

WIE VERHÄLT SICH DAS RECHTLICH GENAU?

Angestellte Drogisten Suisse berät seine Mitglieder in rechtlichen Fragen – Fragen, mit denen die Mitglieder entweder aus Neugier oder aus eigener Betroffenheit an die Arbeitnehmerorganisation gelangen. Ein paar Beispiele.

Gab es im Fall eines Burn-outs je eine Klage gegen einen Arbeitgeber?

Es gibt immer wieder Fälle, in denen sich die Gerichte mit Stresshaftungsklagen auseinandersetzen müssen, beispielsweise hiess das Bundesverwaltungsgericht im Jahr 2017 eine Klage wegen Burn-outs teilweise gut und wies die Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurück. Ist man der Ansicht, dass der Burn-out berufsbedingt ausgelöst wurde, so muss der Angestellte in einem Prozess beweisen, dass ein Kausalzusammenhang zwischen der stressbedingten Belastung bei der Arbeit und der Erkrankung besteht. Eine Erkrankung hat aber oft mehrere Ursachen. Die Voraussetzungen für eine Haftung und das Prozessrisiko sind relativ hoch, was sicher der Hauptgrund für die wenigen Klagen ist.

Dennoch: Die Arbeitgeber tun gut daran, gestützt auf ihre Fürsorgepflicht ein Arbeitsumfeld zu schaffen, wo frühzeitig problematische Arbeitssituationen und hohe Arbeitsbelastungen erkannt und gezielt Massnahmen zur Beseitigung der Stressbelastung ergriffen werden, um dem entgegenzuwirken. Denn: Sollten die Ärzte doch die Ursachen zu mehr als 75 Prozent am Arbeitsplatz feststellen, dann handelt es sich um eine Berufskrankheit gemäss Unfallversicherungsgesetz.

Was geschieht, wenn der Vertrauensarzt des Arbeitgebers eine andere Diagnose bezüglich Arbeitsunfähigkeit stellt als der behandelnde Arzt?

Ratsam ist es, dass der Arbeitgeber den Angestellten mit der anderslautenden Diagnose konfrontiert und ihn gestützt auf die Einschätzung des Vertrauensarztes zur Arbeitsaufnahme auffordert. Da dem Arbeitgeber das Recht zum Beizug eines Vertrauensarztes eingeräumt wird, muss er wohl auch die Möglichkeit haben, sich auf dessen Einschätzung berufen zu können. Weigert sich der Angestellte weiterhin, zur Arbeit zu erscheinen, obwohl ihm dies gemäss vertrauensärztlichem Zeugnis zumutbar ist, kann der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung einstellen. Eine weitere Möglichkeit ist es, den Hausarzt mit der anderslautenden Einschätzung

zu konfrontieren und um Erläuterung zu bitten. Muss die Angelegenheit gerichtlich geklärt werden, wird sich das Gericht mit den beiden Zeugnissen und deren Beweiswürdigkeit auseinandersetzen müssen.

Können Arbeitnehmende zu gewissen Präventionsmassnahmen wie beispielsweise zu einer Grippeimpfung verpflichtet werden?

Der Arbeitgeber ist berechtigt, über die Ausführung der Arbeit und das betriebsinterne Verhalten der Angestellten allgemeine Anordnungen beziehungsweise Weisungen zu erteilen; so auch wenn es um den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden geht. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines Weisungsrechts einen gewissen Druck auf die Mitarbeitenden ausüben, damit diese sich impfen lassen. Ein St. Galler Gerichtsentscheid bejahte die Zulässigkeit einer Kündigung einer Spitalmitarbeiterin, die sich weigerte, sich trotz entsprechender Verpflichtung gegen Hepatitis B impfen zu lassen. Letztlich ist eine Abwägung der Interessen des Arbeitgebers (Gesundheitsschutz, wenige Fehlertage usw.) und derjenigen der Arbeitnehmenden (Persönlichkeitsrecht und Selbstbestimmungsrecht über die körperliche Integrität) notwendig, die je nach konkreter Situation anders ausfallen kann. Eine generelle Impfpflicht für alle Angestellten allein gestützt auf das Weisungsrecht ist meines Erachtens abzulehnen.

| Regula Steinemann



U ANGESTELLTE
DROGISTEN
SUISSE
WWW.DROGISTEN.ORG

REGULA STEINEMANN, RECHTSANWÄLTIN UND
GESCHÄFTSFÜHRERIN ANGESTELLTE DROGISTEN SUISSE.

Dies ist eine Seite von Angestellte Drogisten Suisse. Die Meinung der Autorin muss sich nicht mit jener der Redaktion und/oder des Schweizerischen Drogistenverbands decken.