



## Arbeiten trotz Krankheit

*Bloss nicht krankfeiern – meinen viele Mitarbeiter. Doch die schwächere Leistung während der Grippe und dergleichen kostet Unternehmen bares Geld. Präsentismus heisst das Phänomen, wenn sich Arbeitnehmer eine Anwesenheit am Arbeitsplatz verordnen, obwohl sie sich eigentlich elend fühlen. Präsentismus beschreibt sozusagen das Gegenteil vom Absentismus, dem Krankfeiern. Welche arbeitsrechtlichen Bestimmungen gibt es im Hinblick auf dieses Phänomen?*

Sich zur Arbeit schleppen, obwohl man eigentlich ins Bett gehört? Dieses Verhalten nennen Arbeitsmediziner Präsentismus. Immer mehr Arbeitnehmer erscheinen trotz Krankheit am Arbeitsplatz, weil sie fürchten, diesen sonst zu verlieren, weil sie eine hohe Arbeitslast zu bewältigen haben oder weil eine gleichwertige Stellvertretung fehlt. Wer öfter trotz Krankheit arbeitet, läuft jedoch Gefahr, dass sich sein Krankheitszustand verschlimmert oder das Leiden sogar chronisch wird. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit, längerfristig arbeitsunfähig zu sein. Nicht zuletzt gefährdet man bei ansteckenden Krankheiten auch die Arbeitskolleginnen und -kollegen. Oft sind es auch ganz uneigennütige Gründe, etwas das Pflichtgefühl oder Rücksicht den Kollegen gegenüber, die sonst die Arbeit des Erkrankten mit übernehmen müssten. Führungspersonen nennen unaufschiebbare Termine, Mitarbeiter Loyalität den Kollegen gegenüber, die mehr arbeiten müssten, wenn einer fehlt.

Neben gesundheitlichen Auswirkungen hat dies auch finanzielle Folgen für das Unternehmen: Studien weisen erhebliche Produktivitätsverluste durch Präsentismus nach. Das Phänomen Präsentismus berührt einige arbeitsvertragliche Bestimmungen. Kranke Arbeitnehmer sind, gestützt auf Art. 336c OR, zumindest während einer gewissen Zeit vor einer Kündigung geschützt. Das sind sie auch dann, wenn sie dennoch arbeiten. Nach Ablauf dieser Sperrfrist ist eine Kündigung wegen der Krankheit grundsätzlich zulässig. Der betroffene Arbeitnehmer darf durch die Krankheit jedoch in seiner Arbeitsfähigkeit nicht beeinträchtigt sein.

Im Weiteren darf die Krankheit nicht auf Verschulden des Arbeitgebers zurückzuführen sein. Arbeitgeber sind ausserdem aufgrund ihrer Fürsorgepflicht gehalten, kranke Arbeitnehmer von der Arbeit abzuhalten, sofern sie sich oder Dritte gefährden. Gleichzeitig haben in solchen Situationen aber auch Arbeitnehmer aufgrund ihrer Treuepflicht auf eine Arbeitsleistung zu verzichten. Arbeitgeber haben ein Betriebsklima zu schaffen, welches eine Krankmeldung überhaupt zulässt.

Anzustreben ist, dass kranke Arbeitnehmer gar nicht oder nur so viel arbeiten, wie dies in ihrem Zustand sinnvoll ist. Arbeitgeber müssen jedoch nur jene Massnahmen ergreifen, die den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind. Das heisst, die Anforderungen an einen kleineren Betrieb sind bei der Vermeidung von Präsentismus tiefer anzusetzen. Gleichwohl müssen auch kleinere Betriebe so organisiert sein, dass sie Massnahmen ergreifen können, damit kranke Mitarbeiter nicht zur Arbeit erscheinen müssen.

