Stebler Simone, Missbräuchliche Kündigung infolge Krankheit, [AJP 9/2008, S. 1177-1180](#);  
Aronsson Gunnar/Gustafsson Klas, Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research, *American College of Occupational and Environmental Medicine* 47/9 (2005) S. 958-966; Aronsson Gunnar/Gustafsson Klas/Dallner Margareta, Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism, *Journal of Epidemiology and Community Health* 54 (2000) S. 502-509; Ashby Katherine/Mahdon Michelle, *Why do employees come to work when ill?*, London 2010; Bauer Georg, Betriebliches Gesundheitsmanagement als Grundlage für eine gesunde Wirtschaft und nachhaltige Sozialwerke, in: *Die Volkswirtschaft*, 1/2-2011, S. 40-41; Blesi Alfred, Gültigkeit der Kündigung bei Weigerung, das Kündigungsschreiben entgegenzunehmen - Krankheit am Kündigungstag, *Digitaler*



Rechtsprechungs-Kommentar, Push-Service Entscheide, 7. September 2011; *Boëthius Stefan*, Präsentismus als Kostenfalle, Arbeit und Arbeitsrecht - Personal-Profi 6/08, S. 349-351; *Brühwiler Jürg*, Verhinderung und Verminderung von Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmer aus arbeitsrechtlicher Sicht, in: Riemer-Kafka (Hrsg.), Case Management und Arbeitsunfähigkeit, Zürich 2006; *Chojnacki Marian*, Eine Typologie der psychosozialen Mitursachen des krankheitsbedingten Absentismus, Sozial- und Präventivmedizin/Social and Preventive Medicine, 1982, Volume 27, Number 4, S. 173-177; *Egli Hans-Peter*, Der zeitliche Kündigungsschutz, ArbR 1998, S. 115-151; *Fuhrer Stephan*, Kurz-

## ARV 2012 S. 1, 2

besprechung BGer [4A 5/2011](#), [HAVE 2/2011](#), [S. 166-168](#); *Geiser Thomas*, Kündigungsschutz bei Krankheit, [AJP 5/1996](#), [S. 550-558](#) (zit. Kündigungsschutz); *Geiser Thomas*, Übersicht über die Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Arbeitsrecht, [AJP 2010](#), [S. 120-126](#) (zit. Rechtsprechung 2010); *Hansen C. D./Andersen J. H.*, Sick at work - a risk factor for long-term sickness absence at a later date?, Journal of Epidemiology Community Health 2009/63, S. 397-402; *Hemp Paul*, Presenteeism: At Work - But Out of It, Harvard Business Review (82) 10 2004, S. 49-58; *Jansen Martin*, Krank arbeiten statt gesund pflegen, Bern 2011; *Kissling Dieter*, Kommentar aus arbeitsmedizinischer Sicht, in: Schweizerische Ärztezeitung, 88(43)/2007, S. 1807-1808; *Kivimäki Mika et al.*, Working While Ill as a Risk Factor for Serious Coronary Events: The Whitehall II Study, American Journal of Public Health (95) 1 2005, S. 98-102; *Krause Andreas/Dorsewagen Cosima/Peters Klaus*, Interessierte Selbstgefährdung: Was ist das und wie geht man damit um?, HR Today 4/2010, [www.pspindex.ch/hrtoday/de/themen/archiv/705871/Interessierte\\_Selbstgef%C3%A4hrdung\\_Was\\_ist\\_das\\_und\\_wie\\_geht\\_man\\_damit\\_um\\_](http://www.pspindex.ch/hrtoday/de/themen/archiv/705871/Interessierte_Selbstgef%C3%A4hrdung_Was_ist_das_und_wie_geht_man_damit_um_) (besucht am 27. Januar 2012); *Kuhn Hanspeter*, Kommentar aus Sicht des FMH-Juristen, in: Schweizerische Ärztezeitung, 88(43)/2007, S. 1808; *Müller Roland*, Arzzeugnisse in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, [AJP 2/2010](#), [S. 167-175](#); *Nordmann Philippe*, Die missbräuchliche Kündigung im schweizerischen Arbeitsvertragsrecht unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsgesetzes, Diss. Basel, Basel/Frankfurt a.M. 1998; *Ortlieb Renate*, Betrieblicher Krankenstand als personalpolitische Arena, Diss. Berlin, Wiesbaden 2003; *Pärli Kurt*, Vertragsfreiheit, Gleichbehandlung und Diskriminierung im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, Bern 2009; *Pärli Kurt/Caplazi Alexandra/Suter Caroline*, Recht gegen HIV/Aids-Diskriminierung im Arbeitsverhältnis, Bern 2007; *Pilette Patricia C.*, Presenteeism in Nursing, The Journal of Nursing Administration 35/6 2005, S. 300-303; *Portmann Wolfgang*, Kommentar zum Zehnten Titel des Schweizerischen Obligationenrechts: Der Arbeitsvertrag, [Art. 319-362 OR](#), in: Honsell/Vogt/Wiegand (Hrsg.), Basler Kommentar, Obligationenrecht I, [Art. 1-529 OR](#), 5. Aufl., Basel 2011, S. 1765-2242; *Reif Martin*, Gesundheitsvorsorge, Gesundheitsverhalten und gesundheitsrelevante Lebensbereiche aus der Perspektive der OberösterreicherInnen, Linz 2008; *Ruhnke Luzia*, Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und die Möglichkeiten des Arbeitgebers, gegen einen etwaigen Missbrauch dieses Rechts vorzugehen, Diss. Konstanz, Konstanz 2004; *Schmidt Jana/Schröder Helmut*, Präsentismus - Krank zur Arbeit aus Angst vor Arbeitsplatzverlust, in: Badura et al. (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2009, Berlin 2010, S. 93-100; *Schönenberger Christoph*, Das Erschleichen der Lohnfortzahlung unter Berufung auf Krankheit, Diss. Zürich, Bern 2001; *Steinke Mika/Badura Bernhard*, Präsentismus, Ein Review zum Stand der Forschung, Dortmund/Berlin/Dresden 2011; *Tobler Rolf A./Favre Christian/Munoz Charles/Gullo Ehm Daniela*, Arbeitsrecht, Obligationenrecht ([Art. 319-362 OR](#)), Gleichstellungsgesetz, Arbeitsgesetz, Lausanne 2006; *Vogt Joachim/Badura Bernhard/Hollmann Detlef*, Krank bei der Arbeit: Präsentismusphänomene, in: Böcken/Braun/Landmann (Hrsg.), Gesundheitsmonitor 2009, Gütersloh 2009, S. 179-202; *Voswinkel Stephan*, Störfaktor Krankheit: Gesundheitsdruck als psychische Belastung, Frankfurt a.M. 2008, [www.pargema.de/files/voswinkel-st\\_rfaktor\\_krankheit.pdf](http://www.pargema.de/files/voswinkel-st_rfaktor_krankheit.pdf) (besucht am 25. Januar 2012); *Voswinkel Stephan/Kocyba Hermann*, Störfaktor Krankheit, Forschung Frankfurt 3 (2007) S. 43-46; *Weiherl Philipp/Emmermacher André/Kemter Petra*, Gesundheitsmanagement, Präsentismus und Core Self-Evaluations, in: Richter/Rau/Mühlpfordt (Hrsg.), Arbeit und Gesundheit, Lengerich 2007, S. 305-323; *Zeller Ernst*, Krankheit und Arbeitsunfähigkeit - eine interdisziplinär abgestützte Studie zu einem drängenden Thema, in: Schweizerische Ärztezeitung, 88(43)/2007, S. 1806-1807; *Zimmermann Markus*, Somatoforme Schmerzstörung in der Privatversicherung, [HAVE 3/2011](#), [S. 259-262](#); *Zok Klaus*, Gesundheitsprobleme von Arbeitnehmern und ihr Verhalten im Krankheitsfall, Wildomonitor 1 (2008) S. 1-7.

## I. Einleitung

Während vieler Jahre wurde in der Arbeitswissenschaft intensiv das Phänomen des "Absentismus" diskutiert. Als Ursachen für die gesundheitlich bedingten Abwesenheiten wurden das komplexe Zusammenspiel von Persönlichkeitsfaktoren, das Arbeitsmilieu, aber auch gesamtgesellschaftliche Einflüsse auf das Individuum



und sein Verhalten am Arbeitsplatz genannt<sup>1</sup>. Um die Jahrtausendwende begann eine wissenschaftliche und politische Debatte über tatsächlich krankheitsbedingte Absenzen einerseits und eher motivationsbedingte Absenzen andererseits<sup>2</sup>. Als "Treiber" für die Zunahme eher motivationsbedingter Absenzen wurden (und werden) dabei Anreize zu arbeitsfreien Einkommen - Moral Hazard bei Lohnfortzahlungspflichten der Arbeitgeber, in Aussicht stehende Versicherungsleistungen<sup>3</sup> - und Gefälligkeitszeugnisse der Hausärzte/-innen genannt<sup>4</sup>. Dieser Diskurs bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Praxis. Arbeitgeber wie Taggeldversicherer stellen häufiger die Arbeitsunfähigkeit infrage, verlangen vertrauensärztliche Untersuchungen oder stellen die Leistungen mit der Begründung ein, eine Arbeitsunfähigkeit sei "überwindbar"<sup>5</sup>. Diese Entwicklung ist im Bereich der Invalidenversicherung seit längerer Zeit im Gange. Vor dem Hintergrund steigender Kosten und stagnierender Einnahmen wurden durch die Rechtsprechung des Bundesgerichts zunehmend mehr Krankheitsbilder als überwindbar bezeichnet und die betroffenen Personen damit vom Rentenbe-

### ARV 2012 S. 1, 3

zug ausgeschlossen<sup>6</sup>. Durch betriebliches Gesundheitsmanagement<sup>7</sup> und Früherfassung- und Frühintervention der Invalidenversicherung<sup>8</sup> wird versucht, krankheits- oder unfallbedingt arbeitsunfähige Arbeitnehmende im Erwerbsprozess zu behalten oder wieder einzugliedern. Solche Interventionen sind regelmässig nicht freiwillig und sanktionsbewehrt<sup>9</sup>.

In jüngerer Zeit mehren sich Stimmen, die auf "Nebenwirkungen" des Kampfes gegen den Absentismus hinweisen<sup>10</sup>. Wenn Verhaltenskontrollen und Sanktionen gegenüber erkrankten Arbeitnehmenden zunehmen, ist es nicht erstaunlich, dass Arbeitnehmende selbst dann zur Arbeit gehen, wenn sie dies aus gesundheitlichen Gründen unterlassen sollten. Das Phänomen wird als "Präsentismus" bezeichnet und ist gemäss neueren Erkenntnissen nicht nur weit verbreitet<sup>11</sup>, sondern hat auch gravierende finanzielle Folgen für die Unternehmungen und die Volkswirtschaft<sup>12</sup>.

In der Rechtswissenschaft hat die Thematik "Präsentismus" zu Unrecht noch kaum Beachtung gefunden. Es stellen sich viele Fragen, wie aus rechtswissenschaftlicher Sicht mit Präsentismus umzugehen ist. Besteht Anspruch auf Kündigungsschutz, wenn Arbeitnehmende krank arbeiten? Ist die Arbeitgeberin gestützt auf ihre Fürsorgepflicht gehalten, zum Präsentismus neigende Arbeitnehmende von der Arbeit fernzuhalten und kann sie sich dazu auf das Weisungsrecht berufen? Diesen (und anderen) Fragen wird im vorliegenden Beitrag nachgegangen. Vorangestellt wird diesen rechtlichen Ausführungen ein Überblick zum Stand des Wissens in der Präsentismusforschung.

1 So z.B. Chojnacki, S. 173–177.

2 Siehe z.B. Ortlieb, S. 15 ff.

3 Siehe Ruhnke.

4 Zeller, S. 1806 f.; zur Kritik an diesem Beitrag: Kissling, S. 1807 f., welcher betont, dass es sich bei unwahren Arztattesten oder gar Gefälligkeitszeugnissen um Einzelfälle handelt. Ebenfalls kritisch äussert sich: Kuhn, S. 1808. Kuhn weist daraufhin, dass die Belastung am Arbeitsplatz zuweilen so hoch sei, dass Ärzte Arbeitnehmende zu ihrem eigenen Schutz und gegen ihren Willen krankschreiben müssen.

5 Urteil BGer [4A\\_5/2011 vom 24. März 2011](#), mit Kommentaren von Zimmermann (ablehnend), S. 259 und Fuhrer, S. 166 (zustimmend).

6 In [BGE 131 V 49](#) äusserte das Bundesgericht die Vermutung, dass eine somatoforme Schmerzstörung mit zumutbarer Willensanstrengung überwindbar sei (Regel mit Ausnahmen). In den folgenden Jahren wurde diese Argumentation auf weitere Krankheitsbilder übertragen, u.a. in [BGE 136 V 279](#) auf die HWS-Traumata. Der Gesetzgeber hat diese Entwicklung mit der 5. IV-Revision nachvollzogen (Einführung von [Art. 7 Abs. 2 ATSG](#), Objektivierung der Erwerbsunfähigkeit).

7 Bauer, S. 40 f.

8 Die Früherfassung und Frühintervention wurde im Rahmen der 5. IV-Revision ins Gesetz aufgenommen.

9 Siehe z.B. [Art. 3c Abs. 6 IVG](#); im Rahmen der Früherfassung kann die IV-Stelle die versicherte Person zur Anmeldung bei der Invalidenversicherung auffordern; wird dieser Aufforderung nicht unverzüglich Folge geleistet, kann die IV ihre (später möglichen) Leistungen kürzen oder verweigern.

10 Lieber krank sein als an «Präsentismus» leiden, NZZ Online vom 7. Juni 2011, [www.nzz.ch/nachrichten/wirtschaft/aktuell/lieber\\_krank\\_sein\\_als\\_an\\_praesentismus\\_leiden\\_1.108\\_46427.html](#) (besucht am 22. Januar 2012); Bhagwati, Da – und doch nicht da, St. Galler Tagblatt vom 5. März 2011, [www.icas-eap.com/mm/100305\\_SG\\_Tagblatt\\_Artikel.pdf](#) (besucht am 22. Januar 2012); Jobangst drückt den Krankenstand auf Rekordtief, Welt Online vom 13. Juli 2009, [www.welt.de/wirtschaft/article4107255/Jobangst-drueckt-den-Krankenstand-auf-Rekordtief.html](#) (besucht am 22. Januar 2012).

11 Siehe dazu hinten, II. 1. Präsentismus: Verbreitung, Ursachen.

12 Siehe dazu hinten, II. 3. Die Folgen von Präsentismus.



## II. Verbreitung und Folgen von Präsentismus

### 1. Präsentismus: Verbreitung, Ursachen

Präsentismus bezeichnet das Verhalten von Arbeitnehmenden, trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen, obwohl das Fernbleiben aufgrund des Gesundheitszustandes legitim wäre oder sogar vom Arzt geraten wurde<sup>13</sup>. Der Begriff steht im Gegensatz zum Absentismus, also der Abwesenheit von Arbeitnehmenden vom Arbeitsplatz. Präsentismus ist weit verbreitet. 47% der in der Stressstudie 2010 des Seco befragten Erwerbstätigen der Schweiz gaben an, innerhalb eines Jahres trotz Krankheit gearbeitet zu haben. Von diesen 47 gingen 39% ein bis drei Tage krank zur Arbeit, 48% vier bis zehn Tage und 12% mehr als zehn Tage<sup>14</sup>. Umfragen aus anderen Ländern weisen ähnliche Zahlen auf; durchschnittlich verzichten 30 bis 50% der Arbeitnehmenden mindestens zweimal pro Jahr trotz Krankheit auf eine Krankmeldung<sup>15</sup>. In der arbeitsmedizinischen Literatur finden sich weiter Hinweise, wonach Arbeitnehmende vermehrt entgegen ärztlicher Empfehlung sowie unter Einnahme von verschreibungspflichtigen Medikamenten arbeiten<sup>16</sup>.

Die Gründe für das Phänomen sind vielfältig. Betroffene Arbeitnehmende nennen häufig Rücksicht auf Arbeitskolleginnen und -kollegen, fehlende Stellvertretungsregelung, zu viel Stress, zu viel Arbeit sowie

#### ARV 2012 S. 1, 4

Druck von Vorgesetzten als Gründe, weshalb sie trotz Krankheit arbeiten<sup>17</sup>. Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes hält ebenfalls viele Arbeitnehmende von einer Krankmeldung ab, umso mehr, wenn bereits Entlassungen von kranken Mitarbeitenden miterlebt wurden<sup>18</sup>. Die Gründe variieren je nach beruflicher Stellung; während Arbeitnehmende mit geringerer Qualifikation häufig aus Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, trotz Krankheit arbeiten, liegt es bei Führungskräften regelmässig an zu viel Arbeit<sup>19</sup>. Besonders ausgeprägt ist Präsentismus in den Bereichen Bildung, Pflege und Wohlfahrt, wo die Beziehung zu den Klienten/innen im Vordergrund steht<sup>20</sup>. Sowohl das Pflegepersonal als auch die Ärztinnen und Ärzte weisen eine überdurchschnittliche Neigung auf, trotz Krankheit zu arbeiten, wobei bei beiden Gruppen die in der Praxis regelmässig schwierige Ersetzbarkeit eine wichtige Rolle spielt<sup>21</sup>.

Personen, die sich häufiger krankmelden, gehen eher krank zur Arbeit<sup>22</sup>. Zudem ist das Risiko, trotz Krankheit zu arbeiten, bei Menschen mit einem schlechten Gesundheitszustand rund drei Mal grösser als bei grundsätzlich gesunden Menschen<sup>23</sup>. Dies zeigen auch erste Ergebnisse des Forschungsprojekts "Berufliche Wiedereingliederung von Personen mit länger andauernder Arbeitsunfähigkeit"<sup>24</sup>, bei welchem sich die Eingangskohorte aus 440 gesundheitlich gefährdeten, erwerbstätigen Menschen zusammensetzte. Rund 51% der Befragten gaben an, regelmässig trotz Krankheit gearbeitet zu haben, und weitere 29% gingen ab und zu trotz gesundheitlicher Beschwerden zur Arbeit. Die Art der Krankheit ist ebenfalls relevant; neben einer klassischen Erkältung sind es oft chronische oder in regelmässigen Abständen wiederkehrende physische Leiden wie Asthma, Allergien, Verdauungsprobleme, Migräne oder Herz-/Kreislaufkrankungen

---

<sup>13</sup> Ashby/Mahdon, S. 13.

<sup>14</sup> Seco, Stress bei Schweizer Erwerbstätigen, einsehbar unter: [www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/04731/index.html?lang=de](http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/04731/index.html?lang=de) (besucht am 21. November 2011).

<sup>15</sup> Reif, S. 98 f.; Zok, S. 4; Schmidt/Schröder, S. 96; DGB-Index 2009, S. 19, einsehbar unter: [www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen/data/diga\\_report\\_09.pdf](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen/data/diga_report_09.pdf) (besucht am 26. Juli 2011); Vogt/Badura/Hollmann, S. 190; Aronsson/Gustafsson/Dallner, S. 505; Aronsson/Gustafsson, S. 961.

<sup>16</sup> Schmidt/Schröder, S. 96.

<sup>17</sup> Ashby/Mahdon, S. 8 f.

<sup>18</sup> Die Versicherten-Umfrage des Wissenschaftlichen Instituts der AOK stellte fest, dass rund 32% der Befragten aus Angst vor beruflichen Nachteilen auf eine Krankmeldung verzichtet haben, wobei es in Betrieben, welche bereits kranke Mitarbeitende entlassen haben, sogar rund 69% sind, Zok, S. 5.

<sup>19</sup> Zok, S. 5 f.

<sup>20</sup> Aronsson/Gustafsson/Dallner, S. 506; Jansen, S. 30 f. und 64 f.; Pilette, S. 300 ff.

<sup>21</sup> Aronsson/Gustafsson, S. 959; Jansen, S. 64.

<sup>22</sup> Ashby/Mahdon, S. 35 und 45; Vogt/Badura/Hollmann, S. 181.

<sup>23</sup> Aronsson/Gustafsson, S. 963; Jansen, S. 33.

<sup>24</sup> Das Projekt wird vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) unterstützt und gemeinsam von Kurt Pärli (ZHAW School of Management and Law) und Jürg Guggisberg (BASS) durchgeführt, [www.berufliche-wiedereingliederung.ch](http://www.berufliche-wiedereingliederung.ch) (besucht am 30. Januar 2012).



sowie psychische Beeinträchtigungen wie Depressionen, Angstzustände und andere emotionale Leiden<sup>25</sup>, welche eine Krankmeldung vordergründig nicht zu rechtfertigen scheinen<sup>26</sup>. Keinen wesentlichen Einfluss auf den Präsentismus haben offensichtliche, die Arbeitsfähigkeit regelmässig erheblich beeinträchtigende Krankheiten oder Unfälle wie ein Herzinfarkt, eine schwere Depression oder ein Beinbruch<sup>27</sup>.

## 2. Kontextfaktoren

Das Phänomen des Präsentismus lässt sich nicht ausschliesslich durch eine Analyse des individuellen Verhaltens erklären. Mit der Globalisierung und dem Strukturwandel von einer Industrie- hin zu einer wissensorientierten Dienstleistungsgesellschaft haben sich auch die Arbeitsorganisationsformen geändert. Die Anforderungen, im globalen Wettbewerb bestehen zu können, sind gross, der Produktivitätsdruck entsprechend hoch, die Mitarbeitenden sämtlicher Hierarchiestufen gefordert. Produktivitätssteigerungen werden u.a. mit neueren Managementkonzepten wie dem der indirekten Steuerung der Mitarbeitenden durch Ziele (Management by objectives) zu realisieren versucht<sup>28</sup>. Technische Innovation und komplexe Arbeitsorganisation erfordern zudem vermehrt Gruppen-, Team- und Projektarbeiten. Eine solche Arbeitsorganisation fördert einerseits das Mitdenken der Mitarbeitenden, erhöht so unter anderem die Motivation und erfüllt die Forderungen nach einer "Humanisierung der Arbeit"<sup>29</sup>, andererseits hat diese Form der Führung auch zur Folge, dass die psychischen Belastungen und Beanspruchungen zunehmen - insbesondere wenn das Erreichen der vorgegebenen Ziele von vornherein unrealistisch ist<sup>30</sup>. Mit den neueren Managementkonzepten geht nicht selten

### ARV 2012 S. 1, 5

einher, dass Arbeitnehmende ihre privaten Bedürfnisse missachten und sich zunehmend bewusst gesundheitsschädigend verhalten, also bspw. auch krank arbeiten gehen<sup>31</sup>. Nicht eindeutig ist hingegen, wie sich die Möglichkeit der Anpassung der Arbeit bzgl. Arbeitsmenge, -ort und -zeit sowie der Art der geleisteten Arbeit an den Gesundheitszustand auf das Präsentismusverhalten auswirkt. Während die fehlende Anpassbarkeit zu vermehrtem Absentismus führt<sup>32</sup>, erhöht die Möglichkeit die Arbeit anzupassen die Wahrscheinlichkeit von Präsentismus<sup>33</sup>. Allerdings fühlen sich Betroffene, die unter Anpassung ihrer Arbeit trotz Krankheit arbeiten, weniger in ihrer Produktivität beeinträchtigt als jene, welche diese Möglichkeit nicht haben<sup>34</sup>.

Die Betriebe können das Absenzen- sowie das Präsentismusverhalten ihrer Arbeitnehmenden durch zweckmässiges betriebliches Gesundheitsmanagement positiv beeinflussen. Betriebliches Gesundheitsmanagement bezweckt die Förderung und den Erhalt der Gesundheit der Arbeitnehmenden<sup>35</sup>. Durch gezieltes Gesundheitsmanagement sollen Fehlzeiten, Fluktuation und gesundheitsbedingte Leistungsminderungen reduziert, die Kosten gesenkt und die Produktivität erhöht werden<sup>36</sup>. Laut den Studien vom Wissenschaftlichen Institut der AOK scheinen Arbeitnehmende, deren Betriebe Gesundheitsmanagement betreiben, seltener trotz Krankheit zu arbeiten. Offensichtlich scheint sich

---

<sup>25</sup> Laut einem kürzlich veröffentlichten Bericht der Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (OECD) kommt Präsentismus bei Personen mit psychischen Beeinträchtigungen besonders häufig vor. So gaben 74% der Arbeitnehmenden mit psychischer Beeinträchtigung an, in ihrer Produktivität beeinträchtigt zu sein, im Gegensatz zu 26% bei jenen ohne psychische Beeinträchtigung, Figure 2.19, Ausschnitte des Berichts einsehbar unter: [www.oecd.org/document/20/0,3746,en\\_2649\\_34747\\_38887124\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html#publications](http://www.oecd.org/document/20/0,3746,en_2649_34747_38887124_1_1_1_1,00.html#publications) (besucht am 12. Dezember 2011).

<sup>26</sup> Boëthius, S. 349; Hemp, S. 49.

<sup>27</sup> Weiherl/Emmermacher/Kemter, S. 312 f.

<sup>28</sup> Krause/Dorsewagen/Peters, S. 1.

<sup>29</sup> Voswinkel/Kocyba, S. 43.

<sup>30</sup> Jansen, S. 81.

<sup>31</sup> Krause/Dorsewagen/Peters, S. 1; Steinke/Badura, S. 62.

<sup>32</sup> Steinke/Badura, S. 68.

<sup>33</sup> Ashby/Mahdon, S. 50–51; Steinke/Badura, S. 68.

<sup>34</sup> Ashby/Mahdon, S. 50–51.

<sup>35</sup> Weiherl/Emmermacher/Kemter, S. 306 f. mit Hinweisen.

<sup>36</sup> Weiherl/Emmermacher/Kemter, S. 308.



betriebliches Gesundheitsmanagement positiv auf das Verhalten von Arbeitnehmenden bei Krankheit auszuwirken<sup>37</sup>.

### 3. Die Folgen von Präsentismus

Regelmässiges Arbeiten trotz Krankheit bleibt nicht folgenlos. Das Verschleppen und fehlende Ausräumen von Krankheiten oder das Hinauszögern eines Arztbesuches kann negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben, etwa durch Chronifizierung oder Verschlimmerung eines Leidens. Eine verschleppte Erkältung kann sich zu einer Mittelohrentzündung oder zu gefährlichen Folgeerkrankungen wie einer Herzmuskel-, Lungen- oder Hirnhautentzündung entwickeln<sup>38</sup>. Bei ansteckenden Krankheiten erfolgt zudem eine Gefährdung von Arbeitskollegen.

Eine dänische Studie aus dem Jahr 2009 weist einen nahezu linearen Zusammenhang zwischen Präsentismus und der erhöhten Wahrscheinlichkeit einer länger dauernden Krankheit nach, d.h., je öfters jemand trotz Krankheit arbeitet, desto höher ist das Risiko später während längerer Zeit arbeitsunfähig zu werden<sup>39</sup>. Zu einer ähnlichen Erkenntnis kam bereits eine auf einer Kohorte von 5071 männlichen englischen Beamten basierende Studie aus dem Jahr 2005. Deren Ergebnisse zeigen, dass bei gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmenden, welche sich während drei Jahren nie krank gemeldet haben, das Risiko eines koronaren Herzproblems zwei Mal höher ist als bei gesundheitlich ähnlich beeinträchtigten mit moderaten Krankheitstagen<sup>40</sup>.

Neben den Folgen für die Gesundheit sind auch die finanziellen Effekte zu erwähnen. Vor allem in US-amerikanischen Veröffentlichungen wird Präsentismus als Produktivitätsverlust infolge gesundheitsbeeinträchtigter, aber anwesender Arbeitnehmenden definiert. Im Vordergrund stehen bei diesen Untersuchungen die durch Präsentismus anfallenden Kosten, welche in den USA zwei bis drei Mal höher sind als jene für Absentismus<sup>41</sup>. Eine neuere Veröffentlichung aus Deutschland nennt ähnliche Zahlen; Berechnungen ergaben, dass die durch Fehlzeiten bedingten Kosten nur rund einen Drittel der effektiv durch Krankheit verursachten Kosten in Unternehmen ausmachen. Zwei Drittel der Kosten, welche Unternehmen durch Krankheit entstehen, werden durch Präsentismus verursacht. Noch nicht einbezogen in

#### ARV 2012 S. 1, 6

diese Berechnung sind die Kosten für Vertretungen, Know-how-Verlust oder Ansteckung von Arbeitskollegen, d.h. die tatsächlichen Kosten dürften noch höher sein<sup>42</sup>.

## III. Rechtswissenschaftliche Fragestellungen

Das Phänomen Präsentismus berührt einige arbeitsvertragliche Bestimmungen. Kranke Arbeitnehmende sind zumindest während einer gewissen Zeit vor einer Kündigung geschützt und die Kündigung wegen einer Krankheit ist unter Umständen missbräuchlich. Sind kranke Arbeitnehmende aber dennoch am Arbeitsplatz präsent, lässt sich dem Gesetz nicht eindeutig entnehmen, ob und wie der Kündigungsschutz spielt. Mit Blick auf die möglichen gesundheitlichen Folgen von Präsentismus stellt sich zudem die Frage, ob und welche Massnahmen Arbeitgebende aufgrund ihrer Fürsorgepflicht zu ergreifen haben. Weiter interessiert, welche Verhaltenspflichten die Treuepflicht gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmenden auferlegt.

<sup>37</sup> Um tatsächlich einen Kausalzusammenhang nachzuweisen, bedürfte es allerdings mehr als die vom Wissenschaftlichen Institut der AOK durchgeführte Querschnittsbetrachtung (Schmidt/Schröder, S. 98).

<sup>38</sup> Verschleppte Erkältung – ein verkanntes Risiko, ecaro Gesundheitsblog vom 4. April 2011, [www.ecara.de/krankheiten/erschleppte-erkaltung-symptome-folgen/](http://www.ecara.de/krankheiten/erschleppte-erkaltung-symptome-folgen/) (besucht am 12. Dezember 2011); Vorsicht: Verschleppte Erkältung, Erkaeltung.de vom 10. Februar 2011, [erkaeltung.de/2011/02/vorsicht-verschleppteerkaeltung/](http://erkaeltung.de/2011/02/vorsicht-verschleppteerkaeltung/) (besucht am 12. Dezember 2011).

<sup>39</sup> Hansen/Andersen, S. 397–402. Die Studie zeigt weiter auf, dass bei Arbeitnehmenden, die öfter als sechs Mal krank zur Arbeit gehen, das Risiko einer mindestens zweiwöchigen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit 53% höher ist als bei denjenigen, welche nie oder lediglich einmal trotz Krankheit zur Arbeit erscheinen; das Risiko einer länger als zwei Monate dauernden Arbeitsunfähigkeit ist gar um 74% höher.

<sup>40</sup> Kivimäki et al., S. 98–102.

<sup>41</sup> Hemp, S. 51.

<sup>42</sup> So die Studie «Vorteil Vorsorge» von Booz & Company, 2011, anforderbar unter: [www.booz.com/de/home/Presse/Pressemitteilungen/pressemitteilung-detail/49542837](http://www.booz.com/de/home/Presse/Pressemitteilungen/pressemitteilung-detail/49542837) (besucht am 23. Januar 2012).

## 1. Präsentismus und Kündigungsschutz

Der Schutz vor Kündigung zur Unzeit durch die Arbeitgeberin ist in [Art. 336c OR](#) verankert. Nach [Art. 336c Abs. 1 lit. b OR](#) darf die Arbeitgeberin nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis während einer gewissen Frist nicht kündigen, wenn die Arbeitnehmerin ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist. Die während einer Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist gemäss [Art. 336c Abs. 2 OR](#) nichtig. Die Beweislast für die Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unfall trägt die Arbeitnehmerin<sup>43</sup>. Die Sperrfrist verhindert den Stellenverlust von erkrankten oder verunfallten Arbeitnehmenden in einer Periode, in der sie in aller Regel kaum Chancen bei der Stellensuche haben<sup>44</sup>. Im Zentrum steht dabei, dass eine Anstellung durch einen neuen Arbeitgeber nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist wegen der Unsicherheit in Bezug auf die Dauer und den Grad der Arbeitsunfähigkeit sehr unwahrscheinlich ist<sup>45</sup>. Ist aber die Krankheit so unbedeutend, dass sie für die betroffene Arbeitnehmende kein Hindernis darstellt, eine neue Anstellung anzunehmen, greift die Sperrfrist nicht<sup>46</sup>.

Arbeiten Arbeitnehmende trotz Krankheit, stellt sich die Frage, ob sie sich gleichwohl auf den zeitlichen Kündigungsschutz berufen können. Der Gesetzeswortlaut spricht von Verhinderung an der Arbeitsleistung aufgrund Krankheit oder Unfall, weshalb bei wortgetreuer Auslegung eine Arbeitnehmerin, die krank zur Arbeit erscheint, nicht vor einer Kündigung geschützt ist<sup>47</sup>. Nach herrschender Lehre sowie konstanter Rechtsprechung des Bundesgerichts sind arbeitsunfähige oder teilweise arbeitsunfähige Arbeitnehmende, die dennoch arbeiten, gleichwohl durch die Sperrfrist geschützt<sup>48</sup>. Allerdings wird auch hier die Sperrfrist nur ausgelöst, wenn die Krankheit den Antritt einer neuen Stelle unwahrscheinlich erscheinen lässt. Vom Bundesgericht geschützt wurde bspw. ein Arbeitnehmer, der bereits vor der Kündigung an einer Depression litt und dennoch arbeitete, weil "l'atteinte à la santé était suffisamment importante (...) pour l'empêcher de reprendre, le cas échéant, une nouvelle activité"<sup>49</sup>. Nicht geschützt wurde hingegen eine an Angina erkrankte Arbeitnehmerin, die trotz eines Arztzeugnisses zur Arbeit erschien, da "l'infection passablement banale dont souffrait la recourante (...) n'était pas de nature à affecter sa faculté d'occuper un nouveau poste de travail à la

### ARV 2012 S. 1, 7

fin de son délai de congé."<sup>50</sup> Ebenfalls als gültig erachtete das Bundesgericht eine im Rahmen eines Kündigungsgesprächs ausgehändigte Kündigung, deren Annahme der betroffene Arbeitnehmer aber verweigerte. In der Folge liess dieser sich von einem Arzt rückwirkend ab dem Tag der Kündigung krankschreiben. Bis zum Nachmittag des Kündigungsgesprächs arbeitete der betroffene Arbeitnehmer normal und wies keinerlei Anzeichen einer Erkrankung auf<sup>51</sup>. Nicht vorausgesetzt ist, dass die Arbeitnehmerin im Zeitpunkt der Kündigung um ihre Krankheit weiss<sup>52</sup> oder die Arbeitgeberin darüber in

---

<sup>43</sup> Müller, S. 168; Streiff/von Kaenel, N 12 zu [Art. 324a OR](#).

<sup>44</sup> Streiff/von Kaenel, N 2 a.E. zu [Art. 336c OR](#).

<sup>45</sup> [BGE 128 III 212](#), in: Pra 91 (2002) Nr. 153; bestätigt in: Urteil BGer [4C.346/2004 vom 15. Februar 2004](#), [Erw. 4.1](#) und Urteil BGer [4A 227/2009 vom 28. Juli 2009](#), [Erw. 3.2](#); Botschaft des Bundesrates vom 9. Mai 1984, BBI 1984 II 551; Streiff/von Kaenel, N 8 zu [Art. 336c OR](#).

<sup>46</sup> [BGE 128 III 41](#), [Erw. 2.c](#), in Pra 91 (2002) Nr. 153; [BGE 115 V 437](#), [Erw. 3.d](#); Portmann, N 6 zu [Art. 336c OR](#); Streiff/von Kaenel, N 8 zu [Art. 336c OR](#); Geiser (Rechtsprechung 2010), S. 122, gegenteiliger Meinung noch in: ders. (Kündigungsschutz), S. 553, wo er kritisierte, es bestehe eine grosse Rechtsunsicherheit, da der Arbeitnehmer nicht verpflichtet sei, dem Arbeitgeber die Diagnose bekannt zu geben und dieser deshalb in vielen Fällen gar nicht genau wisse, ob ein Sperrtatbestand vorliegt oder nicht. Der Kündigungsschutz bestehe deshalb auch bei bloss geringfügiger Arbeitsunfähigkeit; a.M. Egli, S. 125, nach dem Teilarbeitsunfähigkeit generell die Sperrfrist auslösen muss.

<sup>47</sup> Egli, S. 125.

<sup>48</sup> Urteil BGer [4A 227/2009 vom 28. Juli 2009](#), [Erw. 3.2](#); [BGE 128 III 41](#), [Erw. 2.c](#), in Pra 91 (2002) Nr. 153; Egli, S. 126; Geiser (Rechtsprechung 2010), S. 122; Streiff/von Kaenel, N 2 zu [Art. 336c OR](#).

<sup>49</sup> Urteil BGer [4C.346/2004 vom 15. Februar 2005](#), [Erw. 4.2](#).

<sup>50</sup> Urteil BGer [4A 227/2009 vom 28. Juli 2009](#), [Erw. 3.2](#).

<sup>51</sup> Urteil BGer [4A 89/2011 vom 27. April 2011](#), [Erw. 2](#); Blesi, N 2; wobei nicht bekannt ist, aus welchem Grund der betroffene Arbeitnehmer krankgeschrieben wurde und inwieweit diese Krankheit den Antritt einer neuen Stelle erschwerte.

<sup>52</sup> [BGE 128 III 41](#), [Erw. 2.c](#), in Pra 91 (2002) Nr. 153 (geschützt wurde ein Arbeitnehmer, der an Leukämie litt, dies aber zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht wusste); Streiff/von Kaenel, N 2 zu [Art. 336c OR](#).



Kenntnis gesetzt hat<sup>53</sup>. Verschweigt eine Arbeitnehmerin ihrer Arbeitgeberin ihre Arbeitsunfähigkeit, verletzt sie damit möglicherweise ihre Treuepflicht<sup>54</sup>, die Berufung auf den zeitlichen Kündigungsschutz wird dadurch jedoch gemäss Bundesgericht nicht missbräuchlich<sup>55</sup>.

Eine Kündigung, welche wegen einer Eigenschaft ausgesprochen wird, die der gekündigten Person kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, ist sodann gestützt auf [Art. 336 Abs. 1 lit. a OR](#) missbräuchlich, sofern sie nicht im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht oder die Zusammenarbeit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt. Unter die persönliche Eigenschaft subsumiert Rechtsprechung und herrschende Lehre auch Krankheit<sup>56</sup>. Die Kündigung ist aber nur dann missbräuchlich, wenn die Krankheit den eigentlichen Grund für die Kündigung darstellt<sup>57</sup>. Nach den Regeln von [Art. 8 ZGB](#) obliegt es grundsätzlich der Gekündigten, den Beweis zu erbringen, dass die Kündigung missbräuchlich ist<sup>58</sup>. Sie muss beweisen, dass ein verpönter Kündigungsgrund des [Art. 336 OR](#) vorlag und dieser für die Kündigung kausal war<sup>59</sup>. Kann trotz Krankheit die Arbeitsleistung erbracht werden, ist eine Kündigung wegen der Krankheit nicht zulässig. Ist eine Arbeitnehmerin jedoch aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, steht dies im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und nach Ablauf der Sperrfrist von [Art. 336c Abs. 1 lit. b OR](#) ist die Kündigung grundsätzlich gerechtfertigt<sup>60</sup>. Arbeitnehmende, die aufgrund ihrer Krankheit in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt sind, können daran nichts ändern, indem sie trotzdem am Arbeitsplatz erscheinen<sup>61</sup>. Eine solche Krankheit steht offensichtlich in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, weshalb eine Kündigung regelmässig gerechtfertigt ist, oder mit anderen Worten: Präsentismus schützt nicht vor Kündigung.

## 1. Präsentismus und Fürsorgepflicht/Weisungsrecht

### a) Die Pflicht zur Achtung und zum Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist im Gesetz nicht ausdrücklich geregelt. Sie umfasst alle Verpflichtungen der Arbeitgeber, den Arbeitnehmenden Schutz und Fürsorge zukommen zu lassen und ihre berechtigten Interessen in guten Treuen zu wahren<sup>62</sup>. Zentrale Bestandteile der Fürsorgepflicht sind die Verpflichtung zum Persönlichkeitsschutz und der Gesundheitsschutz.

Die privatrechtliche Generalklausel von [Art. 328 Abs. 1 OR](#) hält fest, dass die Arbeitgeberin die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schüt-

#### ARV 2012 S. 1, 8

zen und auf ihre Gesundheit Rücksicht zu nehmen hat. Geschützt ist sowohl die physische als auch die psychische Unversehrtheit<sup>63</sup>. Laut [Art. 328 Abs. 2 OR](#) hat die Arbeitgeberin zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Arbeitnehmenden jene Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es ihr mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden kann. Die Arbeitgeberin muss auch dafür sorgen, dass

<sup>53</sup> Urteil BGer [4C.346/2004 vom 15. Februar 2005, Erw. 5.4](#); Portmann, N 6 zu [Art. 336c OR](#); Streiff/von Kaenel, N 2 zu [Art. 336c OR](#).

<sup>54</sup> Siehe dazu hinten, III. 3. Treuepflicht Arbeitnehmende.

<sup>55</sup> Urteil BGer [4C.346/2004 vom 15. Februar 2005, Erw. 5.4](#); Portmann, N 6 zu [Art. 336c OR](#).

<sup>56</sup> [BGE 127 III 86, Erw. 2a](#); Nordmann, S. 89 f.; Pärli, N 1349; Portmann, N 6 zu [Art. 336 OR](#); Staehelin, N 15 zu [Art. 336 OR](#); Streiff/von Kaenel, N 5 zu [Art. 336 OR](#).

<sup>57</sup> Nordmann, S. 90.

<sup>58</sup> [BGE 123 III 246, Erw. 4 b](#).

<sup>59</sup> Nordmann, S. 279; Streiff/von Kaenel, N 16 zu [Art. 336 OR](#).

<sup>60</sup> [BGE 123 III 246, Erw. 5](#); Urteil BGer vom 5. August 2004, [4C.174/2004, Erw. 2.2.2](#); Nordmann, S. 90; Portmann, N 6 zu [Art. 336 OR](#); zur Pflicht, kranke Arbeitnehmende möglichst weiter zu beschäftigen, siehe vorne, III. 2. a) Die Pflicht zur Achtung und zum Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit.

<sup>61</sup> Das deutsche Bundesarbeitsgericht hielt hierzu fest, dass ein Arbeitnehmer, der objektiv aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen, das fehlende Leistungsvermögen nicht allein durch seine subjektive Einschätzung, er sei trotzdem gesundheitlich in der Lage, einen Arbeitsversuch zu unternehmen, ersetzt werden kann (BAG 2 AZR 666/97 vom 29. Oktober 1998).

<sup>62</sup> Portmann, N 1 zu [Art. 328 OR](#).

<sup>63</sup> Staehelin, N 4 zu [Art. 328 OR](#).





sich Arbeitnehmende am Arbeitsplatz nicht durch andere, kranke, Mitarbeitende anstecken<sup>64</sup>. Die Verpflichtung zum Gesundheitsschutz ist auch öffentlichrechtlicher Natur; die entsprechenden Grundlagen finden sich in [Art. 82 UVG](#)<sup>65</sup> sowie in [Art. 6 ArG](#)<sup>66</sup> und der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz<sup>67</sup>. [Art. 328 OR](#) wurde im Zuge einer Angleichung der privatrechtlichen Fürsorgepflicht an die entsprechenden Bestimmungen des öffentlichen Rechts eingeführt, womit zum Ausdruck gebracht werden sollte, dass es sich grundsätzlich um eine einheitliche Pflicht handelt<sup>68</sup>. Nach [BGE 132 III 257](#) (Urteil zum Nichtrauchererschutz) ist es allerdings nicht auszuschliessen, dass [Art. 328 Abs. 2 OR](#) die Arbeitgeberin zu einem weiterreichenden Schutz als das öffentliche Recht verpflichtet<sup>69</sup>. Die öffentlich- und privatrechtlichen Verpflichtungen der Arbeitgeberin beinhalten auch eine Schutzpflicht gegenüber gesundheitlich angeschlagenen Arbeitnehmenden<sup>70</sup>. Diese konkretisiert sich darin, dass die Arbeitgebenden alles Zumutbare zu unternehmen haben, um die Weiterbeschäftigung gesundheitlich beeinträchtigter Arbeitnehmender zu ermöglichen, deren Gesundheit nicht weiter zu beeinträchtigen oder den Eintritt einer Gesundheitsschädigung zu verhindern<sup>71</sup>.

## b) Bedeutung für den Präsentismus

Wie in Teil II dieser Abhandlung dargelegt, kann der weit verbreitete Präsentismus den Zustand bereits gesundheitlich angeschlagener Mitarbeiter/innen weiter verschlechtern. Eine Arbeitsorganisation und ein Betriebsklima, die es erschweren, sich bei Krankheit arbeitsunfähig zu melden und sich auszukurieren, sind dabei erhebliche Risikofaktoren<sup>72</sup>.

Arbeitgebende sind aufgrund der Fürsorgepflicht verpflichtet, Präsentismus zu unterbinden; zumindest dann, so entschied das Landesarbeitsgericht Hamm in einem Urteil vom 10. November 1988, "wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers objektiv feststeht, diese beiden Arbeitsvertragsparteien bekannt ist, der Arbeitnehmer aber sehenden Auges gleichwohl arbeiten will"<sup>73</sup>. Diese Aussage lässt sich auch auf die schweizerische Rechtslage übertragen. Eine Arbeitgeberin muss die Arbeitsleistung von offensichtlich gesundheitlich beeinträchtigten bzw. gesundheitlich gefährdeten Arbeitnehmenden zurückweisen<sup>74</sup>. Das Bundesgericht hielt in [BGE 126 III 75](#) fest, die Nichtbeschäftigung einer Opernsängerin in der Endphase ihrer Schwangerschaft sei angesichts der konkreten Bedrohung ihrer Gesundheit (und der des Kindes) durch den Bühnenauftritt im Lichte von [Art. 328 Abs. 1 und 2 OR](#) zulässig<sup>75</sup>. Aus der Fürsorgepflicht lässt sich folglich eine Pflicht der Arbeitgebenden ableiten, dafür zu sorgen, dass ihre Arbeitnehmenden nicht krank arbeiten, wenn sie damit ihre oder die Gesundheit von Dritten gefährden. Die Arbeitgeber können dabei auf das in [Art. 321d OR](#) verankerte Weisungsrecht zurückgreifen, welches ihnen erlaubt, über das Verhalten der Arbeitnehmenden im Betrieb Anordnungen zu erlassen und ihnen besondere Weisungen zu erteilen. Beim Weisungsrecht handelt es sich in der Regel um eine blosser Obliegenheit. Ist es aber zum Schutz der Arbeitnehmenden oder Dritten erforderlich, wird aus dem Weisungsrecht eine Weisungspflicht<sup>76</sup>. In diesen Fällen haben Arbeitgebende nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht, Arbeitnehmende von (für sie oder andere) gesundheitsschädigenden Arbeiten abzuhalten. Dabei genügt es unter Umständen nicht, Arbeitnehmende bloss nach Hause zu schicken. Kann der

ARV 2012 S. 1, 9

<sup>64</sup> Staehelin, N 4 zu [Art. 328 OR](#).

<sup>65</sup> Bundesgesetz über die Unfallversicherung ([UVG](#)) vom 20. März 1981, SR 832.20.

<sup>66</sup> Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, [ARG](#)) vom 13. März 1964, SR 822.11.

<sup>67</sup> Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsvorsorge, [ArGV 3](#)) vom 18. August 1993, SR 822.113.

<sup>68</sup> Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die Revision des Zehnten Titels und des Zehnten Titelsbis des Obligationenrechts (Der Arbeitsvertrag) vom 25. August 1967, BBl 1967 241 ff., 345.

<sup>69</sup> [BGE 132 III 257](#), [Erw. 5.4.5](#), mit Hinweisen.

<sup>70</sup> Abegg/Stebler, S. 1180; Pärli, N 1354.

<sup>71</sup> [BGE 132 III 257](#), [Erw. 6.1](#); Abegg/Stebler, S. 1180.

<sup>72</sup> Voswinkel, S. 5.

<sup>73</sup> LAG Hamm, Urteil vom 10.11.1988 – 17 Sa 605/88.

<sup>74</sup> Tobler et al., N 1.5 zu [Art. 328 OR](#).

<sup>75</sup> [BGE 126 III 75](#), [Erw. 2d](#), in: Pra 89 (2000) 121.

<sup>76</sup> Streiff/von Kaenel, N 2 zu [Art. 321d OR](#).



Arbeitnehmer die Arbeit auch von zu Hause aus verrichten, ist ihm, sofern und soweit dies aus gesundheitlichen Gründen geboten ist, auch die "Home-Office-Arbeit" zu untersagen<sup>77</sup>.

Arbeitnehmende, die - wenn auch gegen ihren Willen - aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten dürfen, können sich in der Regel nicht auf den in [Art. 324 OR](#) geregelten Annahmeverzug des Arbeitgebers stützen, da es an einem tauglichen Angebot seitens des Arbeitnehmers<sup>78</sup> fehlt. Will die Arbeitgeberin jedoch unter dem Vorwand der Krankheit eine unliebsame Arbeitnehmerin nach Hause schicken, obwohl diese durch die Krankheit nicht in der Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt ist, dürfte [Art. 324 OR](#) zur Anwendung gelangen<sup>79</sup>. Für die betroffene Arbeitnehmerin hätte dies zur Folge, dass sie trotz fehlender Arbeitsleistung und ohne Nachleistungspflicht einen Lohnanspruch geltend machen könnte.

Fraglich ist, wer eine allfällige Arbeitsunfähigkeit resp. die Möglichkeit einer Gesundheitsgefährdung der betroffenen Arbeitnehmenden oder Dritten bei Weiterarbeit zu beweisen hätte. Lehnt ein Arbeitgeber die angebotene Arbeitsleistung aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung des Arbeitnehmers gegen dessen Willen ab, hat er nach den Regeln von [Art. 8 ZGB](#) den Beweis für die Arbeitsunfähigkeit zu erbringen. Mit Blick auf den Gesundheitsschutz muss es dem Arbeitgeber insbesondere bei möglicherweise ansteckenden Krankheiten möglich sein, die betroffenen Arbeitnehmenden unverzüglich nach Hause zu schicken. Aufgrund ihrer Treuepflicht haben Arbeitnehmende sodann die Obliegenheit, sich bei begründeten Zweifeln an ihrer Arbeitsfähigkeit auf Kosten des Arbeitgebers einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen<sup>80</sup>. Bei bewiesener Arbeitsunfähigkeit haben Arbeitnehmende Anspruch auf Lohnfortzahlung nach [Art. 324a OR](#), kann die Arbeitsunfähigkeit nicht bewiesen werden, haben sie Anspruch auf Lohn nach [Art. 324 OR](#). Der Lohnanspruch nach [Art. 324 OR](#) ist für die Arbeitnehmenden insofern günstiger, als derjenige nach [Art. 324a OR](#) beschränkt ist und es nicht in ihrem Interesse liegt, diesen anzubrauchen, oder aber weil dieser aufgrund früherer Arbeitsunfähigkeiten bereits aufgebraucht ist.

Gesundheitliches Befinden ist sehr subjektiv, weshalb es für die Arbeitgebenden in der Praxis nicht immer einfach sein wird, Präsentismusverhalten auszumachen. Aus diesem Grund haben Arbeitgebende weitere Massnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass Arbeitnehmende trotz Krankheit arbeiten.

### c) Unzulässige Anwesenheitsprämien

Neben der Pflicht, gesundheitlich angeschlagene Arbeitnehmende zu schonen und gegebenenfalls von der Arbeit fernzuhalten, sind Arbeitgebende aufgrund der Fürsorgepflicht gehalten, ein Betriebsklima zu schaffen, welches den Arbeitnehmenden ermöglicht, bei Krankheit zu Hause zu bleiben. Aus Sicht der Präsentismusbekämpfung eher kritisch zu beurteilen sind sogenannte Anwesenheitsprämien, die in den letzten Jahren im Kontext der Absenzenbekämpfung in vielen Betrieben eingeführt wurden. Anwesenheitsprämien sollen objektiv nicht begründete Fehlzeiten reduzieren und jene Arbeitnehmende belohnen, die den Arbeitgebenden ununterbrochen zur Verfügung stehen<sup>81</sup>.

Die Anwesenheitsprämie ist gesetzlich nicht direkt verankert. [Art. 322d OR](#) regelt jedoch die Gratifikation, eine Sondervergütung, welche neben dem gewöhnlichen Lohn bei bestimmten Anlässen von der Arbeitgeberin ausgerichtet wird. Das Gesetz nennt als Anlässe Weihnachten oder Abschluss des Geschäftsjahres<sup>82</sup>, denkbar wäre aber auch eine

ARV 2012 S. 1, 10

<sup>77</sup> Ähnlich der Vorgehensweise bei Zwangsferien für Investmentbanker ist notfalls dafür zu sorgen, dass kranke Arbeitnehmende vor sich selber geschützt werden, indem bspw. ihr Computerzugang gesperrt wird (Niederberger Walter, CS schickt Händler aus Sicherheitsgründen in die Ferien, Tagesanzeiger Online vom 28. Dezember 2011, [www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/unternehmen-und-konjunktur/CS-schickt-Haendler-aus-Sicherheitsgruenden-in-die-Ferien/story/17033169](http://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/unternehmen-und-konjunktur/CS-schickt-Haendler-aus-Sicherheitsgruenden-in-die-Ferien/story/17033169); besucht am 25. Januar 2012).

<sup>78</sup> Staehelin, N 3 zu [Art. 324 OR](#).

<sup>79</sup> Weiter wäre in einem solchen Fall die Berufung des Arbeitgebers auf sein Weisungsrecht als rechtsmissbräuchlich i.S.v. [Art. 2 ZGB](#) zu qualifizieren.

<sup>80</sup> Zur entsprechenden Obliegenheit bei begründeten Zweifeln an der Richtigkeit eines Arztzeugnisses: Portmann, N 25 zu [Art. 324a OR](#). Eine schikanöse Weisung an den Arbeitnehmer, sich vertrauensärztlich untersuchen zu lassen, muss hingegen nicht befolgt werden (Portmann, N 7 zu [Art. 321d OR](#)).

<sup>81</sup> Schönenberger, S. 54.

<sup>82</sup> Staehelin, N 1 zu [Art. 322b OR](#).

<sup>83</sup> Streiff/von Kaenel N 7 und N 15 zu [Art. 322d OR](#).

Anwesenheitsprämie. So wird in der Lehre die Kürzung einer Gratifikation bei längerer krankheitsbedingter Abwesenheit grundsätzlich akzeptiert<sup>83</sup>. [Art. 329b Abs. 2 OR](#) sieht einerseits bei einer krankheitsbedingten Verhinderung an der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat die Möglichkeit einer Ferienkürzung vor<sup>84</sup>. Andererseits darf eine unverschuldete Arbeitsverhinderung und damit auch eine (unverschuldete) krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nach [Art. 337 Abs. 3 OR](#) vom Richter nie als wichtiger Grund für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses anerkannt werden. Ausdrücklich geregelt ist die Zulässigkeit einer Anwesenheitsprämie im deutschen Recht. Hier sieht Art. 4a des Entgeltfortzahlungsgesetzes<sup>85</sup> vor, dass Sondervergütungen - und damit auch Anwesenheitsprämien<sup>86</sup> - auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit durch Vereinbarung zulässigerweise gekürzt werden dürfen. Die Kürzung darf indes für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten<sup>87</sup>.

Eine höchstgerichtliche Klärung der Zulässigkeit von Anwesenheitsprämien fehlt. Soweit ersichtlich haben sich lediglich ein Erstinstanzgericht und ein Kantonsgericht mit der Frage beschäftigen müssen, wie weit krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit Grundlage der Gewährung oder Nichtgewährung einer nicht ausdrücklich im Gesetz verankerten Leistung sein darf. Das Kreisgericht Bern-Laupen hat festgehalten, es verstosse gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz von [Art. 328 OR](#), dass die Arbeitgeberin nach Auflösung einer Abteilung nur drei von vier Arbeitnehmenden eine freiwillige Abgangsentschädigung ausrichtete und sie der vierten Arbeitnehmerin aufgrund ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit verweigerte. Die Arbeitnehmerin hätte die Krankheit nicht zu verantworten, weshalb es nicht angehe, ihr daraus einen Strick zu drehen. Die Verweigerung der Abgangsentschädigung wurde folglich vom Gericht als unterschiedliche Behandlung gleich liegender Fälle aus sachfremden Gründen beurteilt, womit die Arbeitgeberin [Art. 328 OR](#) verletzte<sup>88</sup>. Ein ähnlicher Sachverhalt lag dem Urteil des Kantonsgerichts Freiburg zugrunde: Eine Betriebsordnung sah für Arbeitnehmende, welche sich während eines Jahres nie krankschrieben, einen Bonus von 300 Franken und für Mitarbeitende mit einer oder mehreren Krankmeldungen einen Malus vor. Der Malus entsprach einer Lohnreduktion um 1% während - je nach Länge der krankheitsbedingten Abwesenheit - sechs bis achtzehn Monaten. Das Gericht befand die entsprechende Klausel als Verletzung der guten Sitten und der Persönlichkeit und somit gestützt auf [Art. 20 Abs. 2 OR](#) als nichtig. Ein solches Bonus-Malus-System bestrafe Arbeitnehmende für etwas, wofür sie keinerlei Verschulden treffe und habe "(...) également pour conséquence de contraindre le travailleur à poursuivre son travail, même malade, pour ne pas être pénalisé par une réduction de son salaire". Diese unerwünschte Folge sei bei bescheidenen Löhnen besonders stossend<sup>89</sup>. Weiter stünde ein solches Bonus-Malus-System wohl auch im Widerspruch zu der in [Art. 324a OR](#) geregelten Lohnfortzahlungspflicht.

Im Fall Bern-Laupen handelte es sich um eine freiwillige Leistung und in jenem vor dem Freiburger Gericht war die Anwesenheitsprämie in einer Betriebsordnung verankert. Ebenfalls unzulässig, da im Widerspruch zu [Art. 27 ZGB](#), wäre eine vertraglich vereinbarte Anwesenheitsprämie. Anwesenheitsprämien sind nicht nur diskriminierend<sup>90</sup>, sie begünstigen auch Präsentismus und stehen deshalb in einem Widerspruch zum Gesundheitsschutz bzw. der Fürsorgepflicht. Arbeitgebende haben aufgrund ihrer Fürsorgepflicht gegenüber ihren Arbeitnehmenden auf

#### ARV 2012 S. 1, 11

eine Führung zu verzichten, welche ein gesundheitsschädigendes Verhalten ihrer Arbeitnehmenden fördert, und haben deshalb auch auf Anwesenheitsprämien zu verzichten.

<sup>84</sup> Entgegen dem Wortlaut sind sich Lehre und Bundesgericht einig, dass eine Ferienkürzung erst ab vollendetem zweitem Monat erfolgen darf und pro vollen Arbeitsmonat einen Zwölftel beträgt, siehe Streiff/von Kaenel, N 2 zu [Art. 329b OR](#) mit Hinweisen.

<sup>85</sup> «Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014, 1065), das zuletzt durch Artikel 80 des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848) geändert worden ist» ([www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/entgfg/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/entgfg/gesamt.pdf), besucht am 31. Januar 2012).

<sup>86</sup> Der Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall umfasst grundsätzlich auch die Anwesenheitsprämie, BAG, 04. Oktober 1978, DB 1979, 797.

<sup>87</sup> Nicht zulässig ist nach BAG, 25.7.2001 – AZR 520/00, wenn eine Anwesenheitsprämie für ein Quartal nur dann gewährt wird, wenn in diesem Zeitraum kein krankheitsbedingter Fehtag vorliegt; zulässig ist einzig die in Art. 4a Entgeltfortzahlungsgesetz vorgesehene Kürzung, nicht aber die vollständige Streichung des Anspruchs.

<sup>88</sup> Gerichtskreis VIII Bern-Laupen, Urteil vom 11. Juni 2001, [JAR 2002, S. 219–222, S. 220](#).

<sup>89</sup> Tribunal cantonal de l'Etat de Fribourg, Urteil vom 11. November 2002, Erw. 3 (Bestätigung des Urteils der Chambre des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine vom 21. Mai 2002), [JAR 2003, S. 235–239, S. 239](#).

<sup>90</sup> Pärli, N 1355 mit Hinweisen.



## d) Zusammenfassend: Arbeitgeberpflichten bei Präsentismus

Die Fürsorgepflicht auferlegt den Arbeitgebenden im Zusammenhang mit Präsentismus zwei Hauptpflichten; sie haben erstens mittels Weisung kranke Arbeitnehmende nach Hause zu schicken bzw. von der Arbeit abzuhalten, sofern und soweit diese ansonsten sich oder Dritte gefährden würden. Dabei haben Arbeitgebende zweitens ein Betriebsklima zu schaffen, welches eine Krankmeldung zulässt. Ziel ist, dass kranke Arbeitnehmende gar nicht oder nur so viel arbeiten, wie dies nach ihrer gesundheitlichen Situation sinnvoll ist. Dies erfordert eine Arbeitsorganisation mit adäquaten Stellvertretungsregelungen. Wie [Art. 328 Abs. 2 OR](#) festhält, müssen Arbeitgebende nur jene Massnahmen ergreifen, die den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind, d.h. die Anforderungen an einen kleineren Betrieb sind bei der Vermeidung von Präsentismus tiefer anzusetzen. Gleichwohl muss auch in einem kleineren Betrieb mit krankheitsbedingten Fehlzeiten gerechnet und müssen Massnahmen ergriffen werden, dass diese nicht durch die Betriebsorganisation verunmöglicht werden.

## 3. Treuepflicht Arbeitnehmende

Als Korrelat zur Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden sieht [Art. 321a OR](#) eine allgemeine Treuepflicht der Arbeitnehmenden vor. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die berechtigten Interessen der Arbeitgebenden in guten Treuen zu wahren. Dazu gehört auch, bei Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit zu einer möglichst raschen Genesung beizutragen und bei wieder erlangter (Teil-)Arbeitsfähigkeit die Arbeitsleistung unverzüglich wieder aufzunehmen. Da Präsentismus offensichtlich zu einer Verschleppung einer Krankheit oder einer Chronifizierung führen kann, haben Arbeitnehmende nicht nur ein Recht, sondern mit Blick auf [Art. 321a OR](#) auch eine Pflicht, bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit der Arbeitsstelle fernzubleiben oder nach Absprache mit den behandelnden Ärzten/innen und dem Arbeitgeber die Arbeit solange zu reduzieren, wie dies der Gesundheitszustand erfordert<sup>91</sup>.

Laut Bundesgericht sind krankgeschriebene Arbeitnehmende aber grundsätzlich nicht verpflichtet, ihre Arbeit niederzulegen oder die Arbeitgeberin über die Krankheit zu informieren, sofern sie trotzdem arbeiten<sup>92</sup>. Gesundheitsdaten gelten als besonders schützenswerte Daten i.S.v. [Art. 3 lit. c Ziff. 2 DSG](#)<sup>93</sup>. Eine Offenlegung entsprechender Informationen kann gestützt auf die Treuepflicht von [Art. 321a OR](#) nur verlangt werden, wenn die Gesundheit der Parteien oder Dritter zu schützen ist, also wenn die betroffene Arbeitnehmerin an einer ansteckenden Krankheit leidet und eine Ansteckungsgefahr besteht<sup>94</sup>. Die Entscheidungsfreiheit der Arbeitnehmenden, bei Krankheit zu arbeiten, findet also dort ihre Grenzen, wo die eigene Gesundheit oder jene von Dritten gefährdet oder wo die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt ist<sup>95</sup>.

Wer trotz Krankheit arbeitet, verletzt also unter Umständen seine Treuepflicht. Wenn aber die betriebliche Organisation einer Krankmeldung entgegensteht oder diese erschwert, geht es nicht an, mit Verweis auf die Treuepflicht der Arbeitnehmenden die Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden aufzuweichen. Aus den gleichen Gründen verletzen Arbeitnehmende grundsätzlich nicht ihre Treuepflicht, wenn sie aufgrund einer Krankheit weniger sorgfältig arbeiten. Dennoch ist natürlich auch von ihnen eine gewisse Verantwortung zu erwarten. Ist die Arbeitgebende ihrer Fürsorgepflicht hinlänglich nachgekommen, ist ein Verstoss gegen die Treuepflicht durch eine Arbeitnehmerin, die regelmässig trotz Krankheit arbeitet und dadurch häufiger Fehler macht, durchaus denkbar. Auch kann Arbeitnehmenden, die entgegen ausdrücklicher Weisung der Arbeitgeberin weiter arbeiten und sich keine Schonung auferlegen, im Fall einer später eintretenden Arbeitsunfähigkeit mit Blick auf die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitge-

### ARV 2012 S. 1, 12

berin nach [Art. 324a OR](#) allenfalls entgegen gehalten werden, die Arbeitsunfähigkeit sei nicht unverschuldet.

<sup>91</sup> Wie unter III. 2. b) Bedeutung für den Präsentismus erwähnt, haben in einem solchen Fall auch die Arbeitgebenden die Pflicht, kranke Arbeitnehmende nach Hause zu schicken.

<sup>92</sup> Urteil BGer [4C.192/2001 vom 17. Oktober 2001, Erw. 2.](#) b/bb.

<sup>93</sup> Bundesgesetz über den Datenschutz ([DSG](#)) vom 19. Juni 1992, SR 235.1.

<sup>94</sup> Urteil BGer [4C.192/2001 vom 17. Oktober 2001, Erw. 2.](#) b/aa; zur Frage nach einem HIV-Test bei medizinischen Berufen siehe: Pärli/Caplazi/Suter, S. 140 f.

<sup>95</sup> Zu den sich stellenden Beweisfragen siehe III. 2. b) Bedeutung für den Präsentismus.



## IV. Schlussfolgerungen

Zumindest in der Arbeitswissenschaft ist heute unbestritten, dass Präsentismus ein ernst zu nehmendes Problem ist und sowohl für die einzelnen Unternehmungen wie auch volkswirtschaftlich schwerwiegende finanzielle Folgen nach sich zieht. Der Entwicklung einer Kultur, wonach eine Erkrankung möglichst ignoriert und demnach weitergearbeitet wird, muss deshalb entgegengewirkt werden, indem einerseits sowohl bei Arbeitgebenden als auch bei Arbeitnehmenden das Bewusstsein über die negativen Folgen von Präsentismus gestärkt wird und andererseits beide Seiten an ihre arbeitsrechtlichen Verpflichtungen im Umgang mit Präsentismus zu erinnern sind: Arbeitnehmende haben immer dann auf das Erbringen der Arbeitsleistung zu verzichten, sofern und soweit ihr Gesundheitszustand dies zu ihrem eigenen oder zum Schutz Dritter verlangt; Arbeitgebende haben ihre Arbeitnehmenden dann nach Hause zu schicken oder die "Home-Office-Arbeit" zu untersagen, wenn diese trotz offensichtlicher Arbeitsunfähigkeit oder Ansteckungsgefahr auf eine Krankmeldung verzichten.

Nutzung ausschliesslich zu universitären Zwecken